

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

26 octobre 2006

PROJET DE LOI

**tendant à lutter contre la discrimination
entre les femmes et les hommes**

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Exposé des motifs	4
3. Avant-projet I	66
4. Avis du Conseil d'État I	84
3. Avant-projet II	114
4. Avis du Conseil d'État II	135
5. Projet de loi	145
6. Annexe	171
6.1. Avis n° 113 du 7 juillet 2006 du bureau du Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes	172
6.2. Avis de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	186

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE
80 DE LA CONSTITUTION.**

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

26 oktober 2006

WETSONTWERP

**ter bestrijding van discriminatie
tussen vrouwen en mannen**

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Memorie van toelichting	4
3. Voorontwerp I	66
4. Advies van de Raad van State I	84
3. Voorontwerp II	114
4. Advies van de Raad van State II	135
5. Wetsontwerp	145
6. Bijlage	171
6.1. Advies nr. 113 van 7 juli 2006 van het bureau van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen	172
6.2. Advies van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	186

**DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 80 VAN DE GRONDWET.**

Le Gouvernement a déposé ce projet de loi le 26 octobre 2006.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 9 novembre 2006.

De Regering heeft dit wetsontwerp op 26 oktober ingediend.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 9 november 2006 door de Kamer ontvangen.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

<i>DOC 51 0000/000</i>	: Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
<i>QRVA</i>	: Questions et Réponses écrites
<i>CRIV</i>	: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
<i>CRABV</i>	: Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
<i>CRIV</i>	: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
<i>PLEN</i>	: Séance plénière
<i>COM</i>	: Réunion de commission
<i>MOT</i>	: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

<i>DOC 51 0000/000</i>	: Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
<i>QRVA</i>	: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
<i>CRIV</i>	: Voorlopige versie van het Integrale Verslag (groene kaft)
<i>CRABV</i>	: Beknopt Verslag (blauwe kaft)
<i>CRIV</i>	: Integrale Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
<i>PLEN</i>	: Witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
<i>COM</i>	: Commissievergadering
<i>MOT</i>	: Moties tot besluit van interpellaties (beige kleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

RÉSUMÉ**SAMENVATTING**

La présente loi constitue l'un des trois volets de la réforme globale de la législation antisdiscriminatoire fédérale belge.

Conçue notamment pour donner exécution aux obligations qui incombent à la Belgique en vertu de la directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004 et, de manière plus générale, de la législation dérivée de l'Union européenne adoptée sur la base de l'article 141 TCE, cette loi pose un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

Ce cadre s'appliquera tant aux pouvoirs publics qu'aux acteurs privés, dans des domaines tels les relations de travail, la sécurité sociale ou encore la fourniture des biens et services. Dans les domaines considérés, seront notamment interdites les discriminations directes ou indirectes opérées sur base du sexe, étant entendu, par contre, que, moyennant le respect de certaines conditions, les mesures d'action positives demeureront licites.

Aux fins d'assurer l'effectivité des interdictions commises, la loi met en place une série de sanctions civiles, parmi lesquelles figurent notamment un dispositif de dommages et intérêts forfaitaires, un dispositif d'action en cessation, et des dispositifs de protection des victimes contre les représailles qu'elles pourraient avoir à subir en réaction aux plaintes qu'elles auraient introduites.

Au plan pénal, la loi réprime les actes d'incitation à la discrimination, à la haine ou à la violence, ainsi que les actes de discrimination commis par un agent public.

Enfin, et conformément à ce qu'exige la législation communautaire dérivée applicable à la matière, la loi met en place, dans le cadre des litiges auxquels elle pourrait donner lieu, un droit d'action collectif et un mécanisme de répartition de la charge de la preuve.

Deze wet is één van de drie luiken van de globale hervorming van de Belgische federale wetgeving inzake antidiscriminatie.

Deze wet werd meer bepaald ontworpen om de verplichtingen uit te voeren waaraan België onderworpen is krachtens richtlijn 2004/113/CE van 13 december 2004 en meer algemeen de afgeleide wetgeving van de Europese Unie die werd goedgekeurd op basis van artikel 141 EG-Verdrag en ze bepaalt een algemeen kader in de strijd tegen de discriminatie op basis van het geslacht.

Dit kader zal zowel van toepassing zijn op de openbare overheid als op de privé-actoren op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, de sociale zekerheid of de levering van goederen en diensten. Op deze vlakken zal de directe en indirecte discriminatie op basis van geslacht verboden zijn, echter rekening houdend met het feit dat, mits naleving van bepaalde voorwaarden, maatregelen inzake positieve acties toegelaten zijn.

Om de doeltreffendheid van de voorziene verbodsbeperkingen te waarborgen, voert de wet een aantal burgerrechterlijke sancties in, waaronder meer bepaald een bepaling inzake een forfaitaire schadevergoeding, een bepaling inzake een stakingsvordering en bepalingen voor de bescherming van de slachtoffers tegen represailles die ze zouden kunnen ondergaan als reactie op de klachten die ze zouden hebben ingediend.

Op strafrechtelijk vlak bestraft de wet daden die aanzetten tot discriminatie, haat of geweld en daden van discriminatie die begaan worden door een ambtenaar.

Ten slotte, en conform de vereisten van het secundaire gemeenschapsrecht dat ter zake van toepassing is, voert de wet in het kader van de geschillen die zich zouden kunnen voordoen, een collectief actierecht in en een mechanisme voor de verdeling van de bewijslast.

EXPOSE DES MOTIFS**I. État des lieux de la législation fédérale actuelle relative à la lutte contre la discrimination**

Actuellement, la législation fédérale relative à la lutte contre la discrimination repose, à titre principal, sur trois dispositifs législatifs:

- La loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, ci-après désignée, «la loi du 25 février 2003». Cette loi a fait l'objet d'un arrêt d'annulations partielles de la Cour d'arbitrage (arrêt 157/2004), sur la portée duquel on reviendra ci-après;

- La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, ci-après désignée «la loi du 7 mai 1999»;

- La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, ci-après désignée « la loi du 30 juillet 1981».

À côté de ces trois dispositifs généraux, le droit fédéral comporte également, au niveau législatif, divers dispositifs plus spécifiques relatifs à l'égalité de traitement, au nombre desquels:

- la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi;
- la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel;
- la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

Enfin, le droit fédéral de l'égalité de traitement s'appuie également sur l'une ou l'autre disposition insérée dans une législation plus globale n'ayant pas pour objet exclusif la lutte contre la discrimination. Au nombre de ces dispositions, on mentionnera par exemple:

- l'interdiction de la discrimination contenue à l'article 14, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale;

– ...

MEMORIE VAN TOELICHTING**I. Stand van zaken van de huidige federale wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie**

Op dit moment berust de federale wetgeving betreffende de strijd tegen de discriminatie, in hoofdzaak, op drie wetgevende instrumenten:

- De wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, hierna genoemd «de wet van 25 februari 2003». Deze wet heeft het voorwerp uitgemaakt van een gedeeltelijk vernietigingsarrest van het Arbitragehof (arrest 157/2004). Op de draagwijdte van dit arrest zal hierna worden teruggekomen;

- De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorraarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, hierna genoemd «de wet van 7 mei 1999»;

- De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, hierna genoemd «de wet van 30 juli 1981».

Naast deze drie algemene instrumenten omvat het federaal recht, op wetgevend vlak, ook verscheidene meer specifieke instrumenten betreffende gelijke behandeling, waaronder:

- de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling;
- de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerk;
- de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Tot slot steunt het federaal recht inzake gelijke behandeling ook op bepalingen die zijn ingevoegd in een meer globale wetgeving die niet uitsluitend de strijd tegen discriminatie tot doel heeft. Tot deze bepalingen behoren bijvoorbeeld:

- het verbod op discriminatie vervat in artikel 14 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;

– ...

II. Motifs de réforme de la législation fédérale luttant contre la discrimination

Particulièrement au travers de la loi du 25 février 2003 issue de la proposition de loi déposée par Philippe Mahoux et consorts le 14 juillet 1999, la Belgique a affiché de grandes ambitions en matière de lutte contre la discrimination, et s'est placée à l'avant-garde des États européens en la matière. Divers motifs conduisent cependant à considérer que l'arsenal législatif dont elle s'est dotée peut être amélioré, et sur certains points, doit impérativement être corrigé.

II.1. La conformité au droit communautaire de la lutte contre la discrimination

Les instruments législatifs recensés ci-dessus doivent notamment avoir pour vocation de transposer adéquatement, dans les domaines de compétence de l'État fédéral, les directives de l'Union européenne relatives à la lutte contre la discrimination. Or, il s'avère que la transposition réalisée est, à ce jour, et sur de nombreux points, soit déficiente, soit incomplète:

a) La directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine ethnique (échéance transposition: juillet 2003) et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création du cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (échéance transposition: décembre 2003), toutes deux adoptées sur le fondement de l'article 13 TCE, ont en principe été transposées, dans le domaine fédéral, par la loi du 25 février 2003 (ainsi que par la loi du 30 juillet 1981, en ce qui concerne le volet pénal de la discrimination raciale). Ainsi que l'ont fait remarquer les commentateurs de la loi, cette transposition est cependant imparfaite: certains dispositifs de la loi contredisent, de manière plus ou moins importante, les exigences posées par les directives susdites. Cette situation vaut à la Belgique d'avoir été d'ores et déjà mise en demeure par la Commission européenne à propos de la transposition incorrecte de la directive 43/2000; l'exercice d'un recours en manquement devant la Cour de justice est attendu. Dans un avenir proche, les mêmes difficultés devraient être rencontrées par la Belgique à propos de la transposition de la directive 78/2000/CE.

b) Le droit communautaire comporte diverses directives adoptées sur le fondement de l'article 141 TCE (ainsi que de l'article 235 de l'ancien Traité CEE) en vue de réaliser l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans le domaine du «droit social», au sens

II. Redenen voor hervorming van de federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie

Door de wet van 25 februari 2003 in het bijzonder, voortvloeiend uit het wetsvoorstel van 14 juli 1999 ingediend door Philippe Mahoux c.s., heeft België grote ambities inzake de strijd tegen discriminatie te kennen gegeven, en voert het de lijst van de Europese landen ter zake aan. Er zijn echter verschillende redenen die leiden tot de bedenking dat het wetgevend arsenaal kan worden verbeterd, en op sommige punten beslist moet worden gecorrigeerd.

II.1. De conformiteit met het gemeenschapsrecht inzake de strijd tegen de discriminatie

De bovenvermelde wetgevende instrumenten moeten meer bepaald tot doel hebben de richtlijnen van de Europese Unie betreffende de strijd tegen discriminatie adequaat om te zetten binnen de bevoegdhedsdomeinen van de federale Staat. De gerealiseerde omzetting blijkt echter op dit moment, en dit op talrijke punten, onvolmaakt of onvolledig te zijn.

a) Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (uiterste datum omzetting: juli 2003) en richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (uiterste datum omzetting: december 2003), beiden aangenomen op grond van artikel 13 van het EG-verdrag, werden in principe omgezet, binnen het federale bevoegdhedsdomein, door de wet van 25 februari 2003 (evenals door de wet van 30 juli 1981, wat betreft het strafrechtelijke luik van de rassendiscriminatie). Zoals de doctrine heeft opgemerkt, is deze omzetting echter onvolmaakt: sommige bepalingen van de wet zijn, in meer of mindere mate, in strijd met de eisen die worden gesteld door bovenvermelde richtlijnen. Deze situatie heeft ertoe geleid dat België reeds in gebreke werd gesteld door de Europese Commissie voor de incorrecte omzetting van richtlijn 43/2000; een procedure wegens niet-nakoming bij het Hof van Justitie wordt verwacht. In de nabije toekomst zal België in principe met dezelfde problemen worden geconfronteerd voor de omzetting van richtlijn 78/2000/EG.

b) Het gemeenschapsrecht omvat verschillende richtlijnen die werden goedgekeurd op grond van artikel 141 van het EG-verdrag (evenals op grond van artikel 235 van het vroegere EEG-verdrag) om de gelijke behandeling tussen vrouwen en mannen te verwezenlij-

large. Le plus récent de ces dispositifs est une directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207 du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (échéance transposition: 5 octobre 2005). Les instruments législatifs belges censés transposer, dans le domaine de compétence fédérale, les dispositifs requis par les directives précitées, sont, à titre principal, la loi du 7 mai 1999, et, à titre complémentaire, la loi du 25 février 2003 (voy. l'article 5 de cette loi). Sur certains points, il s'avère que la transposition réalisée est imparfaite, et encore incomplète (en ce qui concerne la directive 2002/73/CE). En conséquence, la loi du 7 mai 1999 (à titre principal) doit être adaptée.

c) Enfin, une nouvelle directive a été adoptée le 13 décembre 2004: la directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services (échéance transposition: 21 décembre 2007). La matière couverte par cette directive s'inscrit, actuellement, dans le champ d'application de la loi du 25 février 2003. Comme telle cependant, cette loi ne constitue pas *hic et nunc* un instrument de transposition adéquat. Les dispositifs qu'elle comporte devraient être revus en conséquence. Plus généralement, cette directive aura d'importantes implications dans le domaine du droit des assurances, et, à première vue, dans le droit de la protection des consommateurs: ces deux branches du droit devront, le cas échéant, subir les adaptations nécessaires.

II. 2. Les suites directes et indirectes de l'arrêt 157/2004 de la Cour d'arbitrage

Par son arrêt n°157/2004 du 6 octobre 2004, la Cour d'arbitrage a annulé certains des dispositifs de la loi du 25 février 2003; d'autres dispositifs n'ont évité la censure que moyennant l'obligation de les interpréter de manière conforme aux exigences constitutionnelles.

Les annulations partielles prononcées n'ont pas l'effet de rendre le dispositif de la loi inopérant. Elles en déforcent par contre la lisibilité et la maniabilité pratique.

Ainsi et par exemple, l'arrêt de la Cour d'arbitrage, en tant qu'il a annulé la liste des motifs de discrimination autrefois contenue dans cette loi (art. 2, § 1^{er} de la loi du 25 février 2003), a pour effet que celle-ci peut maintenant être utilisée aux fins de combattre *toutes*

ken in het domein van het «sociaal recht», in de brede zin. De meest recente is richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 76/207 van de Raad 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 (uiterste datum omzetting: 5 oktober 2005). De Belgische wetgevende instrumenten die de bepalingen van bovenvermelde richtlijnen zouden moeten omzetten binnen het federale bevoegdheidsdomein, zijn in hoofdzaak de wet van 7 mei 1999 en aanvullend de wet van 25 februari 2003 (zie artikel 5 van deze wet). Op sommige punten blijkt de gerealiseerde omzetting onvolmaakt en onvolledig (wat betreft richtlijn 2002/73/EG). Bijgevolg moet de wet van 7 mei 1999 (in het bijzonder) worden aangepast.

c) Tot slot werd een nieuwe richtlijn goedgekeurd op 13 december 2004: richtlijn 2004/113/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (uiterste datum omzetting: 21 december 2007). De materie die in deze richtlijn wordt behandeld, valt op dit moment binnen het toepassingsgebied van de wet van 25 februari 2003. Deze wet is echter *hic et nunc* geen adequaat omzettingsinstrument. Haar bepalingen zouden bijgevolg moeten worden herzien. Meer in het algemeen zal deze richtlijn belangrijke gevolgen hebben in het domein van het verzekeringsrecht, en, op het eerste zicht, in het consumentebeschermingsrecht: in deze twee rechtstakken zullen dus, in voorkomend geval, de noodzakelijke aanpassingen moeten gebeuren.

II.2. De rechtstreekse en onrechtstreekse gevallen van arrest 157/2004 van het Arbitragehof

Door zijn arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004 heeft het Arbitragehof sommige bepalingen van de wet van 25 februari 2003 vernietigd. Andere bepalingen zijn slechts aan de vernietiging ontsnapt op voorwaarde van een verplichte grondwet-conforme interpretatie.

Deze gedeeltelijke vernietigingen stellen het dispositief van de wet niet buiten werking. Ze verzwakken echter de leesbaarheid en de praktische hanteerbaarheid ervan.

Zo heeft het arrest van het Arbitragehof, vermits het de lijst van discriminatiegronden van deze wet heeft vernietigd (art. 2, § 1 van de wet van 25 februari 2003), tot gevolg dat deze wet nu kan worden gebruikt om *alle discriminaties* te bestrijden, *ongeacht de grond waarop*

les discriminations, quel que soit le motif sur lequel elles reposent. Cette extension du champ d'application de la loi peut avoir des effets non désirés dans le domaine des relations de travail, et est à la source de chevauchements entre la loi du 25 février 2003 et d'autres législations adoptées spécifiquement aux fins de régler la question de l'égalité et de la discrimination. En toute hypothèse, la disparition de la liste des motifs de discrimination autrefois contenue dans la loi a pour effet de mettre celle-ci en non-conformité avec les exigences du droit communautaire. Ainsi que la Commission européenne l'a souligné en effet, le droit communautaire comporte une exigence de transparence: les motifs «européens» de discrimination, visés notamment par les directives 43/2000 et 78/2000, doivent figurer en toutes lettres dans les instruments nationaux de transposition.

Par ailleurs, il s'avère que, sur certains points, les défauts de la loi du 25 février 2003 qui sont à l'origine des annulations partielles prononcées peuvent être corrigés.

De surcroît, les «réserves d'interprétation conforme» imposées par la Cour d'arbitrage en contrepartie de l'absence d'annulation de certains dispositifs de la loi, peuvent, le cas échéant, être à la source d'incertitudes juridiques susceptibles d'occasionner une mauvaise application judiciaire de la loi. Ces réserves gagneraient à être explicitement traduites dans le texte de la loi lui-même, lorsque cela est possible (par exemple, en ce qui concerne les actions positives).

II. 3. La nécessité de réaliser une meilleure coordination entre les divers dispositifs du droit fédéral de la lutte contre la discrimination

En l'état actuel, la loi du 25 février 2003 réalise une coordination de son propre dispositif avec, d'une part, le dispositif de la loi du 30 juillet 1981, et, d'autre part, le dispositif de la loi du 7 mai 1999. La coordination ainsi réalisée n'est cependant pas parfaite, notamment sur le plan conceptuel: ainsi, il subsiste, entre ces différentes lois, des différences dans la manière dont la discrimination est définie.

Plus largement cependant, la coordination susdite doit également être réalisée vis-à-vis d'autres dispositifs du droit fédéral de l'anti-discrimination. Ainsi et par exemple, la lutte contre la discrimination sur base de l'âge en matière d'emploi relève actuellement et simultanément de la loi du 25 février 2003 et de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi. De même,

ze zijn gebaseerd. Deze uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet kan ongewenste gevolgen hebben in het domein van de arbeidsverhoudingen. Zij ligt ook aan de basis van overlijdingen tussen de wet van 25 februari 2003 en andere wetten inzake gelijke behandeling en discriminatie. In ieder geval heeft het verdwijnen van de lijst van discriminatiegronden tot gevolg dat de wet niet conform is met de vereisten van het gemeenschapsrecht. Zoals de Europese Commissie er inderdaad op gewezen heeft, omvat het gemeenschapsrecht een transparantievereiste. In het bijzonder moeten de «Europese» discriminatiegronden, geviseerd door de richtlijnen 43/2000 en 78/2000, voluit in de nationale omzettingsinstrumenten worden vermeld.

Bovendien blijkt dat de tekortkomingen van de wet van 25 februari 2003 die aan de basis liggen van de uitgesproken gedeeltelijke vernietigingen, op sommige punten kunnen worden rechtgezet.

Bovendien leidt het «voorbehoud van conforme interpretatie», opgelegd door het Arbitragehof (in ruil voor de niet-vernieling van sommige bepalingen van de wet), tot rechtsonzekerheden met mogelijk een slechte toepassing van de wet tot gevolg. Waar mogelijk zou elk voorbehoud best explicet worden vertaald in de wettekst zelf (bijvoorbeeld wat betreft de positieve reacties).

II. 3. De nood aan betere coördinatie -tussen de verschillende instrumenten van het federaal recht inzake de strijd tegen discriminatie

De bestaande wet van 25 februari 2003 verwezenlijkt een coördinatie van haar eigen bepalingen met, enerzijds, de bepalingen van de wet van 30 juli 1981, en anderzijds, de bepalingen van de wet van 7 mei 1999. Deze coördinatie is echter niet perfect, en dit in het bijzonder op conceptueel vlak. Zo bestaan er tussen deze verschillende wetten nog steeds verschillen in de definitie van discriminatie.

De bovenvermelde coördinatie moet echter ook ten opzichte van andere instrumenten van het federale antidiscriminatiericht worden verwezenlijkt. Zo valt de strijd tegen de discriminatie op basis van leeftijd inzake tewerkstelling bijvoorbeeld op dit moment zowel onder de wet van 25 februari 2003 als onder de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering

une importante controverse a pu naître en doctrine concernant l'articulation des dispositifs anti-discriminatoires respectifs de la loi du 25 février 2003 et de l'article 14 de la loi du 28 avril 2003 relatives aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Enfin, il s'imposerait de mieux coordonner les multiples dispositifs de droit fédéral qui, actuellement, interdisent le harcèlement.

II. 4. Une plus grande clarté dans la répartition des attributions en matière de lutte contre la discrimination dans le cadre de la Belgique fédérale

La circonstance que des dispositifs législatifs fédéraux doivent être adoptés aux fins de transposer des directives communautaires, ne dispense pas le législateur fédéral de devoir observer, de manière stricte, les règles qui répartissent les compétences entre lui-même et les législateurs communautaires et régionaux. Rapelée par le Conseil d'État en son avis du 11 juillet 2006 rendu sur le présent avant-projet la règle qui prévaut en la matière, est qu'il appartient à chaque législateur (fédéral, communautaire ou régional), et à lui seul (sous réserve de l'exercice des compétences implicites visées par l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980), d'adopter les dispositifs requis par les directives de l'UE dans les domaines des compétences qui lui sont attribuées par ou en vertu de la Constitution.

Au-delà de l'affirmation du principe, subsistent cependant d'importantes incertitudes quant à son application concrète, incertitudes qui, au demeurant, sont à l'origine de certaines des situations de manquement de la Belgique dans le cadre de la transposition des directives. La réforme de la loi fédérale fut l'occasion idéale d'obtenir de la part de la Section de Législation du Conseil d'État toute la clarté souhaitable en la matière, ce qui permettra un meilleur ajustement des initiatives fédérales et fédérées en matière de lutte contre la discrimination, et par là-même, une exécution complète des directives.

En termes de répartition des compétences, la controverse jusqu'ores la plus délicate portait sur la question de savoir si, et dans quelle mesure, il appartient au législateur fédéral d'adopter les dispositifs requis par les directives UE dans le domaine de la fonction publique communautaire et régionale, ainsi que dans les rapports d'emplois noués dans le cadre de l'enseignement. La Section de législation du Conseil d'État avait adopté, sur ce point, des positions a priori difficilement concilia-

van de tewerkstelling. Er is ook grote controverse in de rechtsleer over de samenhang van de respectievelijke antidiscriminatiebepalingen van de wet van 25 februari 2003 en van artikel 14 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Tot slot is het noodzakelijk om de talrijke instrumenten van het federaal recht die intimidatie verbieden, beter te coördineren.

II.4. Meer duidelijkheid in de bevoegdheidsverdeling inzake discriminatiebestrijding in het kader van het federale België

Het feit dat Europese richtlijnen moeten worden omgezet door federale wetgeving, stelt de federale wetgever niet vrij van de verplichting om de bevoegdheidregels tussen zichzelf en de wetgevers van de Gemeenschappen en de Gewesten, strikt na te leven. In het advies dat de Raad van State op 11 juli 2006 heeft uitgebracht over dit voorontwerp, wordt eraan herinnerd dat het de taak is van elke wetgever (van de federale Staat, de Gemeenschappen of de Gewesten), en enkel die van hem (onder voorbehoud van de uitoefening van de impliciete bevoegdheden bedoeld in artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980), om de maatregelen vereist in de richtlijnen van de EU te treffen binnen de bevoegdheidsdomeinen die hem worden toegekend door of krachtens de Grondwet.

Naast de bevestiging van het principe blijven er echter nog grote onzekerheden bestaan over de concrete toepassing. Deze onzekerheden liggen overigens aan de basis van sommige situaties waarin België zijn verplichting tot omzetting van richtlijnen niet nakomt. De hervorming van de federale wet was de ideale gelegenheid om de nodige duidelijkheid ter zake te bekomen vanwege de Afdeling Wetgeving van de Raad van State. Dit zal een betere aanpassing van de federale en gefederaliseerde initiatieven inzake discriminatiebestrijding mogelijk maken, alsook een volledige uitvoering van de richtlijnen.

Op het vlak van bevoegdheidsverdeling draaide de meest delicate controverse tot nu toe rond de vraag of, en in welke mate, de federale wetgever bevoegd is om de maatregelen vereist door de EU-richtlijnen aan te nemen in het domein van de overheidsfunctie van de Gemeenschappen en de Gewesten, of aangaande de arbeidsverhoudingen in het onderwijs. De Afdeling Wetgeving van de Raad van State had op dit punt standpunten ingenomen die a priori moeilijk met elkaar te

bles entre elles. Dans l'avis qu'elle a rendu le 16 février 1999 sur ce qui allait devenir la loi du 7 mai 1999, la Section de Législation a clairement indiqué que, dans le domaine susdit, seuls les législateurs communautaires et régionaux étaient compétents (*Doc. Parl. Chambre, 1998-1999, n°2057/1*). Cet enseignement a été en substance repris dans un avis du 31 janvier 2006 (*Doc. C.R.B., 2005-2006, A-138/2*). Dans des avis datés de 2004 (voy. *Doc. C.R.W., 2003-2004, n°708/1; Doc. Cons. Comm. fr., 2003-2004, n°543/1*) rendus à propos des décrets de lutte contre la discrimination adoptés par la Région Wallonne, la Communauté française et la Communauté germanophone, la Section de Législation a par contre affirmé que les dispositifs antidiscriminatoires contenus dans la loi du 25 février 2003 devaient trouver à s'appliquer dans le domaine de la fonction publique communautaire et régionale, ainsi que dans les rapports d'emplois noués dans le cadre de l'enseignement, en sorte que les Communautés et les Régions étaient incomptétentes pour légiférer en la matière. D'autres difficultés en matière de répartition des compétences surgissent également à propos de la détermination du législateur compétent pour régler la question des aménagements raisonnables au profit de la personne handicapée: s'agit-il d'une matière en soi, de compétence communautaire (sous réserve des transferts opérés par application de l'article 138 de la Constitution), ou simplement d'un aspect de la lutte contre la discrimination sur base du handicap, qu'il appartient à chaque législateur de régler dans le domaine de ses compétences (compétence partagée)?

Ces questions ont été soumises à l'assemblée générale de la Section de législation du Conseil d'Etat qui, dans son avis du 11 juillet 2006 rendu sur le présent projet, a apporté d'utiles éléments de réponse, que ledit projet s'efforce d'intégrer.

II.5. Améliorer l'effectivité des dispositifs fédéraux de la lutte contre la discrimination.

Mesurée à l'aune des procédures judiciaires auxquelles elles ont donné lieu, l'effectivité des législations fédérales de lutte contre la discrimination est fort inégale.

Ainsi, on peut constater que, plus de trois ans après son entrée en vigueur, la loi du 25 février 2003 n'a pas reçu beaucoup d'applications judiciaires, alors que son rayon d'action est potentiellement énorme – particulièrement depuis l'annulation, par la Cour d'arbitrage, de la liste des motifs de discrimination qu'elle contenait initialement. Cette relative ineffectivité, si elle venait à se prolonger et à s'aggraver, deviendrait problématique au regard des obligations européennes de la Belgique.

verzoenen waren. In het advies uitgebracht op 16 februari 1999 over de toekomstige wet van 7 mei 1999, heeft de Afdeling Wetgeving duidelijk aangegeven dat, in het bovenvermelde domein, enkel de wetgevers van de Gemeenschappen en de Gewesten bevoegd waren (*Parl. St. Kamer, 1998-99, n° 2057/1*). Dit werd herhaald in een advies van 31 januari 2006 (*Parl. St. Br.H.R., 2005-2006, A-138/2*). In adviezen van 2004 (*Parl. St. W. G.R., 2003-2004, n° 708/1; Parl. St. Fr. Gem. R., 2003-2004, n° 543/1*) die werden uitgebracht over de decreten inzake discriminatiebestrijding, aangenomen door het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap en de Duitstalige Gemeenschap, heeft de Afdeling Wetgeving daarentegen bevestigd dat de antidiscriminatiebepalingen vervat in de wet van 25 februari 2003 moesten worden toegepast in het domein van de overheidsfunctie van de Gemeenschappen en de Gewesten, evenals op de arbeidsverhoudingen in het onderwijs, zodat de Gemeenschappen en de Gewesten onbevoegd waren om ter zake wetten aan te nemen. Het bepalen van de bevoegde wetgever inzake redelijke aanpassingen voor personen met een handicap stelt een ander probleem van bevoegdhedsverdeling: gaat het om een materie op zich, die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen valt (onder voorbehoud van de transfers die gebeurden in toepassing van artikel 138 van de Grondwet), of gaat het om een aspect van de strijd tegen discriminatie op grond van handicap, waarbij het de taak is van elke wetgever om dit te regelen binnen zijn bevoegdhedsdomein (gedeelde bevoegdheid)?

Deze vragen werden voorgelegd aan de algemene vergadering van de Afdeling Wetgeving van de Raad van State die, in het advies dat hij op 11 juli 2006 heeft uitgebracht over dit ontwerp, nuttige elementen van antwoord heeft aangereikt, die dit ontwerp tracht te integreren.

II.5. De efficiëntie van de federale instrumenten inzake discriminatiebestrijding verhogen

Afgaande op het aantal gerechtelijke procedures, zijn de verschillende federale wetten inzake discriminatiebestrijding niet allemaal even doeltreffend.

Zo kan worden vastgesteld dat, meer dan drie jaar na de inwerkingtreding ervan, de wet van 25 februari 2003 niet veel gerechtelijke toepassingen heeft gekend, terwijl het actieterrein ervan potentieel enorm is – in het bijzonder sinds de vernietiging, door het Arbitragehof, van de lijst van de discriminatiegronden. Indien deze inefficiëntie zou blijven duren en zou verergeren, kan dit problematisch worden in het kader van de Europese verplichtingen van België.

Une réforme de la législation fédérale de la lutte contre la discrimination, qui viserait à la rendre plus lisible et plus pédagogique, pourrait remédier, en tout ou partie, à cette situation.

III. Orientations de base de la réforme proposée

III.1. La conservation de l'acquis.

III.2. L'harmonisation

Que ce soit au niveau des concepts utilisés, des interdictions comminées, du champ d'application de ces interdictions et des dispositifs qui en assurent l'effectivité, les législations existantes accusent parfois des différences notables et – faut-il le dire – inexplicquées.

Dans la réforme proposée, ces différences ont été réduites dans la mesure de ce que permettaient la correcte exécution des directives communautaires et le souci de praticabilité des législations élaborées.

Cette entreprise d'harmonisation et de réduction des disparités ne fut pas motivée par des considérations purement esthétiques et formelles: elle est apparue nécessaire en droit, et ce, sur fondement:

– des exigences constitutionnelles d'égalité et de non-discrimination. L'arrêt 157/2004 de la Cour d'arbitrage pose un principe d'égalité *a priori* entre les victimes de discrimination. Cela ne signifie pas que les régimes juridiques applicables doivent être totalement identiques à tous les points de vue. Néanmoins, les différences de traitement qui pourraient exister entre les différents régimes juridiques doivent être susceptibles de *justification objective et raisonnable*.

– par l'exigence communautaire *d'équivalence juridictionnelle*, autrement appelée «principe d'assimilation», tirée de l'article 10 TCE. Ce principe trouve à s'appliquer au choix, par le législateur belge, des sanctions attachées aux comportements contraires aux exigences européennes d'égalité et de non-discrimination. En principe, les États ont le choix des sanctions à prendre, pourvu que celles-ci soient «effectives, proportionnées et dissuasives». Toutefois, selon la jurisprudence constante de la Cour de justice, les États membres «(...) tout en conservant le choix des sanctions, (...) doivent notamment veiller à ce que les violations du droit communautaire soient sanctionnées dans des conditions, de fond et de procédure, qui soient analogues à celles applicables aux violations du droit national d'une

Een hervorming van de federale wetgeving inzake discriminatiebestrijding, om deze duidelijker en pedagogischer te maken, zou deze situatie geheel of gedeeltelijk kunnen verhelpen.

III. Grote lijnen van de voorgestelde hervorming

III.1. Het behoud van het *acquis*

III.2. De harmonisatie

Ongeacht of het is op het vlak van de gebruikte begrippen, de verboden waarin wordt voorzien, het toepassingsgebied van deze verboden en de bepalingen die de efficiëntie ervan waarborgen, bevatten de bestaande wetten soms opmerkelijke en – moet het nog gezegd – onverklaarde verschillen.

In de voorgestelde hervorming werden deze verschillen weggewerkt voor zover de correcte uitvoering van de gemeenschapsrichtlijnen en de bekommernis inzake toepasbaarheid van de opgestelde wetten dit mogelijk maakte.

Deze poging tot harmonisatie en wegwerken van verschillen werd niet alleen gemotiveerd door louter esthetische en formele overwegingen, ze is ook juridisch noodzakelijk, en dit op grond van:

– de grondwettelijke vereisten inzake gelijkheid en non-discriminatie. Het arrest 157/2004 van het Arbitragehof vereist respect voor het gelijkheidsbeginsel *a priori* tussen slachtoffers van discriminatie. Dat betekent niet dat de toepasselijke juridische stelsels in alle opzichten volledig identiek moeten zijn. De verschillen in behandeling die zouden kunnen bestaan tussen de verschillende juridische stelsels, moeten echter *objectief en redelijk gerechtvaardigd* kunnen worden.

– het gemeenschapsvereiste van *gelijkwaardigheid van sanctionering*, ook wel «assimilatiebeginsel» genoemd, dat voortvloeit uit artikel 10 van het EG-verdrag. Dit beginsel moet worden toegepast op de keuze door de Belgische wetgever, van de sancties voor gedrag dat in strijd is met de Europese gelijkheids- en non-discriminatievereisten. In principe zijn de Staten vrij in hun keuze van op te leggen sancties, op voorwaarde dat deze «doeltreffend, evenredig en afschrikkend» zijn. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie moeten de Lidstaten er echter in het bijzonder op toezien dat overtredingen van het gemeenschapsrecht onder gelijke materiële en formele voorwaarden worden bestraft als *vergelijkbare en even ernstige overtredingen van het nationale recht* en moet de sanctie in elk geval

nature et d'une importance similaires et qui, en tout état de cause, confèrent à la sanction un caractère effectif, proportionné et dissuasif» (C.J.C.E., 21 septembre 1989, *Commission des Communautés européennes c. Grèce*, ; C-68/88, *Rec.*, p. 2985, pt. 24). L'existence de ce principe d'équivalence juridictionnelle est notamment rappelée par la Commission européenne dans sa mise en demeure relative à la directive 43/2000.

L'harmonisation a ainsi été réalisée:

- au niveau des concepts utilisés;
- au niveau du champ d'application matériel des législations élaborées;
- au niveau des dispositifs civils et procéduraux de la lutte contre la discrimination;
- au niveau du volet pénal de la lutte contre les discriminations

III.3. La coordination

La refonte du droit fédéral de l'anti-discrimination pourrait emprunter théoriquement deux voies distinctes: la rédaction d'un «Code» de l'anti-discrimination unique, ou la rédaction de lois distinctes portant chacune sur un ou plusieurs types de discrimination.

L'option d'un «Code» général de l'anti-discrimination présente d'incontestables avantages. L'unification de la législation en facilite l'accès, notamment par les victimes de discrimination. Elle rend également possible la production d'une jurisprudence transversale, porteuse d'enseignements communs applicables à toutes les formes de discrimination. Elle permet enfin l'appréhension la plus adéquate du phénomène des discriminations «multiples», ou encore, «complexes», par quoi l'on vise la situation où des personnes subissent une discrimination en raison de plusieurs caractéristiques qui leur sont propres (genre, convictions religieuses, race ou origine ethnique, ...)

Malgré ces indubitables avantages, le gouvernement a cependant estimé que la seconde solution – rédaction de lois distinctes – est préférable, pour de multiples raisons. Tout d'abord, et à la faveur des travaux préparatoires de la loi du 25 février 2003, est apparu un fort courant de pensée affirmant que la problématique de la discrimination de genre appelait un traitement distinct par rapport aux autres formes de discrimination. Le législateur a d'ores et déjà conféré à ce courant de pensée une traduction institutionnelle: la création de l'Institut pour l'égalité des chances entre les femmes et les

een «doeltreffend, evenredig en afschrikend» karakter hebben, «waarbij de keuze van de straffen behouden blijft». (H.v.J.21 september 1989, *Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Griekenland*; H-68/88, *Jur.*, p. 2985, pt. 24). De Europese Commissie herinnert meer bepaald aan het bestaan van dit beginsel van *gelijkwaardigheid van sanctionering* bij haar ingebrekestelling betreffende richtlijn 43/2000.

De harmonisatie werd aldus verwezenlijkt:

- op het vlak van de gebruikte begrippen;
- op het vlak van het materiële toepassingsgebied van de opgestelde wetten;
- op het vlak van de burgerlijke en procedurele bepalingen inzake discriminatiebestrijding.
- op het vlak van het strafrechtelijke luik van de discriminatiebestrijding

III.3. De coördinatie

De herziening van het federaal antidiscriminatierichtlijn zou theoretisch op twee verschillende manieren kunnen gebeuren: het opstellen van één enkel «Antidiscriminatiewetboek», of het opstellen van verschillende wetten die elk betrekking hebben op één of meerdere vormen van discriminatie.

Een algemeen «Antidiscriminatiewetboek» biedt onmiskenbaar voordeelen. De eenmaking van de wetgeving vergemakkelijkt de toegang ertoe, in het bijzonder voor slachtoffers van discriminatie. Het maakt eveneens een overkoepelende rechtspraak mogelijk, waaruit gezamenlijke lessen kunnen worden getrokken die kunnen worden toegepast op alle vormen van discriminatie. Tot slot zorgt een dergelijk wetboek voor een zo adequaat mogelijk begrip van het fenomeen van de «meervoudige», of nog, «complex» discriminaties. Hiermee worden situaties beoogd waarbij personen worden gediscrimineerd omwille van meerdere persoonlijke eigenschappen (geslacht, religieuze overtuigingen, ras of etnische afkomst,...).

Ondanks deze onbetwistbare voordeelen is de regering echter van mening dat de tweede oplossing – het opstellen van verschillende wetten – verkeerslijker is, en dit om verschillende redenen. Eerst en vooral, en dankzij de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 25 februari 2003, bevestigt een sterke stroming in de doctrine dat de problematiek van de genderdiscriminatie een andere behandeling vereist dan de andere vormen van discriminatie. De wetgever heeft deze zienswijze reeds institutioneel vertaald via de oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

hommes. Ensuite, et sur un plan plus technique, il apparaît que le droit de l'Union européenne n'associe pas le même régime à toutes les formes de discrimination qu'il appréhende. Tenter d'élaborer une législation unique applicable à l'ensemble des formes de discrimination, c'est prendre le risque, soit de ne pas transposer correctement toutes les exigences du droit communautaire actuel ou en devenir (phénomène de «nivellation» qui, sur certains points, caractérise la loi du 25 février 2003), soit d'aboutir à la rédaction d'un texte à ce point complexe que le bénéfice théoriquement attaché à son unité serait, en pratique, perdu.

Par conséquent, le gouvernement a opté pour l'élaboration:

– D'une législation spécifique consacrée à la non-discrimination sur base de la prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique et de la nationalité, qui servirait de «réceptacle» unique à la directive 2000/43 et aux autres obligations internationales qui pèsent sur la Belgique en matière de lutte contre la discrimination raciale. Cette législation serait l'«héritière» de l'actuelle loi du 30 juillet 1981. Pour les besoins du présent exposé général des motifs, l'on baptisera cette législation «loi-racisme»;

– D'une législation spécifique consacrée à la non-discrimination sur base du genre (et des critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et l'état de transsexualité), qui servirait de «réceptacle» unique à la législation communautaire adoptée sur la base de l'article 141 TCE (en ce compris la directive 2002/73) ainsi qu'à la directive 2004/113. Cette législation serait l'«héritière» de la loi du 7 mai 1999. Pour les besoins du présent exposé général des motifs, l'on baptisera cette législation «loi-genre»;

– D'une législation consacrée aux autres discriminations (âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, conviction religieuse ou philosophique, opinions politiques, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique, caractéristique génétique, origine sociale). Cette législation serait l'héritière de la loi du 25 février 2003, à laquelle elle se substituerait. Pour les besoins du présent exposé général des motifs, l'on baptisera cette législation «loi anti-discrimination».

Par elle-même, la division ainsi opérée entre ces trois corps législatifs n'entend affirmer d'aucune manière une quelconque forme de «hiérarchie» entre les différentes formes de discrimination et leurs victimes. Elle n'est opérée que dans un souci technique d'épouser au mieux les spécificités du régime de lutte contre la discrimination mis en place par le droit communautaire. Du reste,

Vervolgens, en op meer technisch vlak, blijkt dat het recht van de Europese Unie niet dezelfde regeling koppelt aan alle vormen van discriminatie die het omvat. Eén enkele wetgeving die van toepassing zou zijn op alle vormen van discriminatie, houdt het gevaar in dat niet alle regels van het huidig of toekomstig gemeenschapsrecht correct worden omgezet (fenomeen van «nivellering» dat, op sommige punten, de wet van 25 februari 2003 kenmerkt), ofwel dat een tekst wordt opgesteld die zo complex is dat het voordeel van de eenvoud van één enkele tekst, in de praktijk verloren zou gaan.

Bijgevolg heeft de regering gekozen voor het opstellen van:

– een specifieke wet over non-discriminatie op basis van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming en nationaliteit, die als unieke «verzamelplaats» zou dienen voor richtlijn 2000/43 en voor de andere internationale verplichtingen die inzake rassendiscriminatie op België rusten. Deze wet zou de bestaande wet van 30 juli 1981 vervangen. Ten behoeve van deze algemene memorie van toelichting zal deze wet «racismewet» worden genoemd;

– een specifieke wet over non-discriminatie op basis van geslacht (en op basis van verwante criteria, zoals zwangerschap, bevalling en transseksualiteit (geslachtswijziging)), die als unieke «verzamelplaats» zou dienen voor de gemeenschapswet die werd goedgekeurd op basis van artikel 141 van het EG-verdrag (met inbegrip van richtlijn 2002/73) en voor richtlijn 2004/113. Deze wet zou de wet van 7 mei 1999 vervangen. Ten behoeve van dit verslag zal deze wet «genderwet» worden genoemd;

– een wet over de andere vormen van discriminatie (leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke meningen, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke eigenschap, genetische eigenschap, sociale afkomst). Deze wet zou de wet van 25 februari 2003 vervangen. Ten behoeve van deze algemene memorie van toelichting zal deze wet «anti-discriminatiewet» worden genoemd.

Deze indeling tussen drie wetgevende instrumenten heeft niet tot doel één of andere vorm van «hiërarchie» tussen de verschillende vormen van discriminatie en de slachtoffers ervan te bevestigen. Deze indeling wordt enkel gemaakt vanuit de technische bekommernis zo goed mogelijk aan te sluiten bij de specifieke kenmerken van de door het gemeenschapsrecht ingevoerde

et comme il a été affirmé ci-dessus, les dispositifs des trois lois proposées ont fait l'objet d'une harmonisation maximale, et ont vocation à évoluer en symbiose par la suite.

Dans un souci de coordination, le gouvernement s'est efforcé d'intégrer, dans chacune des trois lois, les dispositifs spécifiques de lutte contre la discrimination que comprend actuellement le droit fédéral. Ainsi propose-t-il purement et simplement d'abroger la loi du 13 février 1998, dès lors que la matière couverte par cette législation (discrimination sur base de l'âge en matière d'emploi) est de celles couvertes par la «loi anti-discrimination», laquelle intègre (à la différence de la loi du 13 février 1998) les exigences de la directive 78/2000. De même le gouvernement propose-t-il de «rapatrier», dans la «loi-genre», le dispositif égalitaire actuellement contenu dans l'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Les chevauchements, intersections et éventuels conflits qui pourraient encore subsister entre les trois législations proposées et d'autres dispositifs spécifiques de la législation fédérale ont été appréhendés par le biais d'une «clause de sauvegarde» insérée dans chacune des législations proposées, et prévoyant en substance que lesdites législations ne remettent pas en cause, par elles-mêmes, les distinctions de traitement imposées *par ou en vertu d'autres lois*. La portée plus précise de cette clause de sauvegarde sera explicitée ci-après.

Enfin, un dispositif a été prévu, dans chacune des législations, pour régler les chevauchements qui pourraient survenir entre celles-ci et celles des dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui concernent le harcèlement sur le lieu du travail.

IV. Présentation générale de la réforme proposée

IV.1. Appareil conceptuel

Chacune des trois législations est inaugurée par un ensemble de définitions identiques.

À ce niveau, est mise en place, de manière tout à fait explicite, une scission entre ce qui relève des «distinctions de traitement» directes ou indirectes, d'une part, et des «discriminations» directes ou indirectes, d'autre

regeling inzake discriminatiebestrijding. Voor het ovrige, en zoals hierboven reeds werd bevestigd, werden de bepalingen van de drie voorgestelde wetten zo veel mogelijk op elkaar afgestemd en hebben ze als doel vervolgens gezamenlijk te evolueren.

Met het oog op de coördinatie heeft de Regering geacht om, in elk van de drie wetten, de specifieke bepalingen inzake discriminatiebestrijding van het federaal recht te integreren. Zo stellen ze voor de wet van 13 februari 1998 op te heffen, aangezien het toepassingsgebied van deze wet (discriminatie op basis van leeftijd inzake tewerkstelling) valt onder het toepassingsgebied van de «antidiscriminatiewet», die (in tegenstelling tot de wet van 13 februari 1998) de vereisten van richtlijn 78/2000 integreert. Zo stelt de Regering ook voor om de gelijkheidsbepaling, die op dit moment vervat is in artikel 29 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, terug over te brengen naar de «genderwet».

De overlappingen, raakvlakken en eventuele conflicten die nog zouden kunnen bestaan tussen de drie voorgestelde wetten en andere specifieke bepalingen van de federale wetgeving, werden aangepakt door middel van een «vrijwaringsclausule» die wordt ingevoegd in elk van de voorgestelde wetten, en die er in hoofdzaak voor zorgt dat deze wetten op zichzelf de onderscheiden in behandeling die *door of krachtens andere wetten* worden opgelegd, niet in vraag stellen. De preciezere draagwijdte van deze vrijwaringsclausule zal hierna worden verduidelijkt.

Tot slot werd in elk van de wetten voorzien in een bepaling om de overlappingen te regelen die zich zouden kunnen voordoen tussen deze van de drie ontwerpen en die van de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die betrekking hebben op intimidatie (pesterijen) op het werk.

IV. Algemene voorstelling van de voorgestelde hervorming

IV.1. Begrippenapparaat

Elk van de drie wetten wordt ingeleid door een geheel van identieke definities.

Op dit niveau wordt zeer explicet een onderscheid gemaakt tussen wat valt onder direct of indirect «onderscheid» in behandeling, enerzijds, en onder directe of indirecte «discriminaties», anderzijds. De term «discri-

part. Le terme de «discrimination» sera réservé pour désigner ce qui *ne peut être justifié* en vertu de chacune des trois législations, tandis que le terme «distinction» aura une connotation neutre en termes de licéité ou d'illicéité. En d'autres termes, dans la systématique proposée, une «distinction» de traitement «directe» ou «indirecte» n'est pas *nécessairement* une «discrimination».

Le Gouvernement estime que pareille scission est nécessaire: non seulement permet-elle d'éviter les confusions conceptuelles, mais en plus permet-elle de mettre en place un «vocabulaire commun» pour chacune des trois législations.

La définition qui est donnée aux termes de «distinction» et de «discrimination» est quant à elle empruntée au vocabulaire des directives communautaires: dans la mise en demeure qu'elle a adressée à la Belgique à propos de la directive 43/2000, la Commission européenne a au demeurant fait reproche à la loi du 25 février 2003 d'avoir utilisé un appareil conceptuel qui, en apparence ou en réalité, s'éloigne des définitions communautaires.

L'emprunt au vocabulaire communautaire caractérise également d'autres définitions fournies par les trois législations: ainsi en va-t-il à propos du «harcèlement», des «exigences professionnelles essentielles», des «régimes complémentaires de sécurité sociale», de l'«action positive», des «avantages sociaux», et des «aménagements raisonnables» au profit de la personne handicapée.

IV.2. Champ d'application

IV.2.1. Champ d'application «personnel»: la liste des motifs de discrimination prohibée

La «loi-racisme» comporte une liste fermée de motifs de discrimination prohibée: la nationalité, la préférence race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

La «loi-genre» comporte également une liste fermée de motifs de discrimination prohibée: le sexe.

S'agissant de la «loi anti-discrimination», le gouvernement estime recommandable d'adopter également une liste fermée de critères de discrimination prohibée. Un tel choix se justifie de la manière suivante.

La loi du 25 février 2003 (art. 2, § 1^{er}) avait initialement opté pour une liste fermée, laquelle excluait la langue et les convictions politiques. Estimant pour sa part

minatie» zal worden voorbehouden om aan te duiden wat *niet kan worden gerechtvaardigd* krachtens elk van de drie wetten, terwijl de term «onderscheid» een neutrale connotatie zal hebben op het vlak van rechtmatigheid of onrechtmatigheid. Met andere woorden, in de voorgestelde systematiek is een «direct» of «indirect» «onderscheid» in behandeling niet *noodzakelijk* een «discriminatie».

De Regering is van oordeel dat een dergelijk onderscheid *noodzakelijk* is: hierdoor kunnen niet alleen conceptuele verwarringen worden vermeden, maar kan ook een «gemeenschappelijk vocabularium» voor de drie wetten worden ingevoerd.

De definitie die wordt gegeven aan de termen «onderscheid» en «discriminatie», is op haar beurt ontleend aan het vocabularium van de gemeenschapsrichtlijnen: in de ingebrekestelling die ze tot België heeft gericht betreffende richtlijn 43/2000, heeft de Europese Commissie de wet van 25 februari 2003 overigens verweten een begrippenapparaat te hebben gebruikt dat, schijnbaar of daadwerkelijk, afwijkt van de gemeenschapsdefinities.

De ontleining aan het gemeenschapsvocabularium kenmerkt ook andere definities die worden gegeven door de drie wetten: dat is bijvoorbeeld het geval bij «intimidatie», de «wezenlijke beroepsvereisten», de «aanvullende regelingen voor sociale zekerheid», de «positieve actie», de «sociale voordelen» en de «redelijke aanpassingen» voor personen met een handicap.

IV.2. Toepassingsgebied

IV.2.1. «Personeel» toepassingsgebied: de lijst van de verboden discriminatiegronden

De «racismewet» bevat een gesloten lijst van verboden discriminatiegronden: nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

De «genderwet» bevat ook een gesloten lijst van verboden discriminatiegronden: geslacht.

Wat de «antidiscriminatiewet» betreft, beveelt de regering ook een gesloten lijst van verboden discriminatiecriteria aan. Een dergelijke keuze wordt verantwoord als volgt.

De wet van 25 februari 2003 (art. 2, § 1) had oorspronkelijk geopteerd voor een gesloten lijst, die taal en politieke overtuigingen uitsloot. Het Arbitragehof, dat op

que pareille exclusion violait les articles 10 et 11 de la Constitution, la Cour d'arbitrage annula la liste ainsi retenue. Il en est résulté une situation où, à l'exception de ce qui subsiste de son volet pénal initial, la loi du 25 février 2003 fonctionne actuellement sur base d'une liste totalement ouverte de motifs de discrimination prohibée: en l'absence de liste, elle étend son empire à toute forme de distinction de traitement, quel que soit le critère utilisé.

Cette situation n'est pas satisfaisante, à plusieurs égards.

Tout d'abord, parce que la loi ne comporte plus de référence expresse aux motifs de discrimination prohibée issus des directives européennes (race, origine ethnique, convictions religieuses ou philosophiques, sexe, handicap, orientation sexuelle). Dans la mise en demeure qu'elle a adressée à la Belgique à propos de la directive 43/2000, la Commission a estimé que cette situation méconnaissait les impératifs de transparence et de sécurité juridique imposés par lesdites directives. Minimalemennt donc, toute législation future relative à la matière devra comporter une référence expresse à ces critères européens.

Ensuite, il est apparu qu'une «liste ouverte» exemplative serait à la source d'une insécurité juridique inacceptable. Certes pourra-t-on objecter que ce procédé de la liste ouverte exemplative est celui que retiennent les instruments internationaux de protection des droits de l'Homme (voy. l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme et l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques). Toutefois, la vocation de ces instruments est différente. Ils ont été prioritairement élaborés aux fins de régir les relations «verticales» se nouant entre les particuliers et la puissance publique. Par contre, la «loi anti-discrimination» a vocation à s'appliquer également dans les rapports «horizontaux» entre particuliers. À ce niveau, un degré supérieur de sécurité juridique s'impose, car l'impératif d'égalité va nécessairement avoir pour effet de limiter certains droits fondamentaux concurrents, à l'instar de la liberté d'association, de la liberté de commerce et d'industrie... Or, la limitation apportée auxdits droits doit être aussi prévisible que possible dans ses applications. Pareil impératif de sécurité juridique ne s'impose pas contre pas dans les rapports verticaux, puisque la puissance publique n'est pas titulaire de «droits fondamentaux concurrents» (une personne morale de droit public ne bénéficie en effet pas des droits garantis par le droit des droits de l'Homme).

zijn beurt van oordeel was dat een dergelijke uitsluiting in strijd was met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, vernietigde de lijst. Het resultaat is een situatie waarbij, met uitzondering van wat overblijft van het oorspronkelijke strafrechtelijke luik, de wet van 25 februari 2003 op dit moment functioneert op basis van een totaal open lijst van verboden discriminatiegronden: bij gebrek aan een lijst breidt ze haar toepassingsgebied uit tot elke vorm van onderscheid in behandeling, ongeacht het gebruikte criterium.

Deze situatie is in verschillende opzichten onbevredigend.

Eerst en vooral omdat de wet geen uitdrukkelijke verwijzing meer bevat naar de verboden discriminatiegronden uit de Europese richtlijnen (ras, etnische afkomst, geloof of levensbeschouwing, geslacht, handicap, seksuele geaardheid). In de ingebrekestelling die ze tot België heeft gericht betreffende richtlijn 43/2000, was de Commissie van oordeel dat deze situatie de vereisten van transparantie en rechtszekerheid die door bovenvermelde richtlijnen worden opgelegd, mistende. Elke toekomstige wet ter zake zal dus op zijn minst een uitdrukkelijke verwijzing naar deze Europese criteria moeten bevatten.

Vervolgens kwam het voor dat een «open voorbeeldlijst» zou leiden tot een onaanvaardbare rechtsonzekerheid. Er kan weliswaar worden aangevoerd dat de internationale instrumenten voor de bescherming van de rechten van de Mens dit systeem van een open voorbeeldlijst aannemen (zie artikel 14 van de Europese Conventie voor de Rechten van de Mens en artikel 26 van het Internationaal Pact inzake Burgerlijke en Politieke Rechten). De doelstelling van deze instrumenten is echter verschillend. Ze werden in de eerste plaats opgesteld om de «verticale» relaties tussen privé-personen en de overheid te regelen. De «antidiscriminatiewet» heeft daarentegen als doel ook van toepassing te zijn op de «horizontale» relaties tussen privé-personen. Op dit niveau dringt zich een hogere graad van rechtszekerheid op, want de gelijkheidsvereiste zal noodzakelijkerwijze tot gevolg hebben dat bepaalde concurrerende fundamentele rechten worden beperkt, naar het voorbeeld van de vrijheid van vereniging, de vrijheid van handel en industrie... De beperking die wordt doorgevoerd in deze rechten, moet weliswaar zowel voorspelbaar als mogelijk zijn in de toepassingen ervan. Een dergelijke vereiste van rechtszekerheid dringt zich daarentegen niet op in de verticale relaties, omdat de overheid geen «concurrerende fundamentele rechten» geniet (een publiekrechtelijke rechtspersoon geniet immers geen rechten die worden gewaarborgd door het recht van de Mensenrechten).

Le caractère «fermé» de la liste de critère de discrimination prohibée se recommande également aux fins d'éviter que la loi puisse servir de fondement à un nombre potentiellement infini de revendications en justice, en ce compris les plus farfelues. Celles-ci furent-elles *a posteriori* déclarées non-fondées, leur existence même pose problème: risque de dériver vers une judiciarisation excessive des rapports sociaux, et, singulièrement, des rapports de travail; risque de voir l'instrument de l'action de cessation perdre de sa performance en raison de l'arrière judiciaire devant les juridictions présidentielles.

Enfin, il est apparu qu'une liste ouverte exemplative de motifs de discrimination prohibée rendrait plus délicate encore, voire carrément impossible, la nécessaire coordination entre le dispositif de la «loi anti-discrimination» et le reste de la législation fédérale.

Le gouvernement estime qu'en *lui-même*, le choix en faveur d'une liste fermée n'encourra pas une nouvelle censure de la part de la Cour d'arbitrage. À l'appui de cette conviction, il fait valoir:

- que la Cour d'arbitrage, dans son arrêt 157/2004, n'a pas explicitement affirmé que seule une lutte contre *toutes les discriminations* cadrait avec les articles 10 et 11 de la Constitution;

- que l'un des motifs de la censure de la Cour résidait dans l'incohérence du législateur, qui disait vouloir lutter contre «toutes les discriminations», alors qu'en réalité il ne luttait que contre *certaines formes de discrimination* (B.8.2. de l'arrêt). Dans le cadre de la réforme, il suffira donc de veiller soigneusement à ne plus créer de telles contradictions entre les «motifs» et le «dispositif» de la loi (voy. en ce sens, C.E., avis n°39682/1 du 31 janvier 2006 sur une proposition d'ordonnance portant participation proportionnelle sur le marché du travail, *Doc. C.R.B.*, 2005-2006, A-138/2, p. 9);

- que pour juger que l'exclusion des convictions politiques et de la langue était inconstitutionnelle, la Cour se fonda sur le fait que ces deux critères se trouvaient mentionnés explicitement dans les instruments internationaux garantissant l'égalité et la non-discrimination (pt. B.10 de l'arrêt).

La dernière observation visée ci-dessus indique donc que les éventuelles difficultés que suscite une liste fermée ne se situent pas tant dans le *principe même* de la fermeture, mais bien dans le *contenu de la liste retenue*: il convient qu'aucun «critère important» n'en soit

Het gesloten karakter van de lijst van verboden discriminatiecriteria is ook aanbevelenswaardig om also te vermijden dat de wet als grondslag zou kunnen dienen voor een eindeloos aantal rechtsvorderingen, zelfs om futileiten. Ook al zouden deze *a posteriori* ongegrond worden verklaard, het bestaan ervan zelf stelt een probleem: het gevaar af te dwalen naar een overdreven juridisering van de sociale relaties, en in het bijzonder van de arbeidsverhoudingen; het gevaar dat het instrument van de stakingsvordering zijn doeltreffendheid verliest wegens de gerechtelijke achterstand bij de voorzitters van de rechtbanken.

Tot slot kwam het voor dat een open voorbeeldlijst van discriminatiegronden de noodzakelijke coördinatie tussen het dispositief van de «antidiscriminatiewet» en de rest van de federale wetgeving nog delicateser of zelfs volstrekt onmogelijk zou maken.

De regering is van oordeel dat de keuze voor een gesloten lijst *op zichzelf* niet zou leiden tot een nieuwe vernietiging vanwege het Arbitragehof. Ter ondersteuning van deze overtuiging voert ze aan:

- dat het Arbitragehof, in zijn arrest 157/2004, niet explicet heeft gesteld dat enkel een strijd tegen *alle discriminaties* in overeenstemming was met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet;

- dat één van de motieven voor de vernietiging van het Hof bestond in de incoherente van de wetgever, die zei te willen strijden tegen «alle vormen van discriminatie», terwijl hij in werkelijkheid slechts tegen *bepaalde vormen van discriminatie* stred (B.8.2. van het arrest). In het kader van de hervorming zal het dus volstaan er zorgvuldig op toe te zien dat dergelijke tegenstrijdigheden tussen de «gronden» en het «dispositief» van de wet niet meer worden gecreëerd (zie in deze zin R.v.S., advies n°39682/1 van 31 januari 2006 betreffende een voorstel van ordonnantie houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt, *Parl. St. Br. H.R.*, 2005-2006, 1 138/2, p.9)

- dat het Hof zich, om te oordelen dat de uitsluiting van politieke overtuigingen en taal ongrondwettelijk was, baseerde op het feit dat deze twee criteria explicet vermeld stonden in de internationale instrumenten die de gelijkheid en de non-discriminatie waarborgen (pt. B.10 van het arrest).

Deze laatste opmerking geeft dus aan dat de eventuele problemen die een gesloten lijst met zich meebrengt, niet zozeer liggen in het *principe zelf* van het gesloten karakter, maar wel in de *inhoud van de lijst die in aanmerking wordt genomen*: er mag geen enkel «be-

omis, étant entendu que le critère d'importance correspond, dans la démarche de la Cour d'arbitrage, à la mention expresse dans un instrument de protection des droits de l'Homme. La démarche de la Cour d'arbitrage renoue au demeurant avec un enseignement classique du droit international des droits de l'Homme selon lequel les critères de discriminations *expressément mentionnés* dans les normes prohibitives de la discrimination sont ceux dont l'importance est *a priori* la plus grande, et dont l'utilisation est par conséquent la plus «suspecte».

Dans cette perspective, le gouvernement a entendu constituer la liste de critères de la loi anti-discrimination de la manière suivante.

Le principe de «conservation de l'acquis», qui gouverne l'ensemble de l'entreprise de refonte de la législation fédérale, commande que la base de la liste à constituer soit formée par la liste de critères que contenait autrefois (c'est-à-dire, avant son annulation par la Cour d'arbitrage) l'article 2, § 1, de la loi du 25 février 2003. De cette liste, doivent être retranchés les critères qui, à l'avenir, feront l'objet d'une législation distincte, à savoir, d'un côté, «la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité et l'origine nationale ou ethnique», et, d'un autre côté, «le sexe». A cette liste, devaient par contre être ajoutés le critère de la langue et des convictions politiques par respect pour l'arrêt 157/2004 de la Cour d'arbitrage.

En opérant ces additions et soustractions, on aboutissait à la constitution d'une liste qui reprend les critères suivants: l'orientation sexuelle; les convictions politiques; la langue; l'état civil; la naissance; la fortune; l'âge; les convictions religieuses ou philosophiques; l'état de santé actuel ou futur; le handicap, une caractéristique physique.

Si tant est que l'on présume l'importance d'un motif au départ de sa mention expresse dans le droit international des droits de l'Homme, la liste ainsi constituée devait encore être davantage élaborée. Le modèle choisi fut la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (art. II-81 du traité établissant une Constitution pour l'Europe), laquelle constitue l'expression la plus récente d'un consensus éthique européen dans la lutte contre la discrimination. Aux fin d'établir la symétrie la plus étroite possible avec ce modèle, et suivant en cela les suggestions du Conseil d'État, ont été rajoutés deux critères: les caractéristiques génétiques et l'origine sociale. Cette dernière notion doit être comprise exclusivement dans le sens que lui assigne classiquement le droit international des droits de l'Homme: l'origine sociale vise l'appartenance à une «classe sociale» déter-

langrijk criterium» worden weggelaten. Een «belangrijk criterium» stemt, in de benaderingswijze van het Arbitragehof, overeen met de uitdrukkelijke vermelding in een instrument voor de bescherming van de Mensenrechten. De benaderingswijze van het Arbitragehof sluit eigenlijk opnieuw aan bij een klassieke leer van het internationaal recht inzake Mensenrechten, volgens dewelke discriminatiecriteria *die uitdrukkelijk worden vermeld* in de normen die discriminatie verbieden, die-gene zijn waarvan het belang *a priori* het grootst is, en waarvan het gebruik bijgevolg het «meest verdacht» is.

Gelet op dit uitgangspunt heeft de regering besloten de lijst van criteria van de «anti-discriminatiewet» als volgt op te stellen.

Het principe van «behoud van *het acquis*», dat het hele hervormingsproces van de federale wetgeving stuurt, vereist dat de basis van de lijst van criteria wordt gevormd door de vroegere lijst van criteria in artikel 2, § 1 van de wet van 25 februari 2003 (dit wil zeggen, vóór de vernietiging ervan door het Arbitragehof). Uit deze lijst moeten de criteria worden geschrapt die in de toekomst het voorwerp zullen uitmaken van een andere wet, namelijk, enerzijds, «een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit en nationale of etnische afstamming», en, anderzijds, «geslacht». Aan deze lijst moeten daarentegen de criteria taal en politieke overtuigingen worden toegevoegd, in naleving van het arrest 157/2004 van het Arbitragehof.

Door deze toevoegingen en weglatingen, kwam men tot een lijst met volgende criteria: seksuele geaardheid; politieke overtuigingen; taal; burgerlijke stand; geboorte; vermogen; leeftijd; geloof of levensbeschouwing; huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap; fysieke eigenschap.

Indien men aanneemt dat de uitdrukkelijke vermelding in internationale instrumenten inzake mensenrechten het belang van een criterium onderstreept, moest de aldus samengestelde lijst nog verder worden uitgewerkt. Het gekozen model was het Handvest van de fundamentele rechten van de Europese Unie (art. II-81 van het verdrag tot oprichting van een Grondwet voor Europa), dat de meest recente uiting is van een Europese ethische consensus in de strijd tegen discriminatie. Om een zo strikt mogelijke symmetrie met dit model te stellen, en daarbij de suggesties van de Raad van State te volgen, werden twee criteria weer toegevoegd: de genetische eigenschappen en de sociale afkomst. Dit laatste begrip moet uitsluitend worden begrepen in de betekenis die het internationaal recht van de Mensenrechten er klassiek aan toekent: de sociale afkomst

minée (noblesse, ...) (voy. M. Nowak, UN. Covenant on Civil and Political Rights. CCPR Commentary, 2nd ed., NP Engel Verlag, Stasbourg/Kelh/Arlington, 2005, p. 56)

En son avis précité du 11 juillet 2006, le Conseil d'État a estimé que le critère consistant à professer «tout autre opinion», figurant dans l'article II-81, ne pouvait être omis de la liste, sans justification objective et raisonnable en sens contraire. Il y a cependant lieu de considérer que cette mention n'était pas nécessaire, eu égard à l'interprétation d'ores et déjà très large que reçoivent, dans le droit international des droits de l'Homme, les notions de convictions religieuses ou philosophique, ou de conviction politique.

Le Conseil d'État a encore souligné que, sauf justification en sens contraire, la loi en projet ne pouvait omettre la référence aux discriminations que se fondent sur «toute autre situation», contenue dans l'article 26 du PIDCP, notamment. La remarque du Conseil d'État n'est cependant pas pertinente, dans le contexte où elle survient. La référence au critère «toute autre situation», contenue dans le PIDCP, n'est là que pour renforcer le caractère non-limitatif de la liste des critères reprise par son article 26. C'est sous cette référence «fourre-tout» que le Comité des droits de l'Homme des Nations-Unies analyse les distinctions de traitement qui sont opérées sur base de critères non expressément prévus par cet article 26 (voy. M. Nowak, *CCPR Commentary*, 2ème éd., 2005 p. 626). Ajouter la référence à «toute autre situation» dans le projet de «loi anti-discrimination» reviendrait donc à transformer la liste limitative de celle-ci en liste exemplative.

Le seul critère repris dans l'article II-81 précité qui ne dispose d'aucun équivalent explicite ou implicite dans la liste retenue par la «loi anti-discrimination», est donc celui de l'appartenance à une minorité nationale. Le Conseil d'État, dans son avis du 11 juillet 2006, a estimé que cette omission, pour être conforme aux articles 10 et 11 de la Constitution, devait recevoir une justification objective et raisonnable. À son estime, en substance, la notion d'appartenance à une minorité nationale est irréductible à la simple possession commune d'une ou plusieurs caractéristiques reprises dans l'avant-projet de loi anti-discrimination (langue commune et/ou appartenance ethnique commune et/ou religion commune). Le Conseil d'État n'a certes pas tort, sur un plan purement conceptuel. L'appartenance à une minorité

befreft het behoren tot een bepaalde «sociale klasse» (adel, ...) (zie M. Nowak, UN. Covenant on Civil and Political Rights. CCPR Commentary 2nd ed., NP Engel Verlag Stasbourg/Kelh/Arlington, 2005, p. 56)

In zijn bovenvermelde advies van 11 juli 2006 was de Raad van State van mening dat het criterium dat erin bestaat «elke ander opinie», zoals opgenomen in artikel II-81, te vermelden, niet kon worden weggelaten uit de lijst zonder objectieve en redelijke verantwoording in tegengestelde zin. Er dient echter te worden overwogen dat deze vermelding niet noodzakelijk is, gezien de nu reeds zeer ruime interpretatie van de begrippen «geloof», «levensbeschouwing» en «politieke overtuiging» in het nationaal recht van de Mensenrechten.

De Raad van State heeft er nog op gewezen dat, behoudens verantwoording in tegengestelde zin, de verwijzing naar de discriminaties die gebaseerd zijn op «elke andere situatie», meer bepaald vervat in artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, niet konden worden weggelaten in het wetsontwerp. De opmerking van de Raad van State is echter niet relevant in de context waarin ze zich voldoet. De verwijzing naar het criterium «elke andere situatie», vervat in het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten, is enkel opgenomen om het niet-beperkende karakter te versterken van de lijst van criteria die is opgenomen in artikel 26 van dat Verdrag. Aan de hand van deze «restcategorie-verwijzing» analyseert het Comité voor de Rechten van de Mens van de Verenigde Naties de verschillen in behandeling die plaatsvinden op basis van criteria die niet uitdrukkelijk bepaald zijn in dit artikel 26 (zie M. Nowak, *CCPR Commentary*, 2^e ed., 2005, p. 626). De verwijzing naar «elke andere situatie» toevoegen in het ontwerp van «anti-discriminatiewet» zou dus neerkomen op het omzetten van de beperkende lijst in een voorbeeldlijst.

Het enige criterium dat is opgenomen in voornoemd artikel II-81 en dat geen explicet of impliciet equivalent heeft in de lijst in de «anti-discriminatiewet», is dus het behoren tot een nationale minderheid. In zijn advies van 11 juli 2006 was de Raad van State van mening dat deze weglaten, om conform de artikelen 10 en 11 van de Grondwet te zijn, objectief en redelijk moet worden verantwoord. Naar zijn mening kan het begrip «behoren tot een nationale minderheid» *grosso modo* niet gewoonweg worden herleid tot het gemeenschappelijke bezit van één of meerdere eigenschappen vervat in het voorontwerp van anti-discriminatiewet (gemeenschappelijke taal en/of behoren tot een gemeenschappelijke etnische groep, en/of gemeenschappelijk geloof). De Raad van State heeft weliswaar geen ongelijk op louter

nationale ne se réduit pas à un élément purement objectif – la possession commune d'une langue, d'une religion ou de caractéristiques ethniques données – mais comprend de surcroît un élément subjectif: la volonté de perpétuer, en commun, ce qui fait la singularité du groupe. Ces considérations n'enlèvent cependant rien à la difficulté pratique qu'il y aurait à ériger «l'appartenance à une minorité nationale» en critère supplémentaire et distinct dans le droit fédéral antidiscriminatoire. Par exemple, dans le droit du Conseil de l'Europe (Convention-cadre sur la protection des minorités nationales), sont notamment considérées comme minorités nationales: les habitants de la Communauté germanophone de Belgique, les Roms, et les Juifs. S'agissant du premier groupe, c'est l'aspect linguistique qui justifie cette qualification. S'agissant du second, c'est plutôt l'aspect ethnique. S'agissant du troisième, c'est plutôt l'aspect religieux. Le droit communautaire européen, et le droit belge qui s'efforce de le refléter, n'appréhendent pas de la même manière la discrimination linguistique (régime souple), la discrimination religieuse (régime sévère) et la discrimination ethnique (régime très sévère). Par conséquent, l'érection de l'appartenance à une minorité nationale en catégorie juridique à part entière, dotée d'un régime propre et unique, aboutira à la constitution d'une «cote juridiquement mal taillée».

À la lumière de l'ensemble des considérations qui précèdent, le gouvernement estime que le choix des critères figurant dans la «loi anti-discrimination» répond suffisamment à une «justification objective et raisonnable», en sorte qu'il ne serait pas jugé discriminatoire par la Cour d'arbitrage si d'aventure il devait être querellé devant elle.

Au surplus, on signalera encore, en écho aux remarques formulées par le Conseil d'État, que la victime d'une distinction de traitement qui serait fondée sur un autre critère que ceux qui sont expressément repris dans la liste, n'en serait pas pour autant dépourvue de toute protection juridique.

Tout d'abord, cette distinction de traitement pourrait éventuellement être analysée en une discrimination indirecte fondée sur l'un des critères repris dans l'avant-projet. L'étendue de la liste établie par ce dernier démultiplie au demeurant les possibilités d'opérer une telle requalification. Il n'est que de contempler, pour s'en convaincre, la multitude des situations que la Cour de Justice des Communautés Européennes a pu considérer comme constitutives de discriminations indirectes sur base du sexe (distinction entre travailleurs à temps plein ou à temps partiel, ...) ou de la nationalité (distinc-

conceptueel vlak. Het behoren tot een nationale minderheid beperkt zich niet tot een louter objectief element – het gemeenschappelijke bezit van een taal, geloof of etnische gegevens –, maar omvat daarnaast een subjectief element: de wil om samen voort te zetten wat de eigenheid van de groep uitmaakt. Deze beschouwingen doen echter niets af aan het praktische probleem dat zou bestaan om «het behoren tot een nationale minderheid» op te nemen als extra en apart criterium in het federaal antidiscriminatierecht. Bijvoorbeeld in het recht van de Raad van Europa (Kaderverdrag over de bescherming van de nationale minderheden) worden meer bepaald beschouwd als «nationale minderheden»: de inwoners van de Duitstalige Gemeenschap van België, de Romazigeuners en de joden. Wat de eerste groep betreft, rechtvaardigt het taalkundige aspect deze kwalificatie. Wat de tweede groep betreft, is het veeleer het etnische aspect; wat de derde groep betreft, is het veel eer het religieuze aspect. Het Europees Gemeenschapsrecht, en het Belgisch recht dat het tracht te weerspiegelen, vatten de taalkundige (soepele regeling), etnische (zeer strenge regeling) en religieuze (strenge regeling) discriminatie niet op dezelfde manier op. Bijgevolg zal het opnemen van «het behoren tot een nationale minderheid» als een volwaardige juridische categorie met een volwaardige en unieke regeling, leiden tot een «juridisch onbevredigend vergelijk».

In het licht van alle voorgaande overwegingen is de regering van oordeel dat de keuze van de criteria die in de «antidiscriminatiewet» worden opgenomen, voldoende beantwoordt aan een «objectieve en redelijke rechtvaardiging», zodat deze niet als discriminerend zou worden beoordeeld door het Arbitragehof indien deze keuze voor het Arbitragehof zou worden betwist.

Bovendien wordt er naar aanleiding van de door de Raad van State geformuleerde opmerkingen nog op gewezen dat het slachtoffer van een verschil in behandeling dat gebaseerd zou zijn op een ander criterium dan diegene die explicet in de lijst zijn opgenomen, daarom niet verstoken blijft van elke juridische bescherming.

Eerst en vooral zou dit verschil in behandeling evenwel kunnen worden geanalyseerd als een indirecte discriminatie gebaseerd op één van de in het voorontwerp opgenomen criteria. De uitbreiding van de door dit voorontwerp opgestelde lijst verhoogt overigens de mogelijkheden om een dergelijke herkwalificatie uit te voeren. Om zich hiervan te vergewissen, dient men slechts te kijken naar de talrijke situaties die het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft beschouwd als indirecte discriminaties op basis van het geslacht (onderscheid tussen voltijdse en deeltijdse

tion opérée en fonction du lieu d'obtention du diplôme; du lieu d'acquisition d'une expérience professionnelle, ...)

Ensuite, et à titre subsidiaire, l'on rappellera que, dans ses développements ultimes, la théorie civiliste de l'abus de droit peut servir de base à la sanction de comportements qui, dans les rapports horizontaux, sont constitutifs de discriminations prohibées par une norme internationale comportant une liste ouverte de critères de discrimination (voy. en particulier, Comm. Bruxelles (Cess.) 6 novembre 1998, *Ann. Prat. Comm.*, 1998, p. 649 et note Y. Montangie). Dans les rapports verticaux, cette protection subsidiaire est tout simplement assurée par les articles 10 et 11 de la Constitution ou 14 de la Convention européenne des droits de l'Homme, qui prohibent la discrimination sur une base non-limitative.

IV. 2.2. Champ d'application matériel: les domaines de la lutte contre les discriminations

Les trois législations ont un domaine d'application matériel parfaitement identique. Les seules différences observables sont de pure forme.

Le champ d'application assigné aux trois législations combine les héritages des lois du 25 février 2003 et du 7 mai 1999, amputés des annulations partielles prononcées par la Cour d'arbitrage (ancien article 2, § 4, 5^{ème} tiret de la loi du 25 février 2003), et augmentés des domaines d'application de la directive communautaire ayant la plus grande extension *ratione materiae*, soit la directive 43/2000 – à l'exception des domaines d'application de cette directive qui se situent intégralement en dehors des compétences de l'État fédéral, à l'instar de l'orientation et de la formation professionnelles, et de l'éducation.

Aux fins d'en assurer la transposition la plus fidèle possible, il a été veillé sur ce point à emprunter le vocabulaire même du droit communautaire, lequel fait l'objet de définitions dans le chapitre introductif des trois lois.

Deux directives doivent gouverner l'interprétation des termes qui configurent ainsi le champ d'application des trois lois.

La première directive, héritée des travaux préparatoires de la loi du 25 février 2003 et expressément mentionnée dans la directive 113/2004 (art. 3, § 1^{er}), est celle

werknemers,...) of op basis van de nationaliteit (onderscheid dat wordt gemaakt naargelang de plaats van het behalen van het diploma; de plaats waar beroepservaring wordt opgedaan,...).

Vervolgens en aanvullend moet eraan worden herinnerd dat de civielrechtelijke theorie van het rechtsmisbruik in haar laatste ontwikkelingen als basis kan dienen voor het bestraffen van gedragingen die in de horizontale verhoudingen discriminaties uitmaken die worden verboden door een internationale norm met een open lijst van discriminatiecriteria (zie in het bijzonder, Kh. Brussel (Vordering tot staking) 6 november 1998, *Jaarboek Handelspraktijken.*, 1998, p. 649 en nota Y. Montangie). In de verticale verhoudingen wordt deze subsidiaire bescherming gewoon gewaarborgd door de artikelen 10 en 11 van de Grondwet of door artikel 14 van het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens, die discriminatie op een niet-limitatieve basis verbieden.

IV.2.2. Materieel toepassingsgebied: de domeinen van de strijd tegen de discriminaties

De drie wetten hebben een perfect identiek materieel toepassingsgebied. De enige waarneembare verschillen zijn van louter formele aard.

Het toepassingsgebied dat aan de drie wetten wordt toegekend, combineert dat van de wetten van 25 februari 2003 en 7 mei 1999, met uitzondering van de gedeeltelijke vernietigingen die werden uitgesproken door het Arbitragehof (vroeger artikel 2, § 4, 5^{de} streepje van de wet van 25 februari 2003), en met inbegrip van de toepassingsgebieden van de gemeenschapsrichtlijn met het grootste toepassingsgebied *ratione materiae*, d.i. richtlijn 43/2000 – met uitzondering van de toepassingsgebieden van deze richtlijn die volledig buiten de bevoegdheden van de Federale Staat vallen, naar het voorbeeld van de beroepskeuzevoorlichting en de beroepsopleiding, en van het onderwijs.

Om een zo getrouw mogelijke omzetting te waarborgen, werd erop toegezien de terminologie zelf van het gemeenschapsrecht over te nemen. Hiervan worden definities gegeven in het inleidende hoofdstuk van de drie wetten.

Twee richtlijnen moeten de interpretatie sturen van de termen die aldus het toepassingsgebied van de drie wetten bepalen.

De eerste richtlijn, die het resultaat is van de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 25 februari 2003, en die uitdrukkelijk vermeld wordt in richtlijn 113/

de l'exclusion du champ d'application des trois lois, des «affaires strictement privées». Les termes mêmes utilisés par les trois lois («accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la *disposition du public*», «accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique *accessible au public*») comportent une allusion à cette directive interprétative.

La seconde directive est celle de l'interprétation conforme aux règles établies par ou en vertu de la Constitution pour déterminer les compétences respectives de l'état fédéral, des Communautés et des Régions. Il va de soi en effet que les trois législations, et les procédures judiciaires qu'elles mettent en place, ne pourront trouver à s'appliquer que dans le domaine des compétences de l'État fédéral. Aucune de ces trois lois, par exemple, ne pourra trouver application en matière d'enseignement, dans les rapports entre les écoles et les élèves. Dans un même ordre d'idées, les seuls «biens et services» visés par ces trois lois seront ceux qui se rattachent aux compétences fédérales (assurance, crédit à la consommation, ...), et non ceux qui se rattachent à la compétence régionale, par exemple (transports – sous réserve d'exceptions -, etc...). En écho à la remarque qui a été faite sur ce point par le Conseil d'État, cette directive d'interprétation conforme aux règles répartitives de compétences reçoit, dans les projets de loi soumis, une mention explicite. Ainsi, le champ d'application de chacun de ces projets est fixé à l'exclusion expresse des matières communautaires et régionales. De même, la définition donnée aux «relations de travail», parties intégrantes de ce champ d'application, prend soin d'exclure les relations d'emploi dont la réglementation relève de la compétence des communautés et des régions. Ce qui précède ne porte cependant pas atteinte au champ d'application de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

2004 (art. 3, § 1), is die van de uitsluiting van de «strikt persoonlijke angelegenheden» uit het toepassingsgebied van de drie wetten. De begrippen die worden gebruikt door de drie wetten («de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten *die publiekelijk beschikbaar zijn*», «de toegang, deelname en elke andere beoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit *die toegankelijk is voor het publiek*») zinspelen op deze interpretatieve richtlijn.

De tweede richtlijn is die van de interpretatie conform de regels opgesteld door of krachtens de Grondwet om de respectievelijke bevoegdheden van de Federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten te bepalen. Het spreekt immers voor zich dat de drie wetten, en de gerechtelijke procedures die ze instellen, enkel van toepassing zullen kunnen zijn binnen het bevoegdheidsdomein van de Federale Staat. Geen enkele van deze drie wetten zal bijvoorbeeld van toepassing kunnen zijn inzake onderwijs, in de relaties tussen scholen en leerlingen. Vanuit dezelfde gedachtegang zullen de enige «goederen en diensten» die worden bedoeld in deze drie wetten, diegene zijn die verband houden met de federale bevoegdheden (verzekering, consumentenkrediet,...), en niet diegene die verband houden met de regionale bevoegdheid (transport - onder voorbehoud van uitzonderingen -, enz.). Naar aanleiding van de opmerking die de Raad van State over dit punt heeft gemaakt, wordt deze richtlijn inzake interpretatie conform de bevoegdheidverdelende regels explicet vermeld in de voorgelegde wetsontwerpen. Zo wordt het toepassingsgebied van elk van deze ontwerpen vastgelegd, met uitdrukkelijke uitsluiting van de gemeenschaps- en gewestmateries. Zo ook wordt ervoor gezorgd dat de arbeidsverhoudingen waarvan de reglementering onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en van de Gewesten valt, worden uitgesloten uit de definitie die wordt gegeven aan de «arbeidsverhoudingen» die noodzakelijk deel uitmaken van dit toepassingsgebied. Het bovenstaande doet echter geen afbreuk aan het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

IV.3. Les discriminations prohibées

Dans la plus parfaite conformité vis-à-vis des directives communautaires, chacune des trois lois appréhende, sous le vocable générique de «discrimination», quatre types de comportements: la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement et l'jonction de discriminer. Dans la «loi anti-discrimination», et en conformité avec la directive 78/2000, l'absence d'aménagements raisonnables au profit de la personne handicapée est mentionnée comme une forme particulière de discrimination au détriment de cette personne.

IV.3. De verboden discriminaties

Volledig conform aan de gemeenschapsrichtlijnen, bevat elk van de drie wetten, onder de noemer «discriminatie», vier soorten gedragingen: directe discriminatie, indirecte discriminatie, intimidatie en opdracht tot discrimineren. In de «anti-discriminatiewet», en conform richtlijn 78/2000, wordt het ontbreken van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap vermeld als een bijzondere vorm van discriminatie ten nadele van deze personen.

Les définitions données à chacun de ces comportements par les trois lois sont empruntées aux directives communautaires. Ainsi en va-t-il notamment à propos de la discrimination indirecte: l'erreur qui avait été commise sur ce point par le législateur du 25 février 2003, et que la Commission européenne n'a pas manqué de souligner dans sa mise en demeure relative à la directive 43/2000, est corrigée.

S'agissant de la prohibition des discriminations directes, quelques mots d'explication supplémentaires s'imposent.

Dans le droit de l'antidiscrimination, se présente en effet une *summa divisio* quant au régime associé à l'interdiction de la discrimination directe. Dans un régime de type «fermé», il n'est en principe pas possible de justifier une distinction de traitement fondée directement sur un motif déterminé, sous réserve d'exceptions limitées, ponctuelles et stipulées par avance. C'est le système sur lequel reposent largement les directives communautaires. Dans un système «ouvert» par contre, une distinction de traitement fondée sur un critère déterminé peut toujours recevoir *a priori* une «justification objective et raisonnable», non autrement précisée, et laissée à l'appréciation finale du juge. C'est le système qui inspire la loi du 25 février 2003, ce qui vaut à celle-ci d'être en partie contraire aux directives communautaires qu'elle est censée transposer.

Le Gouvernement a estimé qu'il fallait tout à la fois concilier le souci de respecter le prescrit des directives communautaires et la sécurité juridique que son «système fermé» garantit, et le souci d'élaborer une législation qui demeure praticable et qui ne soit pas source d'effets inattendus. Par conséquent, il a jugé que la réforme globale de la législation antidiscriminatoire devrait reposer sur un système «mixte»: l'introduction d'un système de justification «fermé» chaque fois que les directives communautaires l'exigent, et dans la mesure où elles l'exigent, et le maintien, en principe, d'un système de justification «ouvert» dans les autres cas – c'est-à-dire, à propos des motifs «non-européens» de discrimination prohibée, ou encore, dans les domaines d'application matériels des trois législations qui se situent au-delà du champ d'application des directives elles-mêmes.

A la ligne de conduite ci-avant décrite, il n'a été consenti qu'une seule dérogation, à propos des distinctions de traitement fondées directement sur la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance et l'origine nationale

De définitions die door de drie wetten aan elk van deze gedragingen worden gegeven, zijn ontleend aan de gemeenschapsrichtlijnen. Dit is meer bepaald het geval wat indirecte discriminatie betreft: de fout die de wetgever van 25 februari 2003 op dit punt had gemaakt, en die door de Europese Commissie werd benadrukt in haar ingebrekestelling betreffende richtlijn 43/2000, wordt rechtgezet.

Wat het verbod op directe discriminaties betreft, is er extra uitleg nodig.

In het antidiscriminatiericht doet zich immers een *summa divisio* voor wat betreft het stelsel dat gekoppeld is aan het verbod op directe discriminatie. In een stelsel van het «gesloten» type is het in principe niet mogelijk een onderscheid in behandeling dat rechtstreeks gebaseerd is op een bepaalde grond, te rechtvaardigen, onder voorbehoud van beperkte, specifieke en vooraf bepaalde uitzonderingen. Dit is het systeem waarop de gemeenschapsrichtlijnen grotendeels zijn gebaseerd. In een «open» systeem daarentegen, kan een onderscheid in behandeling op grond van een bepaald criterium steeds *a priori* het voorwerp uitmaken van een «objectieve en redelijke rechtvaardiging», die niet verder wordt verduidelijkt, en die wordt overgelaten aan het uiteindelijke oordeel van de rechter. Dit is het systeem waarop de wet van 25 februari 2003 is geïspireerd, wat erop wijst dat deze wet gedeeltelijk in strijd is met de gemeenschapsrichtlijnen die ze geacht wordt om te zetten.

De Regering is van oordeel dat het naleven van de voorschriften van de gemeenschapsrichtlijnen en de rechtszekerheid die het «gesloten systeem» waarborgt, moet worden gecombineerd met het opstellen van een hanteerbare wet die geen verrassende effecten tot gevolg heeft. Bijgevolg is geoordeeld dat de globale hervorming van de antidiscriminatiewetgeving moet berusten op een «gemengd» systeem: de invoering van een «gesloten» systeem van rechtvaardiging telkens wanneer, en voor zover, de gemeenschapsrichtlijnen dit vereisen, en in principe het behoud van een «open» systeem van rechtvaardiging in de andere gevallen – dit wil zeggen, wat betreft de «niet-Europese» verboden discriminatiegronden, of nog, in de materiële toepassingsdomeinen van de drie wetten die buiten het toepassingsgebied van de richtlijnen zelf vallen.

Op de hierboven beschreven gedragslijn werd slechts één afwijking toegestaan, wat betreft het onderscheid in behandeling dat rechtstreeks gebaseerd is op een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst en nationale of et-

ou ethnique: même dans les domaines «non-couverts» par la directive 43/2000, lesdites distinctions de traitement feront l'objet d'une prohibition absolue, et non d'une simple «prohibition relative» sous condition de «justification objective et raisonnable». La raison d'une telle sévérité réside dans la jurisprudence récente de la Cour européenne des droits de l'Homme, selon laquelle «nulle différence de traitement fondée exclusivement ou d'une manière décisive sur l'origine ethnique d'une personne, n'est susceptible d'être justifiée dans une société démocratique contemporaine construite sur les principes du pluralisme et du respect des différentes cultures» (Cour eur. D.H., arrêt *Timishev c. Fédération de Russie* du 13 décembre 2005, § 58).

Conformément à ce que permettent les directives communautaires, les actions positives sont autorisées par les trois lois au titre d'exception à l'interdiction générale de la discrimination. La définition de ce concept est empruntée aux directives elles-mêmes, étant entendu toutefois qu'elle devra, parallèlement, être interprétée de manière conforme à la jurisprudence de la Cour d'arbitrage relative à la matière. En écho aux remarques formées sur ce point par le Conseil d'État, les acquis de cette jurisprudence ont été expressément codifiés par les projets soumis. L'une des conditions de licéité auxquelles la Cour d'arbitrage subordonne le recours à l'action positive, est l'existence, dans les faits, d'une inégalité manifeste au détriment du «groupe-cible» de l'action positive. Par définition, un acteur privé, agissant seul, n'est pas en mesure d'apprécier correctement, au niveau macroscopique, si cette condition de licéité se trouve remplie. Voilà pourquoi le gouvernement a estimé que, dans chacune des trois législations, le recours à l'action positive devait être subordonné à une autorisation et un encadrement réglementaire préalables de la part du Roi.

Enfin, l'on rappellera que chacune des trois lois comporte une «clause de sauvegarde» prévoyant en substance qu'elle ne remettra pas en cause par elle-même les distinctions de traitement qui seraient imposées par ou en vertu d'une autre loi. La portée de cette «clause de sauvegarde» doit être bien comprise. Elle vise uniquement à éviter que chaque organe d'application judiciaire de la loi ne s'estime investi du pouvoir de contrôler la compatibilité de l'ensemble de la législation fédérale d'ores et déjà existante ou même future à l'aune de l'interdiction de la discrimination commise par les trois lois proposées, aux fins d'en déduire, par exemple, que l'une des trois lois proposées a, au jour de son entrée en vigueur, implicitement abrogé tel ou tel dispositif législatif par ailleurs existant. Conférer un tel pouvoir à chaque organe d'application des trois lois proposées

nische afstamming. Zelfs in de domeinen die richtlijn 43/2000 «niet bestrijkt», zal dit onderscheid in behandeling absoluut en niet louter «relatief» worden verboden op voorwaarde van een «objectieve en redelijke rechtvaardiging». De reden van een dergelijke strengheid zit hem in de recente rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, volgens de welke «geen enkel verschil in behandeling dat uitsluitend of overwegend gebaseerd is op de etnische afkomst van een persoon, kan worden gerechtvaardigd in een hedendaagse democratische samenleving die berust op de principes van pluralisme en respect voor verschillende culturen» (Europees Hof voor de Rechten van de Mens, arrest *Timishev t. Russische Federatie* van 13 december 2005, § 58).

Conform de bepalingen van de Europese richtlijnen worden positieve acties door de drie wetten toegestaan als uitzondering op het algemeen verbod op discriminatie. De definitie van dit concept is ontleend aan de richtlijnen zelf, waarbij ze natuurlijk parallel moeten worden geïnterpreteerd conform de rechtspraak van het Arbitragehof ter zake. Naar aanleiding van de opmerkingen die de Raad van State over dit punt heeft geformuleerd, werden de verworvenheden van deze rechtspraak uitdrukkelijk gecodificeerd door de voorgelegde ontwerpen. Eén van de voorwaarden inzake rechtmatigheid waaraan het Arbitragehof positieve actie onderwerpt, is het feitelijke bestaan van een duidelijke ongelijkheid ten nadele van de «doelgroep» van positieve actie. Per definitie is een privé-actor die alleen handelt, niet in staat op macroscopisch vlak te oordelen of deze voorwaarde vervuld is. Daarom is de Regering van oordeel dat in elk van de drie wetten de toepassing van positieve actie onderworpen moet zijn aan een voorafgaande toestemming en reglementaire omkadering vanwege de Koning.

Ten slotte moet eraan herinnerd worden dat elk van de drie wetten een «vrijwaringsclausule» bevat die bepaalt dat de wet een onderscheid dat wordt opgelegd door of krachtens een andere wet niet in vraag stelt. De draagwijdte van deze «vrijwaringsclausule» moet goed begrepen worden. Ze heeft uitsluitend tot doel te vermijden dat elke gerechtelijke instantie ervan uitgaat dat het over de macht beschikt om de verenigbaarheid na te gaan van de algehele bestaande of toekomstige federale wetgeving met het verbod op discriminatie dat wordt gesteld door de drie voorgestelde wetten, met de bedoeling er bijvoorbeeld uit af te leiden dat één van de drie voorgestelde wetten op dag van de inwerkingtreding ervan, deze of gene wetgevende bepaling heeft afgeschaft die elders wel bestaat. Een dergelijke macht toeekennen aan elke rechterlijke instantie die de drie

serait à la source d'une grande insécurité juridique: la vocation de la «clause de sauvegarde» est de l'éviter. Par contre, cette clause n'a nullement pour but ou pour effet de laisser entendre que les distinctions de traitement qui seraient imposées par ou en vertu d'une loi fédérale existante seraient immunisées de tout reproche au regard du principe d'égalité et de non-discrimination garanti par des sources formelles «supra-législatives» (Constitution, droit international des droits de l'Homme; droit communautaire primaire ou dérivé), ou encore – ce qui revient au même -, devraient irréfragablement être jugées conformes au principe susdit. Il va de soi en effet – et les trois législations proposées n'entendent rien modifier à ce sujet – que le juge devra continuer à refuser l'application d'une loi qui imposerait une distinction de traitement contraire au droit international des droits de l'Homme ou au droit communautaire primaire ou dérivé, ou à poser une question préjudicielle à la Cour d'arbitrage s'il s'élève une contestation quant à la compatibilité de ladite distinction de traitement avec les articles 10, 11 et 11bis de la Constitution.

voorgestelde wetten toepast, zou leiden tot een grote rechtsonzekerheid. De bedoeling van de «vrijwarings-clausule» is deze rechtsonzekerheid te vermijden. Anderzijds heeft deze clausule geenszins tot doel of tot gevolg te laten verstaan dat onderscheid dat zouden worden opgelegd door of krachtens een bestaande federale wet vrijgesteld zouden zijn van enig verwijt in het licht van het principe van gelijkheid of non-discriminatie dat wordt gewaarborgd door de formele «supra-wetgevende» bronnen (Grondwet, internationaal recht inzake Mensenrechten; primair of afgeleid gemeenschapsrecht). Evenmin heeft de vrijwaringsclausule tot gevolg dat dergelijk onderscheid opgelegd door of krachtens wet op onweerlegbare wijze vermoed wordt om conform te zijn aan het gelijkheidsbeginsel. Het spreekt immers voor zich –en de drie voorgestelde wetten hebben niet tot doel ter zake iets te wijzigen– dat de rechter zal moeten blijven weigeren een wet toe te passen die een onderscheid in behandeling oplegt dat indruist tegen het Internationaal recht inzake Mensenrechten of het primaire of afgeleide gemeenschapsrecht, of een prejudiciële vraag te stellen aan het Arbitragehof als er een betwisting opduikt inzake de verenigbaarheid van dit verschil in behandeling met de artikelen 10, 11 en 11bis van de Grondwet.

IV.4. Les dispositifs sanctionnateurs

IV.4.1. L'objectif à atteindre: des sanctions «effectives, proportionnées et dissuasives»

Usant d'une terminologie classique en droit communautaire, chacune des directives prévoit que les états mettront en place des «sanctions effectives, proportionnées et dissuasives» en cas de contravention à la législation qui en assure la transposition (voy. p. ex. l'article 15 de la directive 43/2000 et l'article 17 de la directive 78/2000). Il s'agit là d'une obligation de résultat, et non de moyens: les états demeurent libres de déterminer les modalités de sa mise en œuvre (sous réserve du respect du principe de l'équivalence juridictionnelle).

Par le passé, le législateur fédéral a fait le choix de s'acquitter de cette obligation de résultat par une combinaison de dispositifs sanctionnateurs civils et pénaux. La combinaison réalisée ne fut cependant pas identique dans chaque cas. Alors que la loi du 30 juillet 1981 et la loi du 7 mai 1999 comprennent des dispositifs pénaux relativement «lourds» en ce qui concerne la non-discrimination sur base de la race et du genre, la loi du 25 février 2003 opta quant à elle, dès l'origine, pour un dispositif pénal relativement léger, où l'acte discrimina-

IV. 4. De sancties

IV.4.1. De doelstelling die moet worden bereikt: «doeltreffende, evenredige en afschrikkende» sancties

Gebruik makend van een klassieke terminologie in het gemeenschapsrecht, bepaalt elke richtlijn dat de staten «doeltreffende, evenredige en afschrikkende» sancties moeten invoeren in geval van inbreuk op de wetgeving die de omzetting ervan waarborgt (zie bv artikel 15 van de richtlijn 43/2000 en artikel 17 van de richtlijn 78/2000). De staten zijn gehouden tot een resultaatsverbintenis (en geen middelenverbintenis): ze blijven vrij om de modaliteiten van uitvoering te bepalen (onder voorbehoud van de naleving van het principe van gelijkwaardigheid van sanctionering).

In het verleden heeft de federale wetgever ervoor gekozen om deze resultaatsverbintenis na te komen via een combinatie van burgerlijke en strafrechtelijke sancties. De combinatie was echter niet in alle gevallen identiek. Terwijl de wet van 30 juli 1981 en de wet van 7 mei 1999 vrij «zware» strafrechtelijke bepalingen inhouden inzake non-discriminatie op basis van ras en geslacht, heeft de wet van 25 februari 2003 van bij het begin gekozen voor een relatief lichte strafrechtelijke sanctionering, waarbij de discriminerende handeling op

toire en tant que tel (sauf en ce qui concerne les agents publics, à tout le moins avant l'annulation prononcée par la Cour d'arbitrage) n'est pas pénalement sanctionné. En elle-même, cette «géométrie variable» des dispositifs pénaux ne va pas sans poser certaines questions: on y reviendra ci-après. Au-delà, il faut encore attirer l'attention sur le fait que les obligations communautaires qui s'imposent à la Belgique ne se limitent pas à la seule promulgation de textes sanctionnateurs: encore faut-il que ceux-ci soient effectivement appliqués. De ce point de vue, et à la lumière de l'expérience de ces dernières années, on ne peut qu'observer la faible effectivité pratique des dispositifs pénaux qui ont été insérés dans les législations antidiscriminatoires, si l'on excepte le cas de la loi du 30 juillet 1981. L'ineffectivité pratique des nombreuses incriminations pénales portées par la loi du 7 mai 1999 est, à cet égard, emblématique. Cette ineffectivité est notamment explicable par le fait que, en matière pénale, la difficulté de prouver la discrimination subie ne peut être surmontée par un renversement de la charge de la preuve, comme en matière civile.

Dans la lignée de la loi du 25 février 2003, il est donc proposé d'accentuer davantage le volet civil permettant d'obtenir la cessation des actes discriminatoires ainsi qu'une réelle compensation.

IV.4.2. Les dispositifs civils

Au chapitre civil, les trois lois proposées mettent en place une série de dispositifs parfaitement identiques:

1° Un dispositif de nullité des dispositions contraires, et des clauses de renonciation au bénéfice de la protection de la loi concernée.

2° Un dispositif de protection contre les représailles dans les relations de travail (imposé par les directives communautaires en ce qui concerne les motifs «européens» de discrimination prohibée). Ce dispositif a été reconstruit au départ des dispositifs analogues existant dans la loi du 25 février 2003 et la loi du 7 mai 1999. Aux fins de conformité aux exigences européennes, il a été prévu que ce dispositif, fonctionnant sur la base d'une «présomption réfragable de représailles» et sanctionné par l'alternative «réintégration/indemnisation», s'appliquerait également aux modifications unilatérales des conditions de travail non équipollentes à rupture, et protégerait également les personnes qui interviennent en qualité de témoins des faits dénoncés.

zich niet strafrechtelijk wordt bestraft (behalve wanneer het gaat om ambtenaren, in ieder geval vóór de nietigverklaring door het Arbitragehof). Deze «variabiliteit» van strafrechtelijke sancties stelt enkele problemen, waar we later op zullen terugkomen. Daarnaast moet de aandacht gevestigd worden op het feit dat de gemeenschapsverplichtingen die rusten op België niet uitsluitend beperkt blijven tot de afkondiging van sanctionerende teksten: deze moeten dan nog daadwerkelijk worden toegepast. Vanuit dit standpunt en in het licht van de ervaringen van de laatste jaren kan alleen worden vastgesteld dat de strafrechtelijke sancties die zijn opgenomen in de wetgeving inzake anti-discriminatie praktisch weinig doeltreffend zijn gebleken, als men de wet van 30 juli 1981 buiten beschouwing laat. De praktische ondoeltreffendheid van vele strafbaarstellingen opgenomen in de wet van 7 mei 1999 is in dit opzicht symbolisch. Deze ondoeltreffendheid kan meer bepaald worden verklaard door het feit dat in strafzaken de moeilijkheid om de discriminatie te bewijzen niet kan worden opgelost door een omkering van de bewijslast, zoals in burgerlijke zaken.

In lijn met de wet van 25 februari 2003 wordt voorgesteld de voorkeur te geven aan het burgerechterlijk luik dat de mogelijkheid biedt om de staking van de discriminatie alsook een schadevergoeding te bekomen.

IV.4.2. De burgerrechtelijke bepalingen

In het burgerrechtelijke hoofdstuk voeren de drie voorgestelde wetten een reeks volstrekt identieke bepalingen in.

1° Een bepaling tot nietigheid van strijdige bepalingen en van clausules waarin wordt afgezien van de bescherming van de betrokken wet.

2° Een bepaling tot bescherming tegen représailles in de arbeidsverhoudingen (opgelegd door de gemeenschapsrichtlijnen inzake «Europese» motieven van verboden discriminatie). Deze bepaling werd opnieuw opgemaakt op basis van gelijkaardige bepalingen in de wet van 25 februari 2003 en de wet van 7 mei 1999. Met het oog op de conformiteit met de Europese vereisten werd voorzien dat deze bepaling, die gebaseerd is op een «weerlegbaar vermoeden van représailles» en gesanctioneerd wordt door het alternatief «herinschakeling/vergoeding», ook zou worden toegepast op éénzijdige wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden die niet gelijkstaan met een verbreking. Deze bepalingen zou eveneens de personen kunnen beschermen die optreden als getuigen voor de aangegeven feiten.

3° Un dispositif de protection contre les représailles *hors des relations de travail*. Il s'agit là d'un dispositif sans précédents dans la législation belge, dont l'introduction est cependant rendue obligatoire par les directives 43/2000 (art. 9) et 113/2004 (art. 10). Le système proposé repose également sur une «présomption réfragable de représailles», et est sanctionné par une indemnisation – éventuellement forfaitaire – de la victime. La protection ainsi offerte s'étend également aux personnes qui interviennent en qualité de témoins des faits dénoncés.

4° Une indemnisation forfaitaire. Dans certaines circonstances déterminées, et à titre d'alternative à une indemnisation de «droit commun», les trois lois proposées ouvrent à la victime la possibilité de demander une indemnisation «forfaitaire».

Dans le système actuel, et à la lumière des données jurisprudentielles d'ores et déjà disponibles, il apparaît que, dans la plupart des cas, l'application du droit commun de la responsabilité civile contractuelle ou extracontractuelle n'offre pas à la victime la possibilité d'obtenir une réparation effective du préjudice par elle subi. La perspective d'une indemnisation satisfaisante est tout à la fois faible et lointaine. L'un des exemples qui permet d'illustrer la proposition qui précède est le suivant. Une personne se voit refuser la location d'un immeuble pour des motifs discriminatoires. Aux fins de faire constater la discrimination qu'elle a subie, elle agit en cessation. A supposer même qu'il constate l'existence de la discrimination vantée, les pouvoirs du juge de la cessation seront extrêmement limités. Il ne pourra contraindre le propriétaire à entrer dans les liens du bail: le principe de l'autonomie de la volonté s'y oppose. Il ne pourra *a fortiori* prononcer la nullité du bail que le propriétaire aurait par ailleurs conclu avec un autre locataire. Enfin, il ne pourra pas davantage condamner le propriétaire à indemniser le candidat-locataire malheureux: le législateur du 25 février 2003 s'est sur ce point rallié à l'idée qu'il ne convenait pas de confier à la juridiction présidentielle la question de l'indemnisation, au motif que l'engagement de débats relatifs à l'évaluation des dommages ne serait pas compatible avec la célérité de la procédure «comme en réfééré». Par conséquent, la victime devra engager une procédure distincte, au fond, aux fins d'obtenir l'indemnisation du préjudice par elle subi. Or, il est peu probable que l'indemnisation qui lui serait offerte au terme de ce long parcours procédural sera substantielle. A titre de dommage moral, les juridictions belges auront en effet tendance à lui offrir l'Euro symbolique. Quant au dommage matériel, il sera bien souvent très difficile à prouver: tout au plus sera-t-il possible de plaider «la perte d'une chance».

3° Een beschermingsvoorziening tegen represailles buiten de arbeidsverhoudingen. Dit is een beschermingsbepaling zonder voorgaande in de Belgische wetgeving maar waarvan de invoering verplicht is geworden door de richtlijnen 43/2000 (art. 9) en 113/2004 (art. 10). Het voorgestelde systeem is eveneens gebaseerd op een «weerlegbaar vermoeden van represailles» en wordt bestraft met een – eventueel forfaitaire – vergoeding van het slachtoffer. De geboden bescherming, is ook van toepassing op personen die optreden als getuigen van de aangegeven feiten.

4° Een forfaitaire schadevergoeding. In bepaalde omstandigheden en als alternatief voor een vergoeding volgens «gemeen recht» bieden de drie voorgestelde wetten het slachtoffer de mogelijkheid een «forfaitaire» vergoeding te vragen.

In het huidige systeem, en in het licht van de gegevens uit de rechtspraak die reeds beschikbaar zijn, blijkt dat in sommige gevallen de toepassing van het gemeen recht van de contractuele en buitencontractuele civiele verantwoordelijkheid het slachtoffer niet de mogelijkheid biedt om daadwerkelijk een vergoeding te krijgen voor de schade die hij heeft geleden. Het vooruitzicht van een bevredigende schadevergoeding is zowel zwak als vaag. Eén van de voorbeelden die het voorgaande voorstel kan illustreren is het volgende. Een persoon wordt de huur geweigerd van een woning om discriminerende redenen. Om de discriminatie die hij heeft ondergaan te laten vaststellen, dient hij een vordering tot staking in. Zelfs wanneer men veronderstelt dat de stakingsrechter het bestaan van de aangevoerde discriminatie vaststelt, is zijn macht beperkt. Hij zal de verhuurder niet kunnen verplichten de huurovereenkomst te sluiten: dit gaat in tegen het beginsel van de wilsautonomie. Hij zal *a fortiori* de nietigverklaring niet kunnen uitspreken van een huurovereenkomst die de eigenaar reeds zou hebben gesloten met een andere huurder. Ten slotte kan hij de eigenaar niet veroordelen tot een schadevergoeding van de benadeelde kandidaat-huurder: de wetgever van 25 februari 2003 is in dit opzicht van mening dat het probleem van de schadevergoeding niet kan worden toevertrouwd aan de rechtsmacht van de voorzitter, omdat het aangaan van debatten over de beoordeling van de schade niet verenigbaar is met de snelheid van de procedure «zoals in kortgeding». Bijgevolg zal het slachtoffer een andere procedure moeten starten, ten gronde, om de vergoeding te bekomen van de schade die hij heeft geleden. Het is dan weinig waarschijnlijk dat hij aan het einde van een lange procedureslag een aanzienlijke schadevergoeding zal krijgen. Om morele schade te vergoeden, hebben de Belgische rechtsbanken immers de neiging om het slachtoffer een symbolische euro te schenken, terwijl de materiële schade vaak moeilijk zal kunnen worden bewezen: het slachtoffer zal hoogstens vergoeding kunnen vragen voor «het verlies van een kans».

La même démonstration pourrait être livrée, par exemple, à propos d'un refus discriminatoire d'embauche.

La «forfaitarisation» du dommage présenterait, par rapport à la situation ci-avant décrite, un double avantage. Par définition, elle permettrait une économie substantielle de débats: plus rien ne s'opposerait, par conséquent, à ce que le juge de la cessation puisse condamner lui-même l'auteur de la discrimination aux dommages et intérêts ainsi «forfaitarisés». Ensuite, elle offrirait à la victime une perspective d'indemnisation effective, en lieu et place des Euros symboliques.

Le Gouvernement n'ignore pas qu'une telle «forfaitarisation» de l'indemnisation est totalement inusuelle dans le droit belge de la responsabilité – si l'on excepte le droit du travail. Il convient cependant de souligner que si l'on fait le choix de restreindre le volet pénal de la lutte contre la discrimination, l'introduction de tels dommages et intérêts forfaiteires est impérative aux fins que le droit belge continue à offrir une «sanction effective, proportionnée et dissuasive» des discriminations, ainsi que l'exigent les directives communautaires.

Au demeurant, l'innovation réalisée est d'amplitude limitée. La «forfaitarisation» concerne uniquement:

– les dommages et intérêts pour préjudice moral lié à la commission d'une discrimination dans tous les domaines d'application des lois proposées. S'agissant de la réparation du préjudice matériel lié à cette même discrimination, le droit commun s'appliquera. La forfaitarisation du dommage moral est, à y regarder de près, une «révolution» plus apparente que réelle. Par essence en effet, l'évaluation du dommage moral sous l'empire du droit commun de la responsabilité présente toujours une part d'arbitraire, et les juridictions se réfèrent souvent sur ce point à des «tarifs» non officiels établis par la doctrine sur base de récurrences jurisprudentielles. En fixant dans la loi elle-même un montant déterminé de dommages moraux, on se borne pour ainsi dire à «substituer l'arbitraire du législateur à l'arbitraire du juge»

– les dommages et intérêts offerts en réparation du préjudice moral et matériel lié à une discrimination commise dans le cadre des relations d'emploi. Et encore doit-on constater que, à ce niveau, l'essence du système proposé demeure indemnitaire, et non purement et simplement punitive. Possibilité est en effet offerte à

Hetzelfde voorbeeld zou kunnen worden aangehaald wanneer iemand, bijvoorbeeld, werk wordt geweigerd om discriminerende redenen.

De «forfaitarisering» van de schade zou met betrekking tot de situatie zoals hierboven beschreven, een dubbel voordeel bieden. Ze zou per definitie de debatten inkorten: niets zou dan nog beletten dat de stakingsrechter zelf de dader van de discriminatie veroordeelt tot de «geforfaitariserde» schadeloosstelling. Daarnaast, zou een forfaitarisering het slachtoffer uitzicht bieden op een daadwerkelijke vergoeding in plaats de symbolische euro.

De Regering beseft dat een dergelijke «forfaitarisering» van de schadevergoeding totaal ongebruikelijk is in het Belgisch aansprakelijkheidsrecht – als men het arbeidsrecht buiten beschouwing laat. Er moet echter op worden gewezen dat als men ervoor zou kiezen het strafrechtelijk luik van de strijd tegen de discriminatie drastisch in te perken, de invoering van dergelijke forfaitaire schadeloosstelling noodzakelijk zou zijn opdat het Belgisch recht een «doeltreffende, evenredige en afschrikkende sanctie» kan blijven aanbieden tegen discriminatie, zoals vereist door de gemeenschapsrichtlijnen.

Afgezien daarvan zou de vernieuwing beperkt zijn. De forfaitarisering heeft uitsluitend betrekking op:

– de schadeloosstelling voor morele schade die verband houdt met het begaan van een discriminatie binnen het toepassingsgebied van alle voorgestelde wetten. Wanneer het gaat om de vergoeding van de materiële schade die verband houdt met dezelfde discriminatie, zal het gemeen recht van toepassing zijn. De forfaitarisering van de morele schade is, bij nader onderzoek, eerder een schijnbare dan een echte «revolutie». Per definitie is de evaluatie van de morele schade in toepassing van het gemene aansprakelijkheidsrecht altijd voor een deel arbitrair en de rechtkanten verwijzen voor dit punt vaak naar de officieuze tarieven opgesteld door de doctrine op basis van precedenten in de rechtspraak. Door in de wet zelf een bepaald bedrag voor morele schadeloosstelling op te nemen, beperkt men zich omzeggens tot de «vervanging van de willekeur van de rechter door de willekeur van de wetgever».

– De schadeloosstelling die wordt aangeboden als vergoeding voor de morele en materiële schade door een discriminatie in het kader van de arbeidsverhoudingen. Men moet ook vaststellen dat de essentie van het voorgestelde systeem gericht is op de vergoeding van de schade en niet uitsluitend op het

l'auteur de la discrimination de diviser par deux le montant auquel il est condamné, en démontrant que le traitement défavorable dénoncé par la victime (p. ex.: refus d'embauche) serait quand même advenu en l'absence de discrimination.

Dans le système proposé, le prononcé des dommages et intérêts forfaitaires ainsi décrit est le fait:

- du juge de la cessation devant lequel un acte discriminatoire est dénoncé;
- de la juridiction ordinaire, saisie par application du droit commun, devant laquelle un acte discriminatoire est dénoncé;
- de la juridiction (ordinaire ou de cessation) devant laquelle un acte de représailles hors du domaine de l'emploi est dénoncé.

Enfin, il convient de souligner que la victime est toujours libre de poursuivre la réparation du préjudice par elle subi en application du droit commun de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle, et non en application des «forfaits» proposés. Ceux-ci ne sont donc en aucune manière impératifs pour la victime. Par ailleurs, l'indemnisation forfaitaire n'est ouverte qu'au bénéfice de cette seule victime, et non des «groupements d'intérêts» ou des «acteurs institutionnels» (Centre ou Institut) habilités à agir aux fins de dénoncer un manquement à l'une des trois lois.

5° Une action en cessation. Chacune des trois lois créera une action en cessation identique, dont le modèle de base, repris de l'action en cessation créée par la loi du 25 février 2003, a été amélioré par l'adjonction de dispositifs issus d'autres lois particulières ayant institué des actions en cessation. Les traits saillants du dispositif proposé résident dans:

– l'affirmation que l'action en cessation ainsi créée ne retranche rien aux compétences que la Section d'administration du Conseil d'État tire des articles 14 et 17 des lois coordonnées sur le Conseil d'État. Il a paru utile d'opérer expressis verbis une telle précision, qui ne figurait auparavant que dans les travaux préparatoires de la loi du 25 février 2003.

– la possibilité donnée au juge de la cessation de condamner l'auteur de la discrimination querellée aux dommages et intérêts forfaitaires – mais uniquement à ceux-ci – institués par les trois lois.

– l'octroi, au Ministère public, ou, le cas échéant, à l'Auditorat du travail, du droit d'introduire lui-même l'action en cassation.

opleggen van een straf. De dader van de discriminatie krijgt immers de mogelijkheid om het bedrag waartoe hij is veroordeeld te halveren, wanneer hij kan aantonen dat het schadelijk gedrag dat wordt aangeklaagd door het slachtoffer (bv weigering van aanwerving) zich ook zou hebben voorgedaan wanneer de discriminatie niet zou hebben plaatsgevonden.

In het systeem dat wordt voorgesteld zou de forfaitaire schadeloosstelling kunnen uitgesproken worden door:

- De stakingsrechter bij wie een discriminerende daad wordt aangegeven;
- De gewone rechbank waarbij de zaak aanhangig wordt gemaakt door toepassing van het gemeen recht en waarvan een discriminerende daad wordt aangeklaagd;
- De rechbank (gewone rechbank of stakingsrechter) waarbij een daad van represaille buiten het domein van de werkgelegenheid wordt aangegeven.

Tenslotte moet erop gewezen worden dat het slachtoffer steeds vrij is de vergoeding na te streven van de schade die hij heeft geleden door toepassing van het gemeen recht van de contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheid en niet door toepassing van de voorgestelde «forfaits». Deze zijn geenszins dwingend voor het slachtoffer. Bovendien staat de forfaitaire schadeloosstelling slechts open voor één enkel slachtoffer en niet voor «belangengroepen» of «institutionele actoren» (Centrum of Instituut) die gemachtigd zijn een inbreuk op één van de drie wetten aan te geven.

5° Een stakingsvordering. Elk van de drie wetten zal in een identieke stakingsvordering voorzien. Het model hiervan werd overgenomen van de stakingsvordering voorzien in de wet van 25 februari 2003, en verbeterd door de toevoeging van bepalingen voorzien in andere bijzondere wetten die voorzien zijn in een stakingsvordering. De belangrijkste elementen van het voorgestelde systeem bestaan erin dat:

– de bevestiging dat de stakingsvordering geen afbreuk doet aan de bevoegdheden van de Afdeling Administratie van de Raad van State voorzien in de artikelen 14 en 17 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State. Het is nuttig gebleken om expressis verbis een dergelijke toelichting in te lassen, die voordien alleen was opgenomen in de voorbereidende werkzaamheden van de wet van 25 februari 2003.

– de mogelijkheid die de stakingsrechter wordt geboden om de dader van de betwiste discriminatie te veroordelen tot een forfaitaire schadeloosstelling – maar alleen tot deze schadeloosstelling – die wordt ingevoerd door de drie wetten.

– de toekenning van een vorderingsrecht aan het Openbaar Ministerie, of het Arbeidsauditoraat, om een stakingsvordering in te stellen.

– l'introduction du délit de Contempt of Court, c'est-à-dire, la pénalisation du comportement consistant à ne pas se plier aux injonctions adressées par le juge de la cessation.

IV.4.3. Les dispositions pénales

IV. 4.3.1. La définition des actes de discrimination sanctionnés

Le Chapitre pénal de chacune des trois lois comporte une disposition liminaire précisant le sens que le terme de «discrimination» revêtira dans le cadre dudit chapitre. A ce niveau, il est précisé que la «discrimination» pourra notamment viser les «discriminations indirectes». Ceci mérite quelques mots d'explication.

En effet, dans son arrêt du 6 octobre 2004, la Cour d'arbitrage avait clairement indiqué que seule la répression pénale des discriminations *intentionnelles* pouvait être admise. Elle en avait tiré pour conséquence que la répression pénale des discriminations indirectes était inadmissible. S'exprimant à propos de l'infraction d'incitation à la discrimination contenue dans l'article 6, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003, la Cour avait en effet affirmé: «on imagine mal comment il pourrait être incité à une 'pratique apparemment neutre' ou à un acte dont le caractère discriminatoire ne se manifeste que par son 'résultat dommageable'. Une telle définition contient un élément d'incertitude qui n'empêche pas qu'une discrimination indirecte puisse faire l'objet d'une mesure civile mais qui n'est pas compatible avec l'exigence de prévisibilité propre à la loi pénale» (pt. B.55 de l'arrêt du 6 octobre 2004).

En son avis du 11 juillet 2006 rendu à propos des présents projets de loi, la Section de législation du Conseil d'État a formulé des critiques substantiellement identiques.

Le Gouvernement partage sans réserve la prémissé sur laquelle se fonde le raisonnement de la Cour d'arbitrage et du Conseil d'État: seules les discriminations intentionnelles pourront entrer en ligne de compte dans le cadre du chapitre pénal des trois lois. Au demeurant, les trois projets de loi le précisent expressément.

En revanche, il ne partage pas la conclusion selon laquelle la discrimination indirecte n'est jamais susceptible d'être intentionnelle. D'une certaine manière, la Cour d'arbitrage a sur ce point été induite en erreur par la mauvaise définition que la loi du 25 février 2003 donne de la discrimination indirecte. Selon les directives communautaires en effet, la discrimination indirecte vise, non

– de invoering van een *contempt of court* misdrijf, waarbij het niet naleven van een stakingsbevel uitgesproken door de stakingsrechter strafbaar wordt gesteld.

IV.4.3. De strafrechtelijke bepalingen

IV.4.3.1. De definitie van de daden van discriminatie die bestraft worden

Het strafrechtelijk hoofdstuk van de drie wetten bevat een inleidende bepaling die een toelichting geeft bij de betekenis die de term «discriminatie» zal krijgen in het kader van dat hoofdstuk. In dit opzicht wordt bepaald dat de «discriminatie» met name zal kunnen verwijzen naar «indirecte discriminatie». Hier is een woordje uitleg op zijn plaats.

In zijn arrest van 6 oktober 2004 had het Arbitragehof immers duidelijk aangegeven dat alleen de strafrechtelijke bestraffing van *opzettelijke* discriminatie kon worden toegelaten. Het concludeerde dat de strafrechtelijke sanctionering van indirecte discriminatie niet was toegestaan. In een uitspraak over het misdrijf van het aanzetten tot discriminatie vervat in artikel 6, § 1 van de wet van 25 februari 2003 had het Hof immers bevestigd: «het is moeilijk denkbaar op welke manier opzettelijk zou kunnen worden aangezet tot een «ogenschijnlijk neutrale handelwijze» of tot een daad waar van de discriminerende aard alleen tot uiting komt door de «schadelijke weerslag» ervan. Zulk een definitie bevat een vaag element dat niet verhindert dat een burgerrechterlijke maatregel kan worden genomen tegen indirecte discriminatie, maar dat niet verenigbaar is met de vereiste van voorzienbaarheid die inherent is aan de strafwet». (Punt B. 55 van het arrest van 6 oktober 2004).

In haar advies dat ze op 11 juli 2006 heeft uitgebracht over deze wetsontwerpen, heeft de Afdeling Wetgeving van de Raad van State substantieel identieke kritiek geuit.

De Regering deelt zonder voorbehoud het uitgangspunt waarop de redenering van het Arbitragehof en van de Raad van State is gebaseerd: alleen opzettelijke discriminatie kan in aanmerking komen in het kader van het strafrechtelijk hoofdstuk van de drie wetten. De drie wetsontwerpen bepalen dit dan ook uitdrukkelijk.

De Regering is het echter niet eens met de conclusie dat indirecte discriminatie nooit opzettelijk kan zijn. Op een bepaalde manier werd het Arbitragehof op een dwaalspoor gebracht door de slechte definitie die de wet van 25 februari 2003 geeft aan indirecte discriminatie. Volgens de Europese richtlijnen beoogt de indirecte discriminatie immers niet «een ogenschijnlijk neutrale

pas «la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui *a en tant que tel un résultat dommageable (...)*» (définition de l'article 2, § 2, de la loi du 25 février 2003), mais bien «la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui *est susceptible de (...)* entraîner un désavantage particulier». A l'aune de cette définition européenne (reprise dans les trois lois proposées), qui identifie la discrimination indirecte par référence à un résultat effectivement produit ou *dont on estime probable qu'il advienne en fonction de l'expérience commune*, il devient parfaitement concevable qu'une discrimination indirecte soit «anticipable», et donc, puisse être «intentionnelle» dans le chef de celui qui la commet. Au demeurant, les premières affaires dans lesquelles la Cour de Justice des Communautés européennes fut confrontée à des phénomènes de discrimination indirecte entre hommes et femmes, étaient des affaires où l'auteur des mesures querellées cherchait intentionnellement à contourner l'interdiction de discrimination directe entre homme et femme commise par le droit communautaire. (voy. notamment *Jenkins c. Kinsgate, Rec.*, 1981, p. 911. Voy. pour le surplus C. Barnard, «L'égalité des sexes dans l'Union européenne: un bilan», *L'union européenne et les droits de l'Homme*, sous la dir. de P. Alston, Bruxelles, Bruylant, 2001, p. 243).

Les remarques qui précèdent ne visent pas à affirmer que la discrimination indirecte, et l'incitation à celle-ci, sont toujours et nécessairement intentionnelles, et peuvent par conséquent être pénalement réprimées. Simplement insistent-elles sur le fait qu'une discrimination indirecte et une incitation à celle-ci peuvent être intentionnelles: il appartiendra au juge pénal de l'apprécier au cas par cas. Peut-on par exemple contester, à la lumière de la jurisprudence existante de la Cour de Justice, que celui qui incite les employeurs à désavantager, au niveau salarial, les travailleurs à temps partiel, sait pertinemment que, ce faisant, il incite à un comportement qui désavantage surtout les femmes? Peut-on sérieusement contester que celui qui incite les propriétaires à ne pas louer leurs logements à des personnes nées en Afrique sait que, ce faisant, il incite à un comportement qui désavantagera surtout les personnes noires de peau?

IV3.2. L'identification des comportements pénalement sanctionnés

La Cour d'arbitrage, dans son arrêt 157/2004 prononcé le 6 octobre 2004, a considéré que «lorsque le législateur opte pour la voie pénale, il relève de son pouvoir d'appréciation de déterminer quels sont les com-

bepaling, maatstaf of handelwijze die als dusdanig een schadelijke weerslag heeft (...)» (definitie van artikel 2, § 2, van de wet van 25 februari 2003), maar wel «een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die (...) bijzonder kan benadelen». Met deze Europese definitie (die is overgenomen in de drie voorgestelde wetten) die indirecte discriminatie meet aan een resultaat dat zich daadwerkelijk voordoet of *waarvan men denkt dat het zich waarschijnlijk zal voordoen in functie van de gewone ervaring*, wordt het perfect denkbaar dat een indirecte discriminatie «anticipeerbaar» is en dus «opzettelijk» wordt begaan door de dader. De eerste zaken waarin het Hof van Justitie van de Europese gemeenschappen te maken kreeg met indirecte discriminatie tussen mannen en vrouwen waren trouwens zaken waarin de dader van de betwiste maatregelen het verbod op directe discriminatie tussen mannen en vrouwen dat wordt bepaald door het gemeenschapsrecht met voorbedachte rade trachtte te omzeilen (zie meer bepaald *Jenkins c. Kinsgate, Rec.*, 1981, p. 911. Zie voor de overige C. Barnard, «L'égalité des sexes dans l'Union européenne: un bilan», *L'union européenne et les droits de l'Homme* onder leiding van P. Alston, Brussel, Bruylant, 2001, p. 243).

De voorafgaande opmerkingen hebben niet tot doel te beweren dat de indirecte discriminatie en het aanzetten hiertoe steeds en noodzakelijkerwijs opzettelijk zijn en bijgevolg strafrechtelijk kunnen worden bestraft. Ze leggen gewoon de nadruk op het feit dat een indirecte discriminatie en het aanzetten hiertoe opzettelijk kunnen zijn: het zal de taak van de strafrechter zijn dit geval per geval te beoordelen. Kan in het licht van de bestaande rechtspraak van het Hof van Justitie bijvoorbeeld worden betwist dat diegene die de werkgevers ertoe aanzet de deeltijdse werknemers op het vlak van het loon te benadelen, pertinent weet dat hij, door dit te doen, aanzet tot een gedrag dat vooral de vrouwen benadeelt? Kan ernstig worden betwist dat diegene die de eigenaars ertoe aanzet hun woningen niet te verhuren aan personen die in Afrika geboren zijn, weet dat hij, door dit te doen, aanzet tot een gedrag dat vooral de personen met een donkere huidskleur zal benadelen?

IV.3.2. De identificatie van gedragingen die strafrechtelijk worden bestraft

Het Arbitragehof heeft in zijn arrest 157/2004, geveld op 6 oktober 2004, weliswaar gesteld dat «wanneer de wetgever kiest voor de strafrechtelijke weg, het tot zijn beoordelingsbevoegdheid behoort vast te stel-

portements qui méritent d'être pénallement sanctionnés» (B. 19). La Cour d'arbitrage pourrait ainsi faire preuve d'une certaine tolérance face aux différences affectant les dispositifs pénaux des lois luttant contre la discrimination.

Cette tolérance constitutionnelle a cependant des limites, la même Cour d'arbitrage ayant en effet précisé que, dans l'édition du dispositif pénal, «les choix (posés par le législateur) (...) (devraient être) raisonnablement justifiés» (B. 19).

Il est donc plus que probable que les différences d'accentuation répressive qui seraient maintenues entre les trois dispositifs de lutte contre la discrimination, risquent, au-delà d'un certain seuil, d'être jugées contraires au principe. «d'égalité des égalités»

Enfin, l'on sera attentif au principe d'équivalence juridictionnelle issu du droit de l'Union européenne, et qui limite l'autonomie procédurale des États membres de l'Union européenne lorsque, notamment, ils transposent des directives. Certes, aucune des directives dont les trois lois constituent la transposition n'impose le recours à la voie pénale, ni ne l'exclut. Tout juste lesdites directives imposent-elles la mise en place d'un système sanctionnant «effectif, proportionné et dissuasif». Toutefois, selon la jurisprudence constante de la Cour de justice, les États membres «(...) tout en conservant le choix des sanctions, (...) doivent notamment veiller à ce que les violations du droit communautaire soient sanctionnées dans des conditions, de fond et de procédure, qui soient analogues à celles applicables aux violations du droit national d'une nature et d'une importance similaires et qui, en tout état de cause, confèrent à la sanction un caractère effectif, proportionné et dissuasif» (C.J.C.E., 21 septembre 1989, *Commission des Communautés européennes c. Grèce; C-68/88, Rec.*, p. 2985, pt. 24). En conséquence, une meilleure protection pénale que la Belgique accorderait «bénévolement» à une forme d'égalité de traitement, pourrait se trouver à la source de difficultés si, sans justifications convaincantes, elle n'était pas accordée aux formes d'égalité protégées par les directives communautaires.

Toutes ces considérations convergent en faveur d'une *harmonisation* des différents dispositifs pénaux portés par les différentes lois, dans l'esprit qui préside à l'ensemble de la réforme proposée.

len welk gedrag een strafrechtelijke sanctie verdient» (B. 19). Het Arbitragehof zou zo blijk kunnen geven van een zekere tolerantie tegenover de verschillen in de strafrechtelijke bepalingen van de wetten in de strijd tegen de discriminatie.

Deze grondwettelijke tolerantie heeft echter haar grenzen, aangezien datzelfde Arbitragehof immers heeft toegegeven dat bij het ontwerp van de strafrechtelijke bepaling, «de (door de wetgever) gemaakte keuzes (...) redelijkerwijs (zouden moeten) worden verantwoord» (B. 19).

Het is dus meer dan waarschijnlijk dat de klemtoon-verschillen inzake sanctionering die bestaan tussen de drie bepalingen in de strijd tegen discriminatie vanaf een bepaald punt, kritiek dreigen te krijgen omwille van hun strijdigheid met het principe van de «gelijkheid van de gelijkheden».

Ten slotte zal men aandacht moeten schenken aan het beginsel van de gelijkwaardigheid van sanctionering uit het gemeenschapsrecht, dat de autonomie van de Lidstaten inzake procedures beperkt, meer bepaald wanneer zij richtlijnen omzetten. Weliswaar legt geen van de richtlijnen, waarvan de drie wetten de omzetting zijn, op dat er een beroep moet worden gedaan op het strafrecht, noch wordt dit uitgesloten. De richtlijnen leggen uitsluitend de invoering op van een «doeltreffend, evenredig en afschrikend» sanctionerend systeem. Volgens de constante rechtspraak van het Hof van Justitie moeten de Lidstaten « (...) onder het behoud van de keuze van de sancties er meer bepaald op toezien dat de inbreuk op het gemeenschapsrecht bestraft wordt in omstandigheden, ten gronde en op basis van de procedure, die analoog zijn met de omstandigheden die worden toegepast voor inbreuken op het nationaal recht die van een gelijkaardig belangrijke aard zijn en die de sanctie in ieder geval een «doeltreffend, evenredig en afschrikend» karakter bieden (H.v.J. 21 september 1989, *Commissie van de Europese Gemeenschappen t. Griekenland; C-68/88, Jur.*, p. 2985, pt. 24). Bijgevolg zou een betere strafrechtelijke bescherming die België «vrijwillig» zou bieden aan een vorm van gelijke behandeling aan de basis liggen van problemen, indien deze bescherming zonder overtuigende verantwoording niet zou worden toegekend aan vormen van gelijkheid die zijn beschermd door de gemeenschapsrichtlijnen.

Al deze beschouwingen gaan in de richting van een harmonisatie van de verscheidene strafrechtelijke sancties in de verschillende wetten, in de geest die overigens heerste bij de voorgestelde hervorming in haar geheel.

L'option choisie consiste à calquer l'ensemble des dispositifs pénaux sur un noyau qui prendrait essentiellement appui sur les choix posés par le législateur lors de l'adoption de la loi du 25 février 2003.

Lors de l'adoption de la loi du 25 février 2003, le législateur a fait consciemment le choix d'une relative modération en matière pénale. L'option ci-après exposée reviendrait à prolonger ce choix, en tirant les conséquences dans tous les domaines de la lutte contre la discrimination.

Outre un système dit «des motifs abjects» applicable à certaines infractions permettant d'augmenter le taux minimum de la peine lorsque le mobile de l'infraction est discriminatoire, la loi du 25 février 2003 a introduit dans l'ordre juridique belge de nouvelles incriminations pour lutter contre la discrimination. C'est l'article 6 de la loi qui a servi de réceptacle à ce nouveau dispositif.

Avant sa censure par la Cour d'arbitrage, l'article 6 incriminait trois comportements: l'incitation à la discrimination (article 6, §1^{er}, 1^{er} tiret), le fait de donner une publicité à son intention de recourir à la discrimination (article 6, §1^{er}, 2^{ème} tiret) et l'acte discriminatoire commis par tout fonctionnaire ou officier public ou tout dépositaire ou agent de la force dans l'exercice de ses fonctions (article 6, § 2).

Plus précisément, l'article 6 disposait:

§1. Est puni d'emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante EUR à mille EUR ou d'une de ces peines seulement:

– quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

- quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, donne une publicité à son intention de recourir à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, d'une groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

§ 2. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans d'un emprisonnement de deux mois à deux

De gekozen optie bestaat erin alle strafrechtelijke bepalingen over te nemen in een versie die essentieel gebaseerd zou zijn op de keuzes van de wetgever bij de goedkeuring van de wet van 25 februari 2003.

Bij de goedkeuring van de wet van 25 februari 2003 heeft de wetgever bewust gekozen voor een relatieve matiging inzake strafrecht. De optie die hierna wordt uiteengezet zou erop neerkomen deze optie te verlengen, door conclusies te trekken uit alle domeinen in de strijd tegen de discriminatie.

Naast een zogenaamd systeem van «verwerpelijke motieven» dat van toepassing is op bepaalde inbreuken en dat de mogelijkheid biedt om de minimumstraf op te trekken wanneer het motief van de inbreuk discriminerend is, heeft de wet van 25 februari 2003 nieuwe misdrijven ingevoerd in de Belgische juridische orde om de strijd aan te gaan tegen discriminatie. In artikel 6 van de wet worden de nieuwe bepalingen verzameld.

Vooraleer het Arbitragehof het vernietigde, bevatte artikel 6 drie strafbaarstellingen: het aanzetten tot discriminatie (artikel 6, §1, 1^e streepje), het openlijk te kennen geven van zijn voornemen te discrimineren (artikel 6, §1, 2^e streepje) en de daad van discriminatie die wordt gesteld door elke ambtenaar of openbaar officier of iedere drager of agent van de openbare macht in de uitvoering van zijn ambt (artikel 6, § 2).

Artikel 6 stelde meer bepaald:

§1. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig EUR tot duizend EUR of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

- hij die in een van de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot discriminatie, haat of geweld jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, de seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

- hij die in een van de omstandigheden als bedoeld in artikel 444 van het Strafwetboek openlijk zijn voornemen te kennen geeft tot discriminatie, haat of geweld jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, de seksuele geaardheid, (de burgerlijke staat), de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of (de toekomstige gezondheidstoestand), een handicap of een fysieke eigenschap.

§ 2. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft iedere openbare officier of ambte-

ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou des membres de celle-ci sur base du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, de la conviction religieuse ou philosophique, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique (...».

L'arrêt 157/2004 prononcé par la Cour d'arbitrage a toutefois annulé certaines de ces infractions: le fait de donner une publicité à son intention de recourir à la discrimination (article 6, §1^{er}, 2^{ème} tiret) ainsi que l'acte discriminatoire commis par tout fonctionnaire ou officier public ou tout dépositaire ou agent de la force dans l'exercice de ses fonctions (article 6, § 2).

L'infraction d'incitation à la discrimination a, quant à elle, subsisté. Elle constitue l'une des infractions retenues dans le dispositif pénal commun aux lois luttant contre la discrimination. Indépendamment de sa censure par la Cour d'arbitrage, l'infraction mise à charge des agents publics peut être retenue dans ce dispositif pénal. En effet, le vice qui a entraîné l'annulation totale du paragraphe 2 de l'article 6 venait du caractère limité des motifs discriminatoires concernés par la disposition, laquelle ne visait ni les opinions politiques, ni la langue. Dans la mesure où cette critique est pleinement intégrée dans l'actuel projet, rien n'empêche que cette infraction soit réintégrée dans le dispositif pénal des lois.

Compte tenu toutefois des obligations internationales qui lient la Belgique en matière de discrimination raciale, et en particulier, de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 21 décembre 1965 qui lui impose de pénaliser certains comportements¹, la «loi-racisme» devra, autre

naar, iedere drager of (agent van de openbare macht) die zich in de uitoefening van zijn ambt schuldig maakt aan discriminatie jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van het geslacht, de seksuele geaardheid, de burgerlijke staat, de geboorte, het fortuin, de leeftijd, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of de toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap (...»

Arrest 157/2004 dat werd geveld door het Arbitragehof heeft evenwel enkele van deze inbreuken vernietigd: openlijk zijn voornemen te kennen geven tot discriminatie, (artikel 6, §1, 2^e streepje), alsook de daad van discriminatie die wordt gesteld door iedere openbare officier of ambtenaar, iedere drager of (agent van de openbare macht) in de uitoefening van zijn ambt (artikel 6, § 2).

De inbreuk van het aanzetten tot haat is dan weer blijven bestaan. Het is één van de inbreuken die men zou kunnen opnemen in de minimale strafbepaling die gemeenschappelijk is aan de wetten in de strijd tegen discriminatie. Los van de vernietiging door het Arbitragehof zou de inbreuk ten laste van openbare officieren kunnen worden opgenomen in deze minimale voorziening. De fout die geleid heeft tot de totale vernietiging van paragraaf 2 van artikel 6 komt immers voort uit het beperkte karakter van de discriminerende motieven in de bepaling die noch politieke opinie noch taal beoogde. In de mate waarin aan deze kritiek volledig is tegemoetgekomen in het huidige ontwerp, belet niets dat deze inbreuk opnieuw zou worden opgenomen in de strafrechtelijke voorziening van de wetten.

Rekening houdend echter met de internationale verplichtingen van België inzake rassendiscriminatie en meer bepaald met de Internationale Conventie inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 21 december 1965, die België verplicht om bepaalde gedragingen te bestraffen¹, moetde

² Son article 4 dispose en effet que les Etats s'engagent notamment: «a) à déclarer délits punissables par la loi toute diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, toute incitation à la discrimination raciale, ainsi que tous actes de violence, ou provocation à de tels actes, dirigés contre toute race ou tout groupe de personnes d'une autre couleur ou d'une autre origine ethnique, de même que toute assistance apportée à des activités racistes, y compris leur financement; b) à déclarer illégales et à interdire les organisations ainsi que les activités de propagande organisée et tout autre type d'activité de propagande qui incitent à la discrimination raciale et qui l'encouragent et à déclarer délit punissable par la loi la participation à ces organisations ou à ces activités; c) à ne pas permettre aux autorités publiques ni aux institutions publiques, nationales ou locales, d'inciter à la discrimination raciale ou de l'encourager».

¹ In artikel 4 staat immers dat de Staten zich ertoe verbinden: « a) strafbaar bij de wet te verklaren het verspreiden, op welke wijze ook, van denkbeelden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat, aanzetting tot rassendiscriminatie, zomede alle daden van geweld of aanzetting daartoe, die zijn gericht tegen een ras of een groep personen van een andere huidskleur of ethnische afstamming, alsook het verlenen van steun aan tegen bepaalde rassen gerichte activiteiten, waaronder begrepen de financiering daarvan;

b) organisaties, alsook georganiseerde en alle andere propaganda-activiteiten die rassendiscriminatie in de hand werken en daartoe aanzetten, onwettig te verklaren en te verbieden, en deelname aan zodanige organisaties of activiteiten als strafbaar bij de wet aan te merken;

c) niet toe te staan dat overheidsorganen of overheidsinstellingen, hetzij op nationaal, hetzij op plaatselijk niveau, rassendiscriminatie bevorderen of daartoe aanzetten.

ce dispositif, déclarer pénalement sanctionnable: «toute diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale» ainsi que «la participation aux organisations, aux activités de propagande organisée et à tout autre type d'activité de propagande qui incitent à la discrimination raciale et qui l'encouragent»

En synthèse, l'option choisie comprend donc

– concernant la «loi-genre» et la «loi anti-discrimination»: l'infraction d'incitation à la discrimination, le comportement discriminatoire des agents publics et les «motifs abjects»,

– concernant la «loi-racisme»: ce même noyau augmenté de la pénalisation de la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale et de la pénalisation de la participation aux organisations qui incitent à la discrimination

IV.5. La charge de la preuve

Conformément à ce qu'exigent les directives communautaires (directive 43/2000, art 8; directive 78/2000, art. 10 ...), chacune des trois lois comporte un chapitre identique relatif au «renversement de la charge de la preuve». A dire vrai, il s'agit davantage d'un «partage de la charge de la preuve». Au plaignant, il appartiendra de produire des faits ou tout autre élément de preuve susceptibles de faire naître une présomption de discrimination (*prima facie case*); au défendeur, il appartiendra alors de renverser cette présomption. Ainsi compris, ce partage de la charge de la preuve a reçu le *fiat* de la Cour d'arbitrage (arrêt 157/2004, pt. B.84).

Ainsi que mentionné par les textes de lois proposés, ce partage de la charge de la preuve a vocation à s'appliquer à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en œuvre lesdites lois – en ce compris les procédures ordinaires menées devant les juridictions civiles et les procédures menées devant le Conseil d'État –, à l'exception des procédures pénales.

Les faits et autres éléments de preuve susceptibles de faire naître la présomption de discrimination peuvent être de toute nature. Les textes proposés, dans la lignée de la loi du 25 février 2003, en mentionnent deux, à *titre exemplatif*: les statistiques et les tests de situation.

IV.6. Le droit d'action collectif

Les directives communautaires imposent la reconnaissance d'un droit d'action collectif au profit des «as-

racismewet, naast deze bepaling, mimimaal strafrechtelijk sanctioneren «het verspreiden, op welke wijze ook, van denkbeelden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat» en «organisaties, alsook georganiseerde en alle andere propaganda-activiteiten die rassendiscriminatie in de hand werken en daartoe aanzetten, en deelname aan zodanige organisaties of activiteiten ».

Samengevat bevat de gekozen optie het volgende:

– wat betreft de «genderwet» en de «antidiscriminatie-wet»: de inbreuk van het aanzetten tot discriminatie, het discriminerende gedrag van openbare ambtenaren en de «verwerpelijke motieven».

– wat de «racismewet» betreft: dezelfde strafbaarstellingen met daarnaast ook de bestrafing van het verspreiden van denkbeelden gegeund op rassuperioriteit of rassenhaat, en van de deelname aan een organisatie die aanzet tot discriminatie.

IV.5. De bewijslast

Conform de eisen van de gemeenschapsrichtlijnen (richtlijn 43/2000, art 8; richtlijn 78/2000, art. 10 ...), bevat elk van de drie wetten een identiek hoofdstuk betreffende «de omkering van de bewijslast». In feite gaat het hier eerder om «een verdeling van de bewijslast». De eiser zal feiten of ander bewijsmateriaal moeten aanreiken die kunnen leiden tot een vermoeden van discriminatie (*prima facie case*); de verweerde moet dit vermoeden omkeren. In deze interpretatie, heeft deze verdeling van bewijslast het fiat van het Arbitragehof (arrest 157/2004, pt. B.84).

Zoals vermeld in de voorgestelde wetteksten is het bedoeling dat deze verdeling van de bewijslast wordt toegepast op elke gerechtelijke procedure tot uitvoering van deze wetten –met inbegrip van de gewone procedures die worden gevoerd voor de burgerlijke rechtbanken en de procedures die worden gevoerd voor de Raad van State –, maar met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

De feiten en de andere bewijselementen die kunnen leiden tot een vermoeden van discriminatie kunnen van elke aard zijn. In het verlengde van de wet van 25 februari 2003 vermelden de voorgestelde teksten er bij wijze van voorbeeld twee: de statistieken en de praktijktests.

IV.6. Het collectieve actierecht

De gemeenschapsrichtlijnen leggen de erkenning op van het collectieve actierecht ten voordele van «vere-

sociations, organisations et personnes morales» (voy. p. ex. l'art. 9 de la directive 78/2000). Baptisés «groupements d'intérêts» (belangenverenigingen), les associations auxquelles ce droit d'action est reconnu par les trois lois sont les mêmes que celles que visent actuellement les dispositifs combinés des lois du 25 février 2003 et du 7 mai 1999. Ce droit d'action collectif sera valable pour toutes les procédures juridictionnelles visant à la mise en œuvre des lois proposées et des directives dont elles assurent la transposition: civiles, pénales, administratives ou constitutionnelles.

Le Gouvernement a cependant modifié l'indication de la «durée de vie» exigée des groupements d'intérêts aux fins de se voir reconnaître le droit d'action d'intérêt collectif. Le délai de trois ans (au lieu de cinq, comme actuellement exigé par la loi du 25 février 2003, la loi du 7 mai 1999 et la loi du 30 juillet 1981) a été retenu.

Cette «réduction» s'explique de la manière suivante. La Commission européenne, dans sa mise en demeure relative à la directive 43/2000, a estimé que le délai de cinq ans actuellement exigé était trop long, et restreignait indûment le droit pour les associations intéressées d'agir en justice. La Commission se borne à ce constat, sans indiquer explicitement ou implicitement le délai qui, à son estime, pourrait être jugé admissible. Les auteurs proposent en conséquence un délai de trois ans. Sans doute cette proposition est-elle relativement arbitraire. Elle a au moins le mérite de réaliser sur ce point une certaine harmonisation des textes consacrant des droits d'action d'intérêt collectif en droit fédéral. Le délai de trois ans est en effet celui qui a d'ores et déjà été retenu par d'autres lois existantes.

Enfin, et conformément à ce que permet l'article 138, al. 6, du Code judiciaire, les projets ont également donné au Ministère public, ou, le cas échéant, à l'Auditorat du travail, le droit de saisir les juridictions civiles des litiges relatifs à la discrimination. L'octroi d'un tel droit d'action symbolise, et met en pratique dans les litiges civils, l'idée selon laquelle la Société, représentée par le Ministère public, est intéressée dans la lutte contre la discrimination.

IV.7. Les acteurs institutionnels de la lutte contre la discrimination.

Dans le cadre de la «loi-racisme», l'acteur institutionnel désigné aux fins de promotion de l'égalité de traitement – en ce compris aux fins d'action en justice –, sera le Centre pour l'égalité des chances. Il s'agit là de la situation qui prévaut actuellement. La loi organique du Centre est adaptée en conséquence.

nigen, organisaties en rechtspersonen» (zie bv art. 9 van richtlijn 78/2000). Deze groepen werden belangenverenigingen genoemd en de verenigingen waarvoor dit actierecht is erkend door de drie wetten zijn dezelfde als diegene die de gecombineerde bepalingen van de wetten van 25 februari 2003 en van 7 mei 1999 beogen. Dit collectieve actierecht zal geldig zijn voor alle gerechtelijke procedures die de uitvoering tot doel hebben van de voorgestelde wetten en richtlijnen waarvan ze de omzetting waarborgen: de burgerechterlijke, de strafrechtelijke, de administratieve of grondwettelijke.

De Regering heeft de «bestaanstermijn» aangepast die wordt geëist voor belangenverenigingen opdat het actierecht voor het collectief belang erkend zou worden. Een termijn van drie jaar (in plaats van vijf zoals nu geëist door de wet van 25 februari 2003, de wet van 7 mei 1999 en de wet van 30 juli 1981) werd in aanmerking genomen.

Deze «vermindering» wordt op de volgende manier verklaard. In haar ingebrukkestelling inzake richtlijn 43/2000 was de Europese Commissie van oordeel dat de termijn van vijf jaar die nu wordt geëist, te lang is en ten onrechte het recht beperkt voor de betrokken verenigingen om een rechtszaak in te spannen. De Commissie beperkt zich tot deze vaststelling zonder explicet of impliciet de termijn aan te geven die volgens haar toelaatbaar zou zijn. De auteurs stellen bijgevolg een termijn van drie jaar voor. Dit voorstel is ongetwijfeld vrij arbitrair, maar het heeft wel de verdienste om op dit punt te zorgen voor een zekere harmonisatie tussen de teksten inzake actierechten voor het collectief belang in het federaal recht. De termijn van drie jaar is immers de termijn die reeds in aanmerking werd genomen door andere bestaande wetten.

Tenslotte wordt, in overeenstemming met art. 138, zesde lid Gerechtelijk Wetboek, in de ontwerpen aan het Openbaar Ministerie, of al naargelang het geval, aan het Arbeidsauditoraat, een vorderingsrecht gegeven om een vordering wegens discriminatie in te stellen bij de burgerlijke rechtkanten. De toekenning van een dergelijk vorderingsrecht staat symbool voor het idee en zet dit idee bovendien om in de praktijk dat de maatschappij, vertegenwoordigd door het Openbaar Ministerie, belang hecht aan de strijd tegen discriminatie.

IV.7. De institutionele actoren van de strijd tegen de discriminatie

In het kader van de «racismewet» zal het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen worden aangeduid als institutionele actor om de gelijke behandeling te bevorderen. Dit is ook de huidige situatie. De organieke Wet van het Centrum wordt dienovereenkomstig aangepast.

Dans le cadre de la «loi-genre», l'acteur institutionnel désigné aux fins de promotion de l'égalité de traitement – en ce compris aux fins d'action en justice – sera l'Institut pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Il s'agit là de la situation qui prévaut actuellement. La loi organique de l'Institut est modifiée en conséquence.

Dans le cadre de la «loi anti-discrimination», l'acteur institutionnel désigné aux fins de promotion de l'égalité de traitement – en ce compris aux fins d'action en justice – sera le Centre pour l'égalité des chances. Une fois encore, le projet a sur ce point «consolidé» la situation existante. En effet, lors de l'adoption de la loi du 25 février 2003, le législateur avait étendu les compétences du Centre à l'ensemble des discriminations opérées sur base de l'un des critères de la liste limitative reprise à l'article 2, § 1^{er}, de la loi, à l'exception des discriminations opérées sur base du sexe. Cette extension des compétences du Centre fut réalisée par les articles 23, 24 et 31 de la loi du 25 février 2003.

Il convient donc d'adapter en conséquence la loi organique du Centre.

La compétence relative à la discrimination basée sur la langue, prohibée par la «loi anti-discrimination», est confiée à une institution publique spécialisée. En effet, en raison de l'existence d'un régime juridique complexe en matière d'emploi des langues et de la structure institutionnelle propre de notre État, il est nécessaire qu'une institution spécialisée dans le régime juridique existant en matière d'emploi des langues et l'organisation institutionnelle de notre État soit chargée de cette compétence.

Voici, Mesdames et Messieurs, la portée du projet que le gouvernement a l'honneur de soumettre à votre approbation.

Le ministre de l'Egalité des chances,

Christian DUPONT

In het kader van de «genderwet» zal het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en vrouwen worden aangeduid als institutionele actor om de gelijke behandeling te bevorderen, met inbegrip van rechtszaken. Dit is ook de huidige situatie. De organieke Wet van het Instituut wordt dienovereenkomstig aangepast.

In het kader van de «antidiscriminatiewet» zal het Centrum voor de Gelijkheid van Kansen als institutionele actor worden aangeduid om de gelijke behandeling te bevorderen, met inbegrip van rechtszaken. Eens te meer heeft de wetsontwerp de bestaande toestand op dit punt «bevestigd». Bij de goedkeuring van de wet van 25 februari 2003 had de wetgever de bevoegdheden van het Centrum uitgebreid tot alle vormen van discriminatie die zich voordoen op basis van één van de criteria van de limitatieve lijst in artikel 2, § 1 van de wet, met uitzondering van de discriminatie op basis van geslacht. Deze bevoegdheidsuitbreiding van het Centrum werd uitgevoerd door de artikelen 23, 24 en 31 van de wet van 25 februari 2003.

De organieke wet inzake het Centrum moet dus dienovereenkomstig worden aangepast.

De bevoegdheid inzake de discriminatie op basis van de taal die verboden wordt door de «anti-discriminatiewet», wordt toevertrouwd aan een gespecialiseerde openbare instelling. Omwille van het ingewikkelde juridische stelsel inzake taalgebruik en de institutionele structuur van onze Staat, is het noodzakelijk dat een instelling die is gespecialiseerd in het bestaande rechtsstelsel inzake taalgebruik en de institutionele organisatie van onze Staat, belast wordt met deze bevoegdheid.

Dit is, Dames en Heren, de draagwijde van het ontwerp dat de regering de eer heeft u ter goedkeuring voor te leggen.

De minister van Gelijke Kansenbeleid,

Christian DUPONT

COMMENTAIRE DES ARTICLES**Article 1^{er}**

Le texte de loi proposé ne s'inscrit que dans des matières soumises par l'article 78 de la Constitution. Les dispositifs de la réforme opérée qui ressortissent de l'article 77 de la Constitution, font quant à eux l'objet d'un projet de loi distinct.

Art.2

Cet article prévoit que l'avant-projet transpose les directives européennes relatives à la discrimination sur la base du sexe. Il s'agit d'une exigence de transparence imposée par les directives communautaires.

Art.3

Cet article reprend l'objectif de l'avant-projet, à savoir créer, dans les matières visées à l'article 6 de la loi (champ d'application matériel), un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe.

Art.4

Dans son premier paragraphe, cet article prévoit que la distinction directe sur la base de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité est assimilée à une distinction directe sur la base du sexe. Le deuxième paragraphe prévoit que la distinction directe sur la base du changement de sexe est assimilée à la distinction directe sur la base du sexe.

Pour que les obligations européennes de la Belgique soient correctement respectées, il est impératif que les distinctions de traitement fondées directement sur la grossesse, l'accouchement et la maternité soient traitées comme des distinctions directes fondées sur le sexe (voy. notamm. l'art. 4, § 1^{er}, a, de la directive 113/2004, ainsi que C.J.C.E, 177/88, arrêt *Dekker* du 8 novembre 1990. Voy. égal. l'actuel article 4, al. 2, de la loi du 7 mai 1999), et non comme des distinctions indirectes fondées sur le sexe. Le régime de justification n'est en effet pas identique dans l'un et l'autre cas.

L'assimilation des distinctions de traitement fondées sur le changement de sexe à des distinctions directes

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**Artikel 1**

De voorgestelde wettekst heeft zuiver betrekking op aangelegenheden onderworpen aan de bepaling van artikel 78 van de Grondwet. De bepalingen van de doorgevoerde hervorming die onderworpen zijn aan art. 77 van de Grondwet maken het voorwerp uit van een apart wetsontwerp.

Art.2

In dit artikel wordt bepaald dat via het voorontwerp omzetting wordt gegeven aan de Europese richtlijnen inzake geslachtsdiscriminatie. Het betreft een transparantievereiste opgelegd door de gemeenschapsrichtlijnen.

Art.3

Dit artikel geeft het opzet weer van het voorontwerp waarbij wordt bepaald dat de wet tot doel heeft om met betrekking tot de materies bedoeld in artikel 6 van de wet (materieel toepassingsgebied) een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht.

Art.4

Dit artikel bepaalt in de eerste paragraaf dat direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap wordt gelijk gesteld met direct onderscheid op grond van geslacht. In de tweede paragraaf wordt bepaald dat direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijk gesteld wordt met direct onderscheid op grond van geslacht.

Opdat de Europese verplichtingen van België zouden worden gerespecteerd, is het noodzakelijk dat direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap wordt behandeld zoals direct onderscheid op grond van geslacht (zie in het bijzonder art. 4 §1, a, van de richtlijn 113/2004, alsook H.v.J., 177/88, arrest *Dekker* van 8 november 1990. Zie ook huidig artikel 4, al. 2, van de wet van 7 mei 1999), en niet zoals indirecte onderscheiden op grond van geslacht. Het systeem van rechtvaardiging is immers niet identiek in beide gevallen.

De gelijkstelling van direct onderscheid op grond van geslachtsverandering met direct onderscheid op grond

fondées sur le sexe est un enseignement issu de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes (C.J.C.E., C-13/94, arrêt P/S du 30 avril 1996).

Art.5

Cet article donne un aperçu des définitions qui sont mobilisées dans l'avant-projet de loi.

Relations de travail

La définition reprise exclut, de manière expresse, les relations de travail dont la réglementation relève des Communautés et des Régions. Ainsi que le rappelle le Conseil d'État dans son avis du 11 juillet 2006 (voy. également l'Avis du 31 janvier 2006 sur une proposition d'ordonnance portant sur la participation sur le marché du travail, *Doc C.R.B. 2005-2006, A-138/2*), il appartient à la collectivité fédérée concernée de transposer les directives communautaires applicables à ces relations.

L'activité du Selor prévue à l'article 87, § 2, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles n'est pas visée à l'article 4, 1° 5ème tiret de la présente loi.

Les conditions d'accès à l'emploi, y compris les critères de sélection, les critères de recrutement et les possibilités de promotion relèvent du champ d'application du projet.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice européenne, l'ensemble des relations de travail a été regroupé dans le champ d'application de la loi: de la sélection jusqu'après le licenciement, en passant par la sélection, le recrutement, l'emploi et la rémunération. Des listes exemplatives des situations comprises dans ces notions peuvent être retrouvées dans l'article qui décrit le champ d'application matériel du projet.

Le champ d'application ne vise pas seulement le travail salarié, mais également le travail indépendant et le bénévolat. La branche d'activité dans laquelle le travail est réalisé n'est pas pertinente. Dans tous les secteurs de la vie professionnelle, l'avant-projet pourra donc être appliqué. La hiérarchie professionnelle n'est pas pertinente non plus..

van geslacht volgt uit de rechtspraak van het Hof van Justitie (H.v.J., C-13/94, arrest P/S van 30 april 1996)

Art.5

In dit artikel wordt een overzicht gegeven van de gedefinieerde begrippen die in het voorontwerp worden gehanteerd.

Arbeidsbetrekkingen

De opgenomen definitie sluit uitdrukkelijk de arbeidsverhoudingen waarvan de reglementering onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en van de Gewesten valt, uit. Zoals de Raad van State er in zijn advies van 11 juli 2006 aan herinnert (zie ook het Advies van 31 januari 2006 over een voorstel van ordonnantie houdende de participatie op de arbeidsmarkt, *Doc. BHR 2005-2006, A-138/2*), is het de taak van de betrokken gefedereerde overheid de gemeenschapsrichtlijnen die van toepassing zijn op deze verhoudingen, om te zetten.

De activiteit van Selor, bepaald in artikel 87, § 2, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, wordt niet bedoeld in artikel 4, 1°, 5de streep van deze wet.

De voorwaarden voor toegang tot arbeid, met inbegrip van de selectiecriteria, de aanstellingscriteria en de bevorderingskansen vallen onder het toepassingsgebied van het ontwerp.

In overeenstemming met de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie worden de arbeidsverhoudingen in hun totaliteit onder het toepassingsgebied van de Wet gebracht: van selectie over aanwerving, tewerkstelling en bezoldiging tot na het ontslag. Exemplifieerde lijsten van situaties die hier onder begrepen worden kunnen worden teruggevonden in het artikel dat het materieel toepassingsgebied van het ontwerp omschrijft.

Het toepassingsgebied viseert niet alleen arbeid in loondienst maar ook zelfstandige arbeid en vrijwilligerswerk. De activiteitstak waarin de arbeid wordt uitgevoerd is irrelevant. In alle sectoren van het professionele leven vindt het voorontwerp bijgevolg principieel toepassing. Ook de beroepshiërarchie is irrelevant.

Groupements d'intérêt

Par «groupements d'intérêt», on entend les organisations, les associations et les groupements visés à l'article 35 du projet

Dispositions

En vue notamment de l'application de la sanction de nullité prévue par l'avant-projet, celui-ci définit les «dispositions» qui peuvent être affectées par une telle sanction de nullité. Cette définition est très large: elle vise les actes administratifs et les clauses insérées dans les conventions –y compris les conventions collectives, telles que les conventions collectives de travail – et dans les règlements, ainsi que les dispositions reprises dans des documents publiés unilatéralement (p.e; des offres d'emploi ou des documents dans lesquels la fourniture de services ou de biens est offerte).

Institut

Par «institut», on vise l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002

Distinction directe – Discrimination directe

Le projet fait une distinction entre la notion de «distinction directe» et la notion de «discrimination directe».

L'intérêt de faire cette distinction conceptuelle a fait l'objet d'une analyse détaillée dans le commentaire général de ce projet.

La définition de la distinction directe a été reprise directement des Directives européennes (art. 2, § 2, Directive 2000/78). Le concept est composé de trois éléments: (1) une différence de traitement (traitement moins favorable) (2) entre personnes se trouvant dans une situation comparable et (3) un lien causal entre le traitement moins favorable et le sexe.

Le projet définit la discrimination directe comme une distinction directe sur la base du sexe qui ne peut être justifiée sur la base de l'un des motifs de justification repris au titre II du projet.

Il va de soi que la ségrégation sur la base du sexe est également considérée comme un traitement moins

Belangenvereniging

Onder belangenvereniging worden de organisaties, verenigingen en groeperingen die bedoeld zijn in artikel 35 van het ontwerp begrepen.

Bepalingen

Ondermeer met het oog op de toepassing van de nietigheidssancie voorzien in het voorontwerp definiert het voorontwerp de «bepalingen» die door een dergelijke nietigheidssanctie kunnen worden getroffen. Deze definitie is erg ruim: zij viseert de bestuursrechtelijke bepalingen en de bepalingen in overeenkomsten, met inbegrip van collectieve overeenkomsten, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten, en in reglementen alsook bepalingen die worden opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten (zoals bijvoorbeeld in werk aanbiedingen of in documenten waarin een aanbod tot het leveren van diensten of goederen wordt gemaakt).

Instituut

Met Instituut wordt bedoeld het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen opgericht door de Wet van 16 december 2002.

Direct Onderscheid – Directe discriminatie

Het ontwerp maakt een onderscheid tussen het begrip «direct onderscheid» en het begrip «directe discriminatie»

Het nut om dit conceptueel onderscheid te hanteren werd uitvoerig uiteengezet in de algemene besprekking bij dit ontwerp.

De opgenomen definitie van direct onderscheid werd rechtstreeks overgenomen uit de Europese Richtlijnen (art. 2, § 2, Richtlijn 2000/78). Het concept kent drie essentiële bestanddelen (1) een verschil in behandeling (ongunstigere behandeling) (2) tussen personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden en (3) een causaal verband tussen de ongunstigere behandeling en het geslacht.

Directe discriminatie wordt door het ontwerp gedefinieerd als direct onderscheid op grond van geslacht dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de rechtvaardigingsgronden die voorzien zijn in titel II van het ontwerp.

Segregatie op grond van geslacht wordt uiteraard eveneens als een «ongunstigere» behandeling be-

favorable et, dès lors, donne lieu au constat d'une distinction directe.

Distinction indirecte – Discrimination indirecte

La définition de la notion «distinction indirecte» reprise dans cette proposition est directement empruntée aux directives européennes. Il est question d'une distinction indirecte lorsqu'une disposition, une mesure 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.

On peut remarquer que, pour la version néerlandaise de cette disposition, on s'est plutôt inspiré des versions de la directive en d'autres langues qui explicitent mieux la notion de la discrimination indirecte. Le texte anglais de la directive stipule «*Would put persons at a particular disadvantage*», le texte français «*est susceptible* d'entraîner un désavantage» et le texte allemand «*in besonderer Weise benachteiligen können*». Compte tenu de ces différentes versions, le texte néerlandais du projet mentionne «*kan benadelen*» au lieu de «*benadeelt*».

La notion de discrimination indirecte (c'est-à-dire une distinction indirecte injustifiable) remplit une double fonction. D'une part, ce concept peut viser des discriminations (directes) dites «couvertes», lesquelles surviennent lorsque un critère neutre est utilisé afin d'éviter l'interdiction de la discrimination directe. D'autre part, ce concept peut contribuer à la solution des formes structurelles de défavorisation de groupes «protégés». Tandis que la discrimination directe combat l'inégalité de traitement comme un acte, la discrimination indirecte cherche les conséquences et effets réels d'un acte neutre en soi sur un groupe protégé. Quand une défavorisation (désavantage particulier) d'un groupe protégé est constatée, une distinction indirecte est constatée. Cette distinction indirecte entraîne un soupçon d'une discrimination indirecte. Le traitement neutre (disposition, mesure ou pratique) peut être justifié.

Harcèlement

Par «harcèlement», on entend le 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.

schooudt en geeft dus aanleiding tot de vaststelling van direct onderscheid.

Indirect onderscheid – indirecte discriminatie

De in het voorstel gehanteerde definitie van indirect onderscheid werd rechtsreeks overgenomen uit de Europese Richtlijnen. Er is sprake van indirect onderscheid wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen.

Wel kan worden opgemerkt dat voor de Nederlandse tekst aansluiting werd gezocht bij de andere taalversies van de richtlijn die het begrip indirecte discriminatie beter duiden. In de Engelse tekst van de richtlijn wordt gesteld: «*Would put persons at a particular disadvantage*», in de Franse tekst «*est susceptible* d'entraîner un désavantage» en in de Duitse tekst «*in besonderer Weise benachteiligen können*». Gelet op deze tekstversies bepaalt de Nederlandse tekst van het ontwerp «*kan benadelen*» i.p.v. «*benadeelt*».

Het begrip indirecte discriminatie (dit betekent een indirect onderscheid dat niet gerechtvaardigd kan worden) vervult een dubbele functie. Enerzijds kunnen via dit concept zogenaamde verkapte (directe) discriminaties worden aangepakt waarbij bewust een neutraal criterium wordt gehanteerd om het verbod op directe discriminatie te ontwijken. Anderzijds kan via dit concept een antwoord worden geboden op structurele vormen van achterstelling van «beschermde» groepen. Terwijl via directe discriminatie de ongelijke behandeling als handeling wordt bestreden, wordt via indirecte discriminatie verder gezocht naar de feitelijke gevolgen voor een beschermde groep van een op zich neutrale behandeling. Wanneer een achterstelling (bijzondere benadering) van een «beschermde» groep wordt vastgesteld, dan wordt een indirect onderscheid vastgesteld. Dit indirecte onderscheid wekt een vermoeden van indirecte discriminatie. De neutrale behandeling (neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze) kan gerechtvaardigd worden.

Intimidatie

Onder «intimidatie» wordt begrepen: 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, beleidende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Harcèlement sexuel

Par harcèlement sexuel, on vise le 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.

Action positive

Par «action positive», on entend les mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique. Il s'agit d'une définition qui a été empruntée aux Directives européennes.

Injonction de discriminer

Par «injonction de discriminer», on entend 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 ses membres. Il s'agit d'une définition qui a été empruntée aux Directives européennes.

Régimes complémentaires de sécurité sociale

La définition de «régimes complémentaires de sécurité sociale» utilisée est empruntée à la directive 96/97.

Avantages sociaux

L'inclusion des «avantages sociaux» dans le champ d'application de la loi racisme est rendue obligatoire par l'article 3, § 1^{er}, f, de la directive 43/2000.

Toute la difficulté est cependant de définir ces avantages sociaux.

La directive 43/2000 emprunte ce concept d'avantages sociaux au règlement CEE n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté, lequel n'en fournit pas davantage de définition. En la matière, tout fut dès l'origine une question d'identification au cas par cas par la jurisprudence de la Cour de Justice. Comme telle, cette jurisprudence ne saurait être synthétisée par une formule ramassée et adaptée au contexte spécifique de la lutte contre la discrimination. C'est pourquoi il a été opté pour une définition de la notion «d'avantage social» fondée sur un renvoi pur et simple à l'article 7 du

Seksuele Intimidatie

Onder seksuele intimidatie wordt begrepen 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

Positieve actie

Onder «positieve actie» wordt begrepen: 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. Het betreft een definitie ontleend aan de Europese Richtlijnen.

Opdracht tot discrimineren

Onder opdracht tot discrimineren wordt begrepen: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of één van haar leden te discrimineren op grond van geslacht. Het betreft een definitie ontleend aan de Europese Richtlijnen.

Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

De gehanteerde definitie werd overgenomen uit artikel 1 van de richtlijn 96/97.

Sociale voordelen

Het opnemen van «sociale voordelen» in het toepassingsgebied van de racismewet is verplicht gemaakt door artikel 3, § 1, f, van de richtlijn 43/2000.

Het is echter moeilijk om die sociale voordelen te definiëren.

De richtlijn 43/2000 ontleent dit concept van sociale voordelen aan Verordening EEG/1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap. Deze Verordening voorziet evenmin in een definitie. In deze materie was alles sinds het begin een kwestie van beoordeling geval per geval door de rechtspraak van het Hof van Justitie. Gelet op deze moeilijkheid – en met het oog op de correcte implementatie van de Richtlijn in het Belgisch recht – werd gekozen voor een definitie van het begrip «sociaal voordeel» door een eenvoudige verwijzing naar artikel 7 van deze verordening, zoals geïnter-

règlement susdit, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de justice. Le procédé n'est certes pas des plus transparents, mais il est le seul qui permette une parfaite mise en conformité de la législation belge avec les obligations imposées par la directive 43/2000.

Ont ainsi été qualifiés d'avantages sociaux:

- une allocation d'interruption de carrière (CJCE, C-469/02, arrêt *Commission c. Belgique* du 7 septembre 2004);
- une allocation d'éducation (CJCE, C85/96, arrêt *Martinez Sala* du 12 mai 1998, pt. 26)
- une avance sur pension alimentaire (Offermanns, C-85/99, 15 mars 2001)
- le minimex (arrêts *Hoeckx*, C-249/83, du 27 mars 1985 et arrêt *Scrivner*, C-122/88, du 27 mars 1985);
- le droit pour un travailleur migrant de bénéficier des droits linguistiques en matière judiciaire dont jouissent les nationaux (arrêt *Mutsch*);

Sécurité sociale

Sous le concept de «sécurité sociale», sont visés: 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.

Art.6

Cet article détermine le champ d'application matériel.

Préalablement, et de manière générale, il faut remarquer que le champ d'application doit être interprété à l'aune des directives suivantes:

- exclusion des affaires strictement privées;
- interprétation conforme aux règles établies par ou en vertu de la Constitution aux fins de délimiter les compétences respectives de l'État, des Communautés et des Régions.

Comme mentionné dans l'exposé des motifs général, cette seconde directive d'interprétation reçoit une mention explicite dans le texte des projets.

Le premier paragraphe de cet article fixe le champ d'application matériel de la loi. La loi s'applique à tou-

preteerd door de rechtspraak van het Hof van Justitie. De werkwijze is niet bijzonder transparant, maar het is de enige die toelaat om de Belgische wetgeving volledig in overeenstemming te brengen met de verplichtingen opgelegd door richtlijn 43/2000.

Werden door het Hof ondermeer aldus gekwalificeerd als sociale voordeelen:

- uitkeringen inzake loopbaanonderbreking (H.v.J., C-469/02, arrest *Commissie t. België* van 7 september 2004);
- ouderschapsuitkeringen (H.v.J., C85/96, arrest *Martinez Sala* van 12 mei 1998, pt. 26)
- voorschotten op onderhoudsbijdragen (Offermanns, C85/99, van 15 maart 2001)
- bestaansminimum (arrest *Hoeckx*, C249/83 van 27 maart 1985 en arrest *Scrivner*, C122/88 van 27 maart 1985);
- het recht voor een migrerend werknemer om te genieten van de taalrechten in rechtszaken waarvan de nationale werknemers genieten (arrest *Mutsch*);

Sociale zekerheid

Onder sociale zekerheid worden begrepen: 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.

Art.6

Dit artikel bepaalt het materieel toepassingsgebied.

Voorafgaandelijk wordt in het algemeen opgemerkt dat het toepassingsgebied dient uitgelegd te worden aan de hand van volgende richtlijnen:

- uitsluiting van zaken die zich volledig binnen de privé-sfeer bevinden;
- interpretatie in overeenstemming met de regels ingevoerd door of krachtens de Grondwet teneinde de respectievelijke bevoegdheden van de Staat, Gemeenschappen en Gewesten af te bakenen

Zoals vermeld in de Algemene Memorie van Toelichting, wordt deze tweede interpretatierichtlijn explicet vermeld in de tekst van de ontwerpen.

De eerste paragraaf van dit artikel bepaalt het materieel toepassingsgebied van de Wet. De Wet is zowel in

tes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne

- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public**

Voy. l'article 3, § 1^{er}, h, de la directive 43/2000; l'article 3 de la directive 113/2004 et l'article 2, § 4, premier tiret de la loi du 25 février 2003. Le préambule de la directive 113/2004 (considérant 11) fournit d'utiles indications concernant la portée des notions de «biens et services»: «Les biens doivent s'entendre au sens des dispositions du traité instituant la Communauté européenne relative à la libre circulation des biens. Les services doivent s'entendre au sens de l'article 50 dudit traité»

Conformément à ce que requièrent l'article 3, § 1^{er}, h, de la directive 43/2000 et l'article 3 de la directive 113/2004, le logement est inclus dans la notion «d'accès aux biens et services» et de «fourniture de biens et services». Cette inclusion s'opère toutefois sans préjudice de la compétence des Régions, telle que fixée par la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, en matière de politique du logement (notamment l'accès au logement social).

- la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;**

Voy. l'article 3, § 1^{er}, e, de la directive 43/2000, ainsi que la directive 79/7/CE 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

- les avantages sociaux**

Voy. Art. 3, § 1^{er}, f de la Directive 43/2000

- Régimes complémentaires de sécurité sociale**

Il est renvoyé à la définition de cette notion dans l'article qui prévoit les défis.

En conformité avec les directives européennes, les régimes complémentaires de sécurité sociale ressortent du champ d'application du projet.

Des listes exemplatives des matières visées sont reprises dans le troisième paragraphe du présent article.

de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties op alle personen van toepassing met betrekking tot:

- De toegang tot het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;**

Zie artikel 3 §1, h, van de richtlijn 43/2000; artikel 3 van de richtlijn 113/2004 en artikel 2, § 4, eerste gedachtestreepje van de wet van 25 februari 2003. De preambule van de richtlijn 113/2004 (overweging 11) geeft bruikbare aanwijzingen aangaande de draagwijdte van de begrippen «goederen en diensten»: «Onder goederen wordt verstaan goederen in de zin van de bepalingen betreffende het vrije verkeer van goederen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. Onder diensten wordt verstaan diensten in de zin van artikel 50 van dat Verdrag.»

In overeenstemming met art. 3, § 1, h, van Richtlijn 2000/43 et met artikel 3 Richtlijn 2004/113, wordt onder «levering van goederen en diensten» eveneens huisvesting begrepen. Uiteraard doet dit geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Gewesten, zoals vastgelegd in de bijzonder wet van 8 augustus 1980 tot hervorming van de instellingen, inzake huisvesting (in het bijzonder de toetreding tot de sociale huisvesting).

- Sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg;**

Zie artikel 3, § 1, e van de richtlijn 43/2000, alsook 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

- Sociale voordeelen;**

Zie artikel 3, § 1, f, van de richtlijn 43/2000

- Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid**

Hieroor wordt verwezen naar de definitie van dit begrip in het artikel met gedefinieerde begrippen.

In overeenstemming met de Europese richtlijnen valLEN de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid onder het toepassingsgebied van het ontwerp.

Exemplifieve lijsten van aangelegenheden die hieronder worden begrepen zijn opgenomen in de derde paragraaf van dit artikel.

· les relations de travail;

Il est renvoyé à la définition de cette notion dans l'article qui prévoit les concepts définis.

Voy. les directives 75/117, 86/613, 76/207 et 2002/73

Des listes exemplatives des matières visés sont reprises dans le deuxième paragraphe du présent article.

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

Héritage de l'article 2, § 4, 4^{ème} tiret de la loi du 25 février 2003.

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

Voy. l'article 3, § 1^{er}, d, de la directive 76/207, tel qu'introduit par la directive 73/2002

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

Héritage de l'article 2, § 4, 6^{ème} tiret de la loi du 25 février 2003

Le deuxième paragraphe de cet article prévoit, en ce qui concerne les relations de travail, une liste exemplative de situations qui tombent sous le champ d'application de cette loi.

Cette liste est inspirée de la liste exemplative qui est prévu par l'actuelle loi du 7 mai 1999. (art. 8, 12 et 13).

Cette liste a été généralisée dans le cadre des trois projets, de sorte qu'il est clair que le champ d'application des trois lois est identique. De cette généralisation, il ne peut être tiré aucun argument *a contrario* en ce qui concerne l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

En règle générale, il n'est pas nécessaire d'examiner dans quelle source juridique ou dans quel comportement la discrimination est contenue. Le principe de l'égalité de traitement doit être respecté dans toutes les conventions (y compris les conventions collectives de travail) et dans les actes unilatéraux des employeurs.

· De arbeidsbetrekkingen;

Hiervoor wordt verwezen naar de definitie van dit begrip in het artikel met gedefinieerde begrippen.

Zie richtlijnen 75/117, 86/613, 76/207 en 2002/73.

Exemplifieve lijsten van aangelegenheden die hieronder worden begrepen zijn opgenomen in de tweede paragraaf van dit artikel.

· De vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;

Erfenis van artikel 2, § 4, 4^{de} gedachtestreepje van de wet van 25 februari 2003.

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

Zie artikel 3, § 1, d, van de richtlijn 76/207, zoals ingevoegd door richtlijn 73/2002

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

Erfenis van artikel 2, § 4, 6^{de} gedachtestreepje van de wet van 25 februari 2003

De tweede paragraaf van dit artikel voorziet, met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen, in een exemplifieve lijst van situaties die onder het toepassinggebied van deze wet vallen.

Deze lijst is geïnspireerd op de exemplifieve lijst die in de huidige wet van 7 mei 1999 is voorzien (art. 8, 12 en 13).

Deze lijst werd in het kader van de drie ontwerpen veralgemeend, zodat duidelijk kan worden gemaakt dat het toepassingsgebied van de drie wetten identiek is. Uit deze veralgemeening kan echter geen argument *a contrario* worden afgeleid met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het is in regel niet van belang na te gaan in welke juridische bron of gedraging de discriminatie vervat ligt. Het beginsel van de gelijke behandeling dient gerespecteerd te worden in alle overeenkomsten (inclusief collectieve arbeidsovereenkomsten) en bij eenzijdige handelingen door de werkgever.

En matière de salaires et de conditions de travail, le principe de l'égalité doit être respecté pour tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient, même de manière indirecte, payés par l'employeur au travailleur en raison de son emploi, et ce, indépendamment du fait que ces paiements aient lieu soit dans le cadre d'un contrat de travail, soit en raison de dispositions légales, soit volontairement (voir arrêt Brunnhofer, C-381/99, 26 juin 2001, considérant 33.)

Le licenciement, en ce compris la décision de licencier et les conditions et les modalités du licenciement, relèvent du champ d'application de la loi. Le principe de l'égalité de traitement devra être respecté au niveau des conditions, des critères ou des motifs du licenciement conformément à la jurisprudence de la Cour de Justice (arrêt Burton, 19/81, 16 février 1982, considérant 9). La fin d'une relation professionnelle entre le travailleur et l'employeur dans le cadre d'un départ volontaire relève également de ce champ d'application, ainsi que les mesures prises après la fin du contrat de travail (arrêt Coote, C-185/97, 22 septembre 1998, considérant 23) et la non-prolongation d'un contrat de durée limitée (arrêt Jimenez Melgar, C-438/99, 4 octobre 2001, considérant 47).

Le troisième paragraphe précise à nouveau, à l'aide d'une liste exemplative, le champ d'application du projet, en ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Cette liste est inspirée de la liste exemplative qui est prévu par l'actuelle loi du 7 mai 1999. (art. 17).

Cette liste a été généralisée dans le cadre des trois projets, de sorte qu'il est clair que le champ d'application des trois lois est identique. De cette généralisation, il ne peut être tiré aucun argument *a contrario* en ce qui concerne l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Art.7

Cet article prévoit que les dispositions de la loi ne sont pas d'application dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1^{er}, 1°, de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En ce qui concerne les situations de harcèlement et de violence dans le cadre des relations de travail, la loi du 4 août 1996 prévoit un dispositif plus détaillé afin de répondre à des faits de cette nature. Comme cette loi prévoit un volet préventif

Inzake lonen en arbeidsvoorwaarden dient het gelijkheidsbeginsel gerespecteerd te worden met betrekking tot alle huidige of toekomstige voordeelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een arbeidsovereenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt. (Zie onder meer het arrest Brunnhofer, C-381/99, 26 juni 2001, rechtsoverweging 33).

Ook het ontslag, met inbegrip van de ontslagbeslissing en de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag vallen onder het toepassingsgebied van de Wet. Het principe van de gelijke behandeling zal gerespecteerd dienen te worden in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof van Justitie (arrest Burton, 19/81, 16 februari 1982, rechtsoverweging 9). Hieronder dient eveneens te worden begrepen het einde van een dienstbetrekking tussen werknemer en werkgever in het kader van een vrijwillige uittredingsregeling. Ook maatregelen die worden getroffen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst vallen onder het toepassingsgebied van de Wet (arrest Coote, C-185/97, 22 september 1998, rechtsoverweging 23). Ook het niet vernieuwen van een overeenkomst voor bepaalde tijd valt onder het toepassingsgebied (arrest Jimenez Melgar, C-438/99, 4 oktober 2001, rechtsoverweging 47).

De derde paragraaf verduidelijkt, opnieuw aan de hand van een exemplifieerde lijst, het toepassingsgebied van het ontwerp met betrekking tot de aanvullende regelingen inzake sociale zekerheid.

Deze lijst is geïnspireerd op de exemplifieerde lijst die in de huidige wet van 7 mei 1999 is voorzien (art. 17).

Deze lijst werd in het kader van de drie ontwerpen veralgemeend, zodat duidelijk kan worden gemaakt dat het toepassingsgebied van de drie wetten identiek is. Uit deze veralgemening kan echter geen argument *a contrario* worden afgeleid met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Art.7

Dit artikel bepaalt dat de bepalingen van de Wet niet van toepassing zijn in geval van intimidatie in de arbeidsverhoudingen ten aanzien van personen die geviseerd worden door artikel 2, § 1,1° van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Met betrekking tot situaties van pestering en geweld in het kader van de arbeidsverhoudingen voorziet de Wet van 4 augustus 1996 immers in een gedetailleerde uitgewerkt apparaat om

et des procédures détaillées afin de combattre la problématique de la violence et des harcèlements au travail, il est préférable que la loi du 4 août 1996 soit toujours et uniquement d'application à des faits de cette nature vis-à-vis des victimes qui ressortissent du champ d'application de la loi sur le bien-être au travail. Par conséquent, les personnes visées à l'article 2, § 1^{er}, 1° de la loi sur le bien-être au travail ne peuvent en aucun cas se prévaloir des dispositions du présent projet pour alléguer d'un harcèlement ou d'un harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail.

Art.8

L'article 8 prévoit un système fermé de justification pour la distinction directe sur la base du sexe en matière de biens et des services. Cela veut dire que chaque distinction sur la base du sexe constitue une discrimination directe, à moins que l'un des motifs spécifiques de justification prévus dans l'avant-projet soit d'application (il s'agit des motifs de justification prévus aux articles 9, 10, 16, 17 et 18 de l'avant-projet).

Cela veut dire que, en matière de biens et des services, il n'existe aucun motif général et ouvert de justification pour justifier la distinction directe sur la base de sexe. Ce système fermé résulte de la directive.

Art.9

L'article 9 prévoit une exception au principe prévu à l'article 8. En matière de biens et des services, on peut faire une distinction directe sur la base du sexe si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est justifiée par un but légitime et si les moyens de parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires.

Le Roi se voit déléguer la compétence de déterminer de manière limitative les biens et les services qui peuvent être considérés comme exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe.

La formulation de l'article 9, § 1^{er}, est reprise de l'article 4, § 5, de la directive 113/2004 (voy. aussi le considérant 16 du préambule). La directive est très confuse à cet égard. S'agit-il d'une clause de dérogation générale (système ouvert), ou d'une clause particulière ap-

een antwoord te bieden op dergelijke feiten. Vermits deze Wet voorziet in een preventief luik en in gedetailleerde procedures om met problemen van geweld en pesterijen op de werkvloer om te gaan, verdient het de voorkeur dat de Wet van 4 augustus 1996, steeds en uitsluitend van toepassing is ten aanzien van slachtoffers die onder het toepassingsgebied van de Welzijnswet ressorteren. Bijgevolg kunnen de personen die geviseerd worden door artikel 2, § 1,1° van de Welzijnswet in geen enkel omstandigheid beroep doen op de bepalingen van dit ontwerp om intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsverhoudingen aan te klagen.

Art.8

In artikel 8 wordt een gesloten rechtvaardigingssysteem voorzien voor direct onderscheid op grond van geslacht inzake goederen en diensten. Dit betekent dat elk direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie oplevert, tenzij één van de specifieke uitzonderingsgronden voorzien in het voorontwerp van toepassing zijn (het betreft de uitzonderingsgronden voorzien in artikel 9, 10, 16, 17 en 18 van het voorontwerp).

Dit betekent dat er inzake goederen en diensten geen algemene en open rechtvaardigingsgrond bestaat om direct onderscheid op grond van geslacht te rechtvaardigen. Dit gesloten systeem vloeit voort uit de richtlijn.

Art.9

Artikel 9 bepaalt een uitzondering op het principe voorzien in artikel 8. Inzake goederen en diensten kan een direct onderscheid worden gemaakt op grond van geslacht als de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn.

Aan de Koning wordt de bevoegdheid gedelegeerd om op limitatieve wijze te bepalen welke goederen en diensten beschouwd kunnen worden als exclusief of essentieel bestemd te zijn voor de leden van één geslacht.

De Formulering van Artikel 9, § 1, wordt hernoemd uit artikel 4, § 5, van de richtlijn 113/2004. (Zie ook overweging 16 van de preambule). De richtlijn is zeer verwarring in dit opzicht. Gaat het om algemene afwijkingsclausule (open systeem), of om een specifieke clausule

plicable à certains biens seulement? Les exemples donnés ne sont pas éloquents, mais la seconde interprétation devrait prévaloir, sinon, la directive devient absurde.

Le problème vient cependant du fait que, en raison de son caractère vague et circulaire, la clause d'exception se prête à des abus. Il est donc prudent de confier au Roi le soin de définir, de manière limitative, les biens et services concernés.

Art.10

L'article 10 prévoit une exception pour la distinction directe sur base du sexe dans la fixation des primes et prestations d'assurance. Une distinction de ce type peut être autorisée si elle est justifiée par un but légitime et si les moyens mis en œuvre pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires.

Le deuxième paragraphe précise que les contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale ne relèvent pas du champ d'application de l'exception prévue à l'article 10. Lesdits contrats sont exclusivement régis par l'article 12 de l'avant-projet.

Le troisième paragraphe prévoit que l'exception visée premier paragraphe cessera d'avoir effet à la date déterminée par le Roi et le 21 décembre 2007 au plus tard.

Il s'agit d'un «système d'attente» jusqu'à ce que l'option ouverte par l'article 5 de la directive 113/2004 ait été exercée.

Art.11

Cet article détermine le système fermé de justification applicable à la distinction directe sur base du sexe dans le cadre de la sécurité sociale, des avantages sociaux et de l'affiliation à des organisations professionnelles.

En ces matières, une distinction directe sur la base du sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les cas visés à l'article 16, 17 et 18 de l'avant-projet.

Il convient en particulier d'attirer l'attention sur l'article 18, § 3, de l'avant-projet.

die enkel toepasselijk is op bepaalde goederen? De gegeven voorbeelden zijn niet veelzeggend, maar de tweede interpretatie zou voorrang moeten krijgen, zoniet wordt de richtlijn absurd.

Het probleem is dan echter dat de uitzonderings-clausule zich leent tot misbruik, doordat zij erg vaag is. Het is dus voorzichtig om de Koning de zorg toe te vertrouwen om de betrokken diensten en goederen op een limitatieve manier te laten definiëren.

Art.10

Artikel 10 bepaalt een uitzondering voor direct onderscheid op grond van geslacht bij de bepaling van verzekeringspremies en prestaties. Een dergelijk onderscheid kan geoorloofd zijn als het gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn.

In de tweede paragraaf wordt gepreciseerd dat verzekeringsovereenkomsten die worden afgesloten in het kader van een aanvullende regeling voor sociale zekerheid niet onder het toepassingsgebied van de uitzondering voorzien in artikel 10 ressorteren. Dergelijke verzekeringsovereenkomsten worden exclusief beheerst door artikel 12 van het voorontwerp.

De derde paragraaf bepaalt dat de uitzondering in de eerste paragraaf zal ophouden van kracht te zijn op de datum bepaald door de Koning en ten laatste op 21 december 2007.

Het gaat om een «wachtsysteem» totdat de optie geopend door artikel 5 van de richtlijn 113/2004 is uitgeoefend.

Art.11

Dit artikel bepaalt het gesloten rechtvaardigingssysteem voor direct onderscheid op grond van geslacht in sociale zekerheid, sociale voordelen en lidmaatschap van professionele organisaties.

Met betrekking tot deze materies vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld in artikel 16, 17 en 18 van het voorontwerp.

In het bijzonder dient hierbij de aandacht getrokken te worden op artikel 18, § 3, van het voorontwerp.

La réglementation actuelle en matière de sécurité sociale contient encore des exceptions au principe de l'égalité des femmes et des hommes, à l'instar, par exemple, de la réglementation prévoyant des différences d'âge dans l'accès à la pension. Ce problème est résolu par l'article 18 de cette loi.

Art.12

Cet article détermine le système fermé de justification applicable aux régimes complémentaires de sécurité sociale.

Le premier paragraphe prévoit que la distinction directe sur la base du sexe constitue une discrimination directe, à moins qu'une des exceptions spécifiques prévues à l'avant-projet soit d'application (concerne notamment les articles 16, 17 et 18 de la loi).

Le deuxième paragraphe de cet article détermine une exception spécifique à la discrimination sur base du sexe dans le cadre des pensions complémentaires.

Cette disposition est reprise de l'article 14, § 4, actuel de la loi sur les pensions complémentaires, mais une précision a été ajoutée. Conformément à la directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996 modifiant la directive 86/378/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, il est précisé que la fixation de plusieurs niveaux pour les contributions des travailleurs est considérée comme une forme de discrimination directe.

Art.13

Cet article décrit au premier paragraphe le système fermé de justification applicable à la distinction directe sur la base du sexe dans le cadre des relations de travail. Au niveau des relations de travail, une distinction directe constitue une discrimination directe, à moins qu'une des exceptions spécifiques prévues dans le projet soit d'application (concerne notamment l'article 16, 17 et 18 du projet, ainsi que l'exception spécifique relatives aux exigences professionnelles essentielles et déterminantes élaborée à l'article 13, § 2).

Le deuxième paragraphe prévoit les conditions auxquelles les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent répondre.

In de huidige regelingen van de wettelijke sociale zekerheid, komen nog uitzonderingen voor op het principe van gelijkheid man / vrouw. Zo bijvoorbeeld de regeling inzake verschillende pensioenleeftijden. Dit «probleem» krijgt een oplossing via artikel 18 van deze wet.

Art.12

Dit artikel bepaalt het gesloten rechtvaardigingssysteem voor aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

In de eerste paragraaf wordt bepaald dat direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie uitmaakt, tenzij één van de specifieke uitzonderingen voorzien in het voorontwerp van toepassing is (betreft in het bijzonder artikel 16, 17 en 18 van de Wet).

De tweede paragraaf van dit artikel bepaalt een specifieke uitzondering voor geslachtsdiscriminatie in het kader van de aanvullende pensioenen.

Deze bepaling is overgenomen uit het huidige artikel 14, § 4, van de WAP, maar met een precisering. Conform richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van richtlijn 86/378/EWG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid wordt namelijk gepreciseerd dat het vaststellen van verschillende niveaus voor de bijdragen van de werknemers als een vorm van directe discriminatie wordt beschouwd.

Art.13

Dit artikel omschrijft in de eerste paragraaf het gesloten rechtvaardigingssysteem voor direct onderscheid op grond van geslacht in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen levert een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie op, tenzij één van de uitzonderingsgronden voorzien in het ontwerp van toepassing is (het betreft de algemene uitzonderingsgronden voorzien in artikel 16, 17 en 18 van het ontwerp, alsook een specifieke uitzonderingsgrond inzake wezenlijke en bepalende beroepsvereisten die wordt uitgewerkt in artikel 13, § 2).

In de tweede paragraaf worden de voorwaarden bepaald waaraan wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dienen te voldoen.

Dans certains cas, il est socialement souhaitable que l'on puisse – dans les relations de travail (et particulièrement le processus du recrutement) – faire une distinction sur la base du sexe ou des caractéristiques qui y sont liées. En particulier, il peut être envisagé, dans le secteur culturel, l'industrie des loisirs ou le monde publicitaire, que des personnes d'un sexe déterminé soient recherchées pour des programmes ou des productions spécifiques. Pour ce genre de situations, le projet de loi offre une solution grâce à la stipulation d'exception pour les exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Ce régime d'exception est également prévu dans les Directives européennes.

Une caractéristique liée au sexe peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante sur la base (1) de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées et (2) du contexte dans lequel les activités professionnelles spécifiques sont réalisées.

En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. A l'instar des Directives européennes, l'avant-projet exige qu'il s'agisse d'activités professionnelles spécifiques, ce qui veut dire que la nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par un travailleur (à engager). Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs.

Le projet exige par ailleurs que l'usage des «exigences professionnelles essentielles et déterminantes» soit justifié. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent être basées sur un objectif légitime et doivent être proportionnées vis-à-vis de l'objectif poursuivi.

Par le passé, les justifications suivantes ont entre autres été acceptées comme objectifs légitimes pour l'édition d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes:

- la protection de la vie privée;
- le respect de la sensibilité du patient;
- la sécurité publique;
- le maintien de la force de combat;

Plus généralement, des objectifs légitimes peuvent être trouvés dans la protection des droits fondamen-

In sommige gevallen is het maatschappelijk wenselijk dat in arbeidsverhoudingen (en dan onder meer in het aanwervingsproces) toch onderscheid kan gemaakt worden aan de hand van het geslacht of kenmerken die daarmee verband houden. In het bijzonder kan worden gedacht aan de culturele sector, de amusements-industrie, de reclamewereld waar in het kader van bepaalde producties of programma's, personen van een bepaalde sekse worden gezocht. Voor dergelijke situaties biedt het ontwerp een oplossing via de uitzonderingsbepaling voor wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Dit uitzonderingsregime is eveneens voorzien in de Europese richtlijnen.

Een kenmerk dat verband houdt met het geslacht kan als een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste worden beschouwd (1) vanwege de *aard* van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten en (2) vanwege de *context* waarin de betrokken specifieke beroepsactiviteiten worden uitgevoerd.

De regel van de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dient als uitzonderingsregel zorgvuldig te worden gehanteerd en mag alleen gebruikt worden voor die beroepsvereisten die strikt noodzakelijk zijn om de activiteiten in kwestie uit te oefenen. Het voorontwerp vereist –in lijn met de Europese richtlijnen- dat het moet gaan om specifieke beroepsactiviteiten. Dit betekent dat de noodzaak tot het stellen van het vereiste steeds afhankelijk dient te zijn van de concrete activiteiten die door een (aan te werven) werknemer zullen worden verricht. Als het gevraagde criterium voor een bepaalde categorie van werknemers in sommige gevallen noodzakelijk is en in sommige gevallen niet, kan het criterium niet per definitie opgelegd worden aan de volledige categorie van werknemers.

Het ontwerp vereist verder dat het gebruik van wezenlijke ben bepalende beroepsvereisten gerechtvaardigd wordt. Wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dienen te berusten op een legitieme doelstelling en moeten evenredig zijn ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

Als legitieme doelstelling voor het uitvaardigen van regels inzake wezenlijke en bepalende beroepsvereisten werden in het verleden onder meer reeds aanvaard:

- de bescherming van het privé-leven;
- het respect voor de gevoelens van de patiënt;
- de openbare veiligheid;
- de verzekering van de gevechtskracht;

Meer in het algemeen kunnen legitieme doelstellingen worden gevonden in de bescherming van

taux et donc dans le monde culturel (p.e. la garantie de la liberté artistique ou de l'authenticité) ou dans le monde commercial (p.e. la garantie de la publicité visant certains groupes cibles) et dans la sécurité (.sécurité dans l'entreprise; sécurité des personnes tierces; sécurité publique).

Evidemment, l'objectif légitime ne peut pas être lié à des motifs discriminatoires. Ainsi, la volonté de répondre à la préférence discriminatoire des clients ou d'autres travailleurs n'est pas être acceptée comme objectif légitime.

Dans un deuxième temps, il est nécessaire de contrôler si l'exigence professionnelle essentielle et déterminante est proportionnée à l'objectif légitime. A l'enseigne du droit européen, ce contrôle de proportionnalité comprend un contrôle de l'appropriation et de la nécessité de l'exigence professionnelle vis-à-vis de l'objectif poursuivi (arrêt Johnston, 222/84, 15 mai 1986, considérant 38)..

Le système prévu par cette loi est plus strict que le système prévu dans le projet de loi-racisme et le projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Dans le cadre de la présente loi, la liste des exigences professionnelles essentielles et déterminantes est fermée (c'est-à-dire fixée dans un Arrêté Royal), comme c'est déjà le cas aujourd'hui.

Cette différence résulte d'une approche légèrement différente de cette problématique dans le droit européen.

Art.14

Cet article met en place le système ouvert de justification applicable à la distinction directe sur la base du sexe dans les matières mentionnées aux articles 6, § 1^{er}, 6° et 6, § 1^{er}, 8° du projet.

Dans ces matières (mention dans une pièce officielle – accès/ participation/exercice/activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public), une distinction directe constitue une discrimination directe sur base du sexe, à moins qu'elle puisse être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir ce but soient appropriés et nécessaires.

grondrechten, en dus de culturele sfeer (bijvoorbeeld het vrijwaren van de artistieke vrijheid of vrijwaren van authenticiteit) of in de commerciële sfeer (bijvoorbeeld vrijwaren van reclame gericht op bepaalde doelgroepen) en in veiligheid (veiligheid in de onderneming;veiligheid van derden; de openbare veiligheid).

De legitieme doelstelling kan uiteraard geen verband houden met discriminatoire motieven. Zo kan niet als legitieme doelstelling worden aanvaard: de bereidheid om tegemoet te komen aan een discriminatoire voorkeur van het cliënteel of van andere werknemers.

In een tweede fase dient gecontroleerd te worden of de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste evenredig is aan de legitieme doelstelling. In lijn met het Europees recht houdt deze evenredigheidstoets een controle in op het passend en noodzakelijk karakter van het beroepsvereiste ten aanzien van de nagestreefde doelstelling (arrest Johnston, 222/84, 15 mei 1986, rechtsoverweging 38).

Het systeem voorzien in de deze wet is strenger dan het systeem voorzien in het ontwerp racismewet en het ontwerp van Wet bestrijding bepaalde vormen discriminatie.

In het kader van deze wet is de lijst van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten gesloten (d.w.z. vastgelegd in een K.B.), zoals dat ook vandaag reeds het geval is.

Dit verschil vindt zijn oorsprong in een licht verschillende benadering van deze problematiek in het Europees recht.

Art.14

Dit artikel bepaalt het open rechtvaardigingssysteem voor direct onderscheid op grond van geslacht in de materies vermeld in artikel 6, § 1, 6° en 6, § 1, 8° van het ontwerp.

Met betrekking tot deze materies (vermelding in een officieel stuk – toegang/deelname/uitoefening/ economische sociale culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek) vormt een direct onderscheid op grond van geslacht, 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.

Art.15

Cet article fixe le système de justification de la distinction indirecte. Il s'agit du test de justification prescrit par les Directives européennes.

Une distinction indirecte doit être justifiée par la personne qui met en place la disposition, la mesure ou la pratique apparemment neutre, en démontrant que l'usage de cette disposition, mesure ou pratique neutre est justifié par un but légitime et que les moyens mis en œuvre afin d'atteindre ce but sont appropriés et nécessaires.

Dans un premier temps, les juges doivent examiner l'objectif poursuivi par l'utilisation de la disposition, de la mesure ou de la pratique apparemment neutre. Ce faisant, le juge devra contrôler si l'objectif poursuivi mérite une protection. En examinant la distinction indirecte faite dans le cadre des relations de travail, le juge devra examiner si les moyens choisis (critères neutres) répondent au besoin réel de l'entreprise.

En examinant l'objectif légitime, il est donc nécessaire de chercher la raison sous-jacente à l'usage du critère neutre. Il est évident que les considérations discriminatoires ne peuvent pas être utilisées afin de justifier une disposition, une mesure ou une pratique neutre. A l'enseigne de la jurisprudence de la Cour de Justice, le juge devra examiner si l'objectif n'a rien à voir avec une discrimination sur la base d'un critère protégé.

Dans un deuxième temps, le juge doit examiner si la disposition, la mesure ou la pratique neutre est appropriée pour atteindre l'objectif légitime poursuivi. Cette exigence implique que la disposition, la mesure ou la pratique neutre contribue à la réalisation du but poursuivi. Si la disposition, la mesure ou la pratique neutre ne contribue pas à la réalisation de l'objectif légitime mentionné, la disposition, la mesure ou la pratique ne peut pas être maintenue.

Dans un troisième temps, il convient d'examiner si la disposition, la mesure ou la pratique neutre est nécessaire afin d'atteindre l'objectif légitime poursuivi. Dans le cadre du contrôle de nécessité, le juge devra notamment vérifier si l'objectif en question ne pourrait pas être atteint avec d'autres moyens qui n'entraînent pas une distinction indirecte. Ce faisant, le juge devra effectuer une «balance des intérêts» entre l'intérêt du groupe

Art.15

Dit artikel bepaalt de rechtvaardigingstoets voor indirect onderscheid. Het betreft een rechtvaardigingstoets voorgeschreven door de Europese richtlijnen.

Indirect onderscheid moet gerechtvaardigd worden doordat de persoon die de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze hanteert, aantoont dat het gebruik van deze neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

In een eerste fase dienen de rechters de doelstelling te onderzoeken die met het gebruik van de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze wordt nagestreefd. Daarbij zal de rechter moeten controleren of het nagestreefde doel bescherming verdient. Bij het onderzoek van indirect onderscheid dat wordt gemaakt in het kader van de arbeidsverhoudingen zal de rechter bijvoorbeeld moeten nagaan of de gekozen middelen (neutrale criteria) beantwoorden aan de werkelijke behoeften van de onderneming.

Bij het onderzoek van de legitieme doelstelling moet dus gezocht worden naar de achterliggende reden voor het gebruik van het neutrale criterium. Het spreekt voor zich dat discriminatoire overwegingen uiteraard niet kunnen worden aangewend om een neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze te rechtvaardigen. De rechter, zal in lijn met de rechtspraak van het Hof van Justitie, dan ook moeten onderzoeken of de doelstelling niets van doen heeft met discriminatie op grond van een beschermd criterium.

In een tweede fase dient de rechter te onderzoeken of de neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze ook geschikt is om de vooropgezette legitieme doelstelling te bereiken. Deze geschiktheid houdt in dat de neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze bijdraagt om het gestelde doel te verwezenlijken. Als de neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze niet bijdraagt tot de verwezenlijking van de aangehaalde legitieme doelstelling, kan de bepaling, maatstaf of handelswijze niet gehandhaafd worden.

In een derde fase moet worden nagegaan of de neutrale bepaling, maatstaf, of handelswijze ook noodzakelijk is om de voorgedragen legitieme doelstelling te bereiken. In het kader van deze noodzakelijkheidstoets zal de rechter onder meer moeten nagaan of de betrokken doelstelling niet met andere middelen verwezenlijkt zou kunnen worden die geen indirect onderscheid tot gevolg hebben. Daarbij zal de rechter een afweging

désavantagé (victime de la distinction indirecte) et l'intérêt de la personne qui utilise le critère neutre.

Art.16

Cet article détermine l'exception pour les mesures d'action positive. Les mesures d'action positive sont autorisées et, par conséquent, elles n'entraînent pas de discrimination (directe ou indirecte).

Cependant, le projet prévoit une définition des mesures d'action positive (voir Art. 5-11°). En élaborant les mesures d'action positive, il convient de tenir compte de la jurisprudence européenne en la matière, ainsi que de la jurisprudence de la Cour d'Arbitrage. L'enseignement de cette dernière jurisprudence est, à la suggestion du Conseil d'État, codifié dans le texte du projet lui-même (C.A., n°9/94, 27 janvier 1994, pt. B.6.2)

Dans plusieurs arrêts, la Cour de justice s'est également prononcée sur les exigences auxquelles les mesures d'action positive doivent répondre. Selon cette jurisprudence, les mesures d'action positive sont autorisées à la condition qu'elles poursuivent l'égalité des chances (plutôt que l'égalité du résultat), qu'elles poursuivent un objectif précis (et qu'elles visent notamment à supprimer et/ou réduire les problèmes qui sont à la base de la défavorisation du groupe désavantagé) et qu'elles répondent à un test de proportionnalité (cela veut dire que les mesures doivent être appropriées et nécessaires vis-à-vis de l'objectif poursuivi).

Dans le cadre de la loi anti-discrimination du 25 février 2003, une discussion a eu lieu sur la question de savoir si les personnes privées peuvent également mener une politique d'action positive (et par conséquent recourir à l'exception pour les mesures d'action positive).

Le projet résout cette controverse comme suit:

- Les mesures d'action positive émanent en principe des autorités.
- La question de savoir si des personnes privées (p.e. des employeurs) peuvent, et, le cas échéant, doivent également développer une politique d'action positive (et recourir au régime d'exception pour les actions positives), dépend de l'existence d'un cadre réglementaire pour de telles mesures d'action positive par des personnes privées. Par Arrêté royal, le Roi peut élaborer un cadre, dans lequel les personnes privées peuvent, et, le cas échéant, doivent introduire des mesures d'action positive.

dienken te maken tussen het belang van de benadeelde groep (slachtoffer van het indirect onderscheid) en het belang van diegene die het neutrale criterium hanteert.

Art.16

Dit artikel bepaalt de uitzondering voor maatregelen van positieve actie. Maatregelen van positieve actie zijn geoorloofd, en leveren bijgevolg geen (directe of indirecte) discriminatie op.

Wel voorziet het ontwerp in een definitie van maatregelen van positieve actie (zie Art. 5-11°). Bij het uitwerken van maatregelen van positieve actie dient rekening gehouden te worden zowel met de Europese rechtspraak terzake als met de rechtspraak van het Arbitragehof. De les van deze rechtspraak wordt op voorstel van de Raad van State gecodificeerd in de tekst van het ontwerp zelf (A.H., n°9/94, 27 januari 1994, pt. B.6.2)

Ook het Europees Hof van Justitie heeft zich in verscheidene arresten uitgesproken over de vereisten waaraan maatregelen van positieve actie dienen te voldoen. Volgens deze rechtspraak zijn maatregelen van positieve actie geoorloofd in de mate dat: zij gelijkheid van kansen (eerder dan gelijkheid van resultaat) nastreven; dat zij een welomschreven doel nastreven (en dat zij er met name op gericht zijn om de problemen die aan de basis van de achterstelling van de gefavoriseerde groep liggen op te heffen en/of te verminderen) en; dat zij beantwoorden aan een evenredigheidstoets (dit betekent dat de maatregelen passend en noodzakelijk dienen te zijn ten aanzien van de nagestreefde doelstelling).

In het kader van de Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 bestond in de doctrine discussie over de vraag of ook private personen een beleid van positieve actie kunnen voeren (en bijgevolg gebruik kunnen maken van de uitzonderingsgrond voor maatregelen van positieve actie).

Het ontwerp lost deze controverse als volgt op:

- Maatregelen van positieve actie gaan in principe van de overheid uit.
- Of ook private personen (bvb. werkgevers) een beleid van positieve actie kunnen en, desgevallend, moeten ontwikkelen (en gebruik mogen maken van het uitzonderingsregime voor positieve actie), hangt af van het bestaan van een reglementair kader voor dergelijke maatregelen van positieve actie door private personen. De Koning kan bij Koninklijk Besluit een kader uittekenen waarbinnen private personen maatregelen van positieve actie kunnen en, desgevallend, moeten invoeren.

A défaut qu'un tel cadre ait été mis en place, les personnes privées ne peuvent pas recourir à ce régime d'exception pour les mesures d'action positive, afin de justifier une distinction directe ou indirecte sur la base des critères protégés.

Art.17

Cet article prévoit une exception générale pour les dispositions en matière de la protection de la grossesse et de la maternité. Celles-ci ne peuvent pas être considérées comme une forme de discrimination, mais elles sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement des femmes et des hommes.

Voy. Sur ce point Art. 4, al. 4 loi du 7 mai 1999; article 2, § 7 nouveau de la directive 76/207 modifiée par 2002/73; Art. 4, § 2 de la directive 113/2004

Art.18

Cet article empêche les conflits entre la présente loi et d'autres législations ou réglementations qui imposent une distinction de traitement sur base du sexe. En vertu de cet article, une personne ne commet aucune discrimination défendue par la loi, si cette personne agit en conformité avec la législation ou la réglementation qui organise la distinction sur la base du sexe.

Cette disposition garantit la sécurité juridique. Elle empêche qu'un citoyen doive faire un choix entre les normes qu'il doit respecter (la présente loi anti-discrimination ou la loi qui organise la distinction).

Cette disposition d'exception ne porte bien entendu pas préjudice à la possibilité dont dispose la victime d'une discrimination prétendue de faire vérifier la compatibilité de la norme qui organise la distinction sur base du sexe par rapport au principe constitutionnel d'égalité qui devra, le cas échéant, être interprété de manière conforme aux directives européennes.

Le troisième paragraphe reprend l'article 29 de loi 29 juin 1981.

Art.19

Cet article prévoit que, pour l'application des dispositifs civils (visés sous le titre III du projet), on entend par «discrimination»: la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement et le harcèlement sexuel.

Zonder dergelijk kader kunnen private personen zich bijgevolg niet beroepen op het uitzonderingsregime voor maatregelen van positieve actie om direct of indirect onderscheid op grond van de beschermde criteria te rechtvaardigen.

Art.17

Dit artikel bepaalt een algemene uitzondering voor bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap. Deze kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Zie eveneens art. 4, al. 4 wet van 7 mei 1999; nieuw artikel 2, § 7 van de richtlijn 76/207 gewijzigd door 2002/73; art. 4, § 2 van de richtlijn 113/2004

Art.18

Dit artikel verhindert conflicten tussen deze wet en andere overheidsmaatregelen die onderscheid op grond van geslacht opleggen. Krachtens dit artikel begaat een persoon geen door de wet verboden discriminatie, wanneer deze persoon handelt in overeenstemming met de regelgeving die onderscheid op grond van geslacht organiseert.

Deze bepaling waarborgt de rechtszekerheid. Zij verhindert dat een burger een keuze dient te maken tussen de normen die hij dient na te leven (deze wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen of de wet die onderscheid organiseert).

Deze uitzonderingsbepaling doet uiteraard geen afbreuk aan de mogelijkheid van het slachtoffer van een vermeende discriminatie om de norm die onderscheid organiseert op grond van geslacht te toetsen aan het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, dat desgevallend in overeenstemming met Europese richtlijnen zal dienen te worden uitgelegd.

De derde paragraaf herneemt art. 29 Wet 29 juni 1981.

Art.19

Dit artikel bepaalt dat voor de toepassing van de burgerrechtelijke bepalingen (zoals voorzien in titel III van het ontwerp) onder discriminatie wordt begrepen: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie en seksuele intimidatie.

Art. 20

Cet article prévoit la sanction de nullité pour les dispositions discriminatoires (les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions ou les règlements individuels ou collectifs et les dispositions reprises dans les documents rédigés unilatéralement).

Il s'agit d'une nullité impérative partielle expresse. Ceci signifie que la sanction de nullité concerne uniquement la distinction discriminatoire et ne touche pas, par conséquent, la disposition discriminatoire complète. Ceci a pour conséquence que si, via la clause, un certain avantage est accordé en faveur de certains groupes au détriment d'un groupe défavorisé, et que la distinction ainsi faite est discriminatoire, le groupe défavorisé peut revendiquer l'avantage du groupe favorisé. Cette nullité impérative partielle expresse est imposée en vertu du droit européen (arrêt Defrenne 2, 43/75, 8 avril 1976, considérant 15; arrêt Coloroll, C-200/91, 28 septembre 1994, considérant 30) et entre dans le droit fil de la jurisprudence de cassation belge. (Cass. 17 janvier 1994, Soc. Kron. 1994, 75, note J. Jacqmain).

Il s'agit d'une nullité absolue. En effet, l'avant-projet traduit un droit fondamental (le droit à l'égalité de traitement) dans les relations horizontales et verticales. Cette loi touche, par conséquent, à l'ordre public.

Le projet prévoit en outre une nullité des clauses qui stipulent qu'une ou plusieurs parties contractantes renonce par avance aux droits garantis par l'avant-projet. Cela signifie qu'on ne peut pas renoncer a priori contractuellement à l'application des dispositions de l'avant-projet.

Art.21

Cet article organise la protection contre les représailles envers une personne qui a introduit une plainte en raison d'une prétendue discrimination. L'article concerne toutes relations sociales visées par la loi à l'exception des relations de travail. Cette adaptation s'impose aux fins de mettre en conformité le droit belge avec le droit européen (cf. Mise en Demeure de la Commission européenne concernant la Directive 2000/43 et Directive 113/2004)

Dès qu'une plainte est introduite en raison d'une prétendue discrimination, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise contre la personne qui a introduit la plainte ou au profit de laquelle une plainte a été introduite, sauf pour des raisons qui ne sont pas liées à l'introduction

Art. 20

Dit artikel bepaalt de nietigheidssanctie voor discriminatoire bepalingen (bestuursrechtelijke bepalingen, bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten of reglementen en bepalingen opgenomen in de eenzijdig uitgevaardigde documenten).

Het betreft een expliciete gedeeltelijke imperatieve nietigheid. Dit betekent dat de nietigheidssanctie enkel betrekking heeft op het discriminatoire onderscheid en bijgevolg niet de volledige discriminatoire bepaling treft. Dit heeft tot gevolg dat wanneer via het beding een bepaald voordeel wordt toegekend aan bevoordeelde groepen, ten nadele van een achtergestelde groep, en in de mate dat dit gemaakte onderscheid discriminatoir zou zijn, de achtergestelde groep aanspraak kan maken op het voordeel van de bevoordeelde groep. Deze expliciete gedeeltelijk imperatieve nietigheid is vereist op grond van het Europees recht (arrest Defrenne 2, 43/75, 8 april 1976, rechtsoverweging 15; arrest Coloroll, C-200/91, 28 september 1994, rechtsoverweging 30) en is in lijn met Belgische cassatierechtspraak. (Cass. 17 januari 1994, Soc. Kron. 1994, 75, noot J. Jacqmain).

Het betreft een absolute nietigheid. Het voorontwerp vertaalt immers een grondrecht (het recht op gelijke behandeling) naar horizontale en verticale relaties. Deze Wet raakt bijgevolg de openbare orde.

Het ontwerp voorziet verder in een nietigheid van bedingen die bepalen dat één of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door het voorontwerp worden gewaarborgd. Dit betekent dat niet a priori contractueel verzaakt kan worden aan de toepassing van de bepalingen van het voorontwerp.

Art.21

Dit artikel organiseert de bescherming tegen représailles van een persoon die een klacht heeft ingediend wegens een vermeende discriminatie. Het artikel heeft betrekking op alle maatschappelijke relaties, geviseerd door de wet met uitzondering van de arbeidsbetrekkingen. Deze aanpassing dringt zich op om het Belgisch recht in overeenstemming te brengen met het Europees recht (cf. Ingebrekestelling Europese Commissie Richtlijn 2000/43 en Richtlijn 113/2004)

Van zodra een klacht wordt ingediend wegens een vermeende discriminatie, kunnen tegen de persoon door of ten voordele van wie een klacht werd ingediend, geen nadelige maatregelen worden getroffen, behalve om redenen die geen verband houden met het indienen van

de la plainte. Pendant une période de 12 mois succédant à l'introduction de la plainte, il existera une présomption réfragable que les mesures préjudiciables prises à l'encontre de la personne qui a introduit la plainte ou au bénéfice de laquelle la plainte a été introduite, sont liées à l'introduction de la plainte. Ce délai de 12 mois est prorogé lorsqu'une action en justice est entamée.

Si toutefois on prend des mesures préjudiciables qui sont liées à la plainte, alors la victime peut revendiquer, selon son propre choix, soit une indemnisation forfaitaire, soit une compensation pour le dommage réellement subi.

La protection contre les mesures de représailles s'applique également aux témoins. Cette adaptation s'impose afin de mettre en conformité le droit belge avec le droit européen.

Art. 22

Cet article règle la protection contre les représailles dans le cadre des relations de travail. Cette disposition est largement similaire à l'article précédent.

On peut cependant remarquer que l'article prévoit également une possibilité de réintégration (comme cela est également prévu dans les lois anti-discriminatoires précédentes).

Le dispositif protège contre les représailles, la personne qui introduit, dans le cadre des relations de travail, une plainte en raison d'une présumée discrimination.

La plainte est introduite auprès de l'entreprise ou du service qui emploie le travailleur. Elle portera souvent sur des faits de discrimination qui sont commis par l'employeur (ou par son préposé). Dans certains cas (en cas d'harcèlement, par exemple), la plainte qui est introduite auprès de l'employeur peut également porter sur des faits qui sont commis vis-à-vis du travailleur par des collègues de ce travailleur.

Ces mesures de représailles peuvent consister entre autres en la cessation de la relation de travail ou en la modification des conditions de travail. Le dispositif prévoit que de telles mesures préjudiciables peuvent être prises uniquement pour des raisons étrangères à la plainte.

de klacht. Gedurende een periode van 12 maanden na het indienen van de klacht, geldt een weerlegbaar vermoeden dat nadelige maatregelen die worden getroffen ten aanzien van de persoon door of ten voordele van wie een klacht werd ingediend, verband houden met het indienen van de klacht. Deze termijn van 12 maanden wordt verlengd indien een gerechtelijke procedure wordt opgestart.

Wanneer toch nadelige maatregelen worden getroffen die verband houden met de klacht, kan het slachtoffer aanspraak maken, naar keuze, op een forfaitaire schadevergoeding of een vergoeding voor werkelijk geleden schade.

De bescherming tegen represaillemaatregelen geldt eveneens ten aanzien van getuigen. Deze aanpassing dringt zich op om het Belgisch recht in overeenstemming te brengen met het Europees recht.

Art. 22

Dit artikel regelt de bescherming tegen represailles in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Deze bepaling loopt grotendeels parallel met het voorgaande artikel.

Wel kan worden opgemerkt dat het artikel eveneens in een reïntegratiemogelijkheid voorziet (zoals ook voorzien in de eerdere anti-discriminatiewetten).

De regeling beschermt de persoon die in het kader van de arbeidsverhoudingen een klacht wegens een vermeende discriminatie indient tegen represaillemaatregelen.

De klacht wordt ingediend bij de onderneming of dienst die de werknemer tewerkstelt. Zij zal vaak betrekking hebben op feiten van discriminatie die door de werkgever (of door zijn aangestelde) zijn gepleegd. In bepaalde gevallen (bijvoorbeeld in het geval van intimidatie) kan de klacht die ingediend wordt bij de werkgever ook betrekking hebben op feiten die gepleegd zijn ten aanzien van de werknemer door collega's van deze werknemer.

Deze represaillemaatregelen kunnen onder meer bestaan in de beëindiging van de arbeidsverhouding of de wijziging van arbeidsvoorraarden. De regeling houdt in dat dergelijke nadelige maatregelen enkel kunnen getroffen worden wegens redenen die vreemd zijn aan de klacht van de rechtsvordering.

Le dispositif de protection contre les représailles prévoit une réglementation propre de la charge de la preuve. Quand le travailleur estime que les mesures préjudiciales ont été prises pour des raisons qui sont liées à la plainte ou à l'action en justice, il doit alors demander la réintégration ou le rétablissement dans les conditions de travail initiales. Sauf dans les cas exceptionnels, cette demande est déterminante pour obtenir une indemnisation. Si l'employeur prend une décision positive vis-à-vis de la demande du travailleur, celui-ci est repris dans l'entreprise ou dans le service ou rétabli dans les conditions de travail initiales. Si l'employeur refuse la demande de réintégration et refuse de reprendre le travailleur dans l'entreprise ou le service ou de le rétablir dans les conditions de travail initiales, et pour autant qu'il soit jugé que les mesures ont été motivées par des raisons qui ne sont pas étrangères à la plainte ou à l'action en justice, l'employeur doit payer une indemnisation au travailleur. Au choix du travailleur, cette indemnisation peut être forfaitairement évaluée, ou fixée en fonction du préjudice réellement subi. Dans ce dernier cas, l'employé doit prouver l'étendue du préjudice subi. Quand il choisit l'estimation forfaitaire, l'indemnisation correspond à un salaire brut de six mois.

En ce qui concerne le délai de 30 jours, il faut constater que ce délai se retrouve aussi dans d'autres dispositifs qui sont fort comparables au dispositif en matière de protection contre les représailles. En particulier, il peut être fait référence à:

- l'article 14 de la Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel. Ladite loi prévoit également un délai de 30 jours pour introduire une demande de réintégration, après un licenciement contraire aux dispositions de la loi. L'introduction tardive de la demande de réintégration a, également dans le cadre de cette réglementation, des conséquences immédiates pour l'indemnisation (forfaitaire) que le travailleur peut exiger après.

- l'article 32 terdecies, § 3, de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être (harcèlement). Ici aussi, il est prévu un délai de réintégration de 30 jours, ayant des conséquences potentielles pour l'indemnisation financière à laquelle le travailleur peut prétendre s'il ne demande pas sa réintégration à temps.

De beschermingsregeling tegen represailles voorziet in een eigen bewijslastregeling. Wanneer de werknemer van oordeel is dat nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die verband houden met de klacht of met de rechtsvordering, dan dient de werknemer de reïntegratie of het herstel in de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden te vragen. Dit verzoek is, behoudens in uitzonderlijke gevallen, bepalend voor het verkrijgen van een schadevergoeding. Indien de werkgever een positieve beslissing neemt ten aanzien van het verzoek van de werknemer, wordt de werknemer opnieuw in de onderneming of in de dienst opgenomen of in de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden hersteld. Indien de werkgever het reïntegratieverzoek afwijst en weigert om de werknemer opnieuw op te nemen in de onderneming of dienst of te herstellen in de oorspronkelijke arbeidsvoorwaarden, en voor zover er wordt geoordeeld dat de maatregelen werden doorgevoerd om redenen die niet vreemd zijn aan de klacht of aan de rechtsvordering, moet de werkgever aan de werknemer een schadevergoeding betalen. Deze schadevergoeding kan naar keuze van de werknemer forfaitair worden begroot, dan wel worden bepaald op grond van werkelijk geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen. Wanneer gekozen wordt voor forfaitaire begroting stemt de schadevergoeding overeen met het brutoloon voor zes maanden.

Wat de termijn van 30 dagen betreft, kan in het bijzonder worden opgemerkt dat deze termijn ook kan worden teruggevonden in andere regelingen die sterk vergelijkbaar zijn met de regeling inzake represaillebescherming. In het bijzonder kan verwezen worden naar:

- artikel 14 Wet van 19 maart 1991 houden de bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen als mede voor de kandidaat personeelsafgevaardigden. Ook in deze wet wordt in een termijn van 30 dagen voorzien om een verzoek tot reïntegratie in te dienen, na een ontslag in strijd met de bepalingen van de wet. Ook in het kader van deze regeling heeft het niet tijdig indienen van de vraag tot reïntegratie onmiddellijke gevolgen voor de (forfaitaire) schadevergoeding die de werknemer nadien kan eisen;

- artikel 32 terdecies, § 3, Welzijnswet van 4 augustus 1996 (pesterijen). Ook hier wordt een reïntegratietermijn van 30 dagen voorzien, met potentiële gevolgen voor de financiële schadevergoeding waarop de werknemer aanspraak kan maken indien hij niet tijdig om zijn reïntegratie verzoekt.

Dans le droit fil du droit européen, le projet prévoit expressément que la protection contre les représailles vaut également à l'égard des mesures qui seraient prises après la cessation de la relation de travail.

L'extension de la protection vis-à-vis des témoins est nécessaire à la lumière du droit européen.

Le paragraphe 10 est nécessaire étant donné que par la notion «relations de travail», on sous-entend également de nombreuses autres relations professionnelles (e.a. collaboration indépendante).

Art. 23

Le projet prévoit, pour la victime, deux possibilités d'obtenir une indemnisation. Soit on choisit une indemnisation forfaitaire, soit une compensation pour le dommage réellement subi (ce dernier choix suppose toutefois l'existence de preuves de l'étendue du préjudice subi).

Le régime élaboré en matière d'indemnisation forfaitaire est à mettre en relation avec l'exigence européenne de «sanction effective» de la discrimination.

Les directives européennes exigent que les sanctions prévues par les États membres – lesquelles peuvent entre autres inclure le paiement d'une indemnisation à la victime –, soient efficaces, proportionnées et dissuasives.

Particulièrement en ce qui concerne l'étendue de l'indemnisation, la Cour de Justice a développé, dans le droit de la discrimination fondée sur le sexe, les standards minimaux auxquels doit satisfaire une indemnisation.

Cette jurisprudence enseigne entre autres:

- qu'on ne peut pas faire dépendre le droit à l'indemnisation de la preuve d'une faute: une violation de l'interdiction de discrimination suffit;
- qu'une indemnisation doit être en rapport adéquat avec le préjudice subi;
- qu'une indemnisation ne peut pas être limitée à une compensation purement symbolique;
- qu'une indemnisation maximale à concurrence de trois salaires mensuels ne suffit généralement pas comme sanction pour la discrimination lors du recrutement;
- qu'une indemnisation de trois salaires mensuels peut être suffisante uniquement dans les cas où l'employeur fournit la preuve que le postulant n'aurait pas

In lijn met het Europese recht bepaalt het ontwerp uitdrukkelijk dat de represaillebescherming ook geldt ten aanzien van maatregelen die na beëindiging van de arbeidsbetrekking zouden worden getroffen.

Deze uitbreiding van de bescherming ten aanzien van getuigen is noodzakelijk in het licht van het Europees Recht.

Paragraaf 10 is noodzakelijk vermits onder het begrip «arbeidsbetrekkingen» ook tal van andere professionele relaties worden begrepen (o.a. zelfstandige samenwerking).

Art. 23

Het ontwerp voorziet in twee mogelijkheden voor het slachtoffer om een schadevergoeding te bekomen. Ofwel wordt gekozen voor een forfaitaire schadevergoeding, ofwel wordt een vergoeding voor werkelijk geleden schade gevraagd (dit laatste veronderstelt echter bewijs van de omvang van de geleden schade).

Het uitgewerkte regime inzake forfaitaire schadevergoedingen hangt samen met het Europeesrechtelijk vereiste tot effectieve sanctionering van discriminatie.

De Europese richtlijnen vereisen dat de sancties die door de lidstaten worden voorzien en die onder meer het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

In het bijzonder met betrekking tot de omvang van de schadevergoeding heeft het Hof van Justitie in het geslachtsdiscriminatiericht minimale standaarden ontwikkeld waaraan een schadevergoeding dient te voldoen.

Deze rechtspraak leert onder meer:

- dat het recht op schadevergoeding niet afhankelijk mag worden gesteld van het bewijs van schuld: een schending van het discriminatieverbod volstaat;
- dat een schadevergoeding in een passende verhouding dient te staan tot de geleden schade;
- dat een schadevergoeding niet beperkt mag zijn tot een louter symbolische vergoeding;
- dat een maximale schadevergoeding ten belope van drie maandsalarissen in de regel niet volstaat als sanctie voor discriminatie bij de aanwerving;
- dat een schadevergoeding van drie maandsalarissen enkel kan volstaan in de situatie waarin de werkgever het bewijs levert dat de sollicitant ook bij een niet-

non plus obtenu l'emploi lors d'une sélection non-discriminatoire;

– que l'indemnisation doit dédommager entièrement le préjudice effectivement subi au titre de conséquence du licenciement discriminatoire, et que, par conséquent, on ne peut pas la soumettre à un plafond préalablement fixé.

En matière des mécanismes de sanction, s'impose la règle du droit européen selon laquelle un État membre doit respecter le principe de l'équivalence de protection juridictionnelle lors du choix et de la détermination des sanctions (arrêt Rewe, 33/76, 16 décembre 1976, considérant 5). Selon ce principe, la protection juridique qui est offerte par un État membre au citoyen lors de la violation des normes européennes (et/ou les normes nationales de mise en œuvre) doit être équivalente par rapport à la protection juridique qui est prévue pour les violations des normes (purement) nationales. Ce principe a été confirmé expressément dans le cadre du droit anti-discriminatoire européen (arrêt Draehnpael, C-180/95, 22 avril 1997, considérant 29).

La pratique a montré que, au regard de cette jurisprudence européenne, les juges belges se montrent trop réservés lors de l'octroi de dommages et intérêts. C'est pourquoi le projet prévoit la possibilité d'indemnisations forfaitaires (selon le choix de la victime).

Ce système s'impose particulièrement, dès lors qu'à présent, la discrimination est sanctionnée principalement par le biais de voies de droit civiles. Ce choix a été justifié sur base des constatations qui peuvent être faites dans la pratique. La pratique en Belgique, et à l'étranger, a montré que la sanction pénale de la discrimination reste souvent lettre morte. Singulièrement en raison de l'absence d'un mécanisme de déplacement de la charge de la preuve, il est particulièrement difficile pour la victime, dans les affaires pénales, d'obtenir une condamnation pénale du coupable.

Le système exorbitant d'indemnisation forfaitaire qui prévaut pour les relations de travail, peut être justifié en raison de l'impact social important que la discrimination dans les relations de travail implique.

En outre, en ce qui concerne les relations de travail, on remarque plus particulièrement que le système développé trouve sa légitimation explicite, en matière d'indemnisation forfaitaire, dans la jurisprudence européenne de la Cour de Justice (arrêt Draehnpael, C-180/95, 22 avril 1997) et dans la pratique qui con-

discriminerende selectie de betrekking niet zou hebben gekregen;

– dat de schadevergoeding de als het gevolg van het discriminerende ontslag daadwerkelijk geleden schade volledig moet vergoeden, en bijgevolg niet onderworpen mag zijn aan een vooraf bepaald maximum.

Inzake sanctiemechanismen geldt Europeesrechtelijk bovendien de regel dat een lidstaat bij de keuze en de bepaling van sancties het principe van de gelijkwaardigheid van rechtsbescherming dient te respecteren (arrest Rewe, 33/76, 16 december 1976, rechtsoverweging 5). Volgens dit principe dient de rechtsbescherming die door een lidstaat wordt geboden aan de burger bij schending van Europese normen (en/of de nationale implementatieregels hiervan) gelijkwaardig te zijn in vergelijking met de rechtsbescherming die wordt voorzien bij schendingen van (zuiver) nationale normen. Dit principe werd uitdrukkelijk bevestigd in het kader van het Europees discriminatierecht (arrest Draehnpael, C-180/95, 22 april 1997, rechtsoverweging 29).

De praktijk heeft uitgewezen dat de Belgische rechters zich in het licht van deze Europese rechtspraak al te terughoudend opstellen bij de toekenning tot schadevergoeding. Vandaar dat in het ontwerp in de mogelijkheid tot (naar keuze van het slachtoffer) in forfaitaire schadevergoedingen voorziet.

Dit systeem dringt zich in het bijzonder op nu discriminatie hoofdzakelijk via burgerrechtelijke weg wordt gesanctioneerd. Deze keuze is verantwoord op grond van vaststellingen die in de praktijk kunnen worden gemaakt. De praktijk in België en in het buitenland heeft aangetoond dat de strafrechtelijke sanctionering van discriminatie vaak dode letter blijft. Ondermeer omwille van het gebrek van het principe van de verschuiving van de bewijslast, is het in strafrechtelijke zaken bijzonder moeilijk voor het slachtoffer om een strafrechtelijke veroordeling van de dader te bekomen.

De afwijkende regeling inzake forfaitaire schadevergoeding die geldt voor de arbeidsbetrekkingen kan verantwoord worden op grond van de belangrijke maatschappelijke impact die discriminatie inzake arbeidsbetrekkingen met zich meebrengt.

Wat de arbeidsbetrekkingen betreft kan verder in het bijzonder worden opgemerkt dat het uitgewerkte systeem inzake forfaitaire schadevergoeding zijn expliciete legitimatie vindt in de Europese rechtspraak van het Hof van Justitie (Arrest Draehnpael, C-180/95, 22 april 1997) en de praktijk om schendingen van nationale

siste à sanctionner, en général, les violations des «protections contre le licenciement» nationales par le paiement d'une compensation correspondant à 6 mois de salaire (application du principe de droit européen de l'équivalence des sanctions).

Art. 24

Le juge peut condamner une personne qui a commis une discrimination au paiement d'une astreinte, pour le cas où il ne serait pas mis fin à cette discrimination, et ce, conformément aux règles générales du code judiciaire relatives aux astreintes.

Cet article confirme le droit commun en matière d'imposition d'une astreinte.

Art.25

Cet article prévoit une action de cessation, sur le modèle de celle qui avait été prévue par la loi anti-discrimination du 25 février 2003.

La victime d'une présumée discrimination (de même que les groupements d'intérêt et le Centre) peut introduire auprès du président du tribunal compétent une demande tendant à ce qu'il soit ordonné la cessation des pratiques discriminatoires. La procédure se déroule comme en référencé.

Le droit d'agir en cessation est également reconnu au Ministère public, ou, le cas échéant, à l'Auditorat du travail. Le projet de loi s'est, sur ce point, inspiré de la loi du 12 janvier 1993 concernant un droit d'action en matière d'environnement.

Comme prévu par la loi anti-discrimination du 25 février 2003, il peut être statué sur la demande introduite auprès du juge de la cessation, nonobstant l'existence de poursuites à raison des mêmes faits devant toute autre juridiction pénale. Il s'agit d'un renversement du principe «Le criminel tient le civil en état». Cette disposition a pour but de garantir qu'on puisse réagir rapidement contre des faits discriminatoires.

Outre l'imposition d'une astreinte (comme prévu à l'article 24 du projet), le juge de cessation peut aussi ordonner que sa décision soit rendue publique:

«ontslagbeschermingen» in de regel te sanctioneren met de betaling van een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon (toepassing van het Europeesrechtelijk principe van de gelijkwaardigheid van sancties).

Art. 24

De rechter kan een persoon die een discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan de discriminatie geen einde is gemaakt. Daarbij doet hij uitspraak overeenkomstig de algemene regels inzake de dwangsom van het gerechtelijk wetboek.

Dit artikel bevestigt het gemeenrecht inzake de oplegging van een dwangsom.

Art. 25

Dit artikel voorziet in een stakingsvordering, zoals deze voorzien was in de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003.

Het slachtoffer van een vermeende discriminatie (alsook de belangenverenigingen en het Instituut) kan zich tot de voorzitter van de bevoegde rechtbank wenden met de vraag de staking van de discriminatoire praktijken te bevelen. De procedure wordt gevoerd zoals in kortgeding.

Het vorderingsrecht met betrekking tot stakingsvordering wordt ook toegekend aan het Openbaar Ministerie, of, desgevallend, aan het Arbeidsauditoraat. Het ontwerp is op dit punt geïnspireerd op de wet van 12 januari 1993 betreffende een vorderingsrecht inzake bescherming van het leefmilieu.

Zoals voorzien in de Antidiscriminatiewet van 25 februari 2003, kan over de vordering ingeleid bij de stakingsrechter uitspraak worden gedaan, niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht. Het betreft een omkering van het principe «Le criminel tient le civil en état». Deze bepaling heeft tot doel te waarborgen dat er snel gereageerd kan worden op feiten van discriminatie.

Naast het opleggen van een dwangsom (zoals voorzien in artikel 24 van het ontwerp) kan de stakingsrechter ook bevelen dat zijn beslissing publiek bekend moet worden gemaakt:

- Via l'affichage de la décision (ou du résumé établi par le juge) à l'extérieur et à l'intérieur de l'établissement ou des locaux du contrevenant; et
- Via la publication du jugement (ou du résumé) dans des journaux ou de quelque autre manière que ce soit.

Ces mesures de publicité sont prises aux frais du contrevenant. Les mesures de publicité ne peuvent toutefois être imposées que si elles peuvent contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. Cette disposition indique que la publicité, comme mécanisme de sanction, a un caractère curatif plutôt que répressif.

Le juge de cessation peut aussi accorder l'indemnisation forfaitaire tel que prévue à l'article 23 du projet.

Le projet précise aussi que les dispositions relatives à l'action en cessation ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État.

Art. 26

Cet article détermine ce qu'il faut entendre, pour l'application du titre IV du projet (relatif aux dispositions pénales), par «discrimination». Par «discrimination», l'on entend, pour l'application de ce titre: toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement et de harcèlement sexuel, fondé sur le sexe.

Comme explicitement stipulé dans le texte, on peut, dans l'application des dispositions pénales, uniquement sanctionner la discrimination intentionnelle.

Malgré cette obligation d'intention, la discrimination indirecte est aussi retenue comme une forme de discrimination qui peut donner lieu à l'application des dispositions pénales du projet.

La discrimination indirecte connaît, en effet, deux formes différentes: une intentionnelle et une involontaire (voy. l'exposé des motifs général).

Il est question de discrimination indirecte intentionnelle quand une personne utilise consciemment un critère neutre en vue de contourner l'interdiction de la discrimination directe.

- Via aanplakking van de beslissing (of samenvatting die de rechter opstelt) buiten en binnen de inrichting of lokalen van de overtreder; en
- Via bekendmaking van het vonnis (of de samenvatting) in kranten of op enige andere wijze.

Deze maatregelen van bekendmaking worden getroffen op kosten van de overtreder. De maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophoudt. Deze bepaling geeft aan dat de bekendmaking als sanctiemechanisme eerder een remediërend dan een repressief karakter heeft.

De stakingsrechter kan ook de forfaitaire schadevergoeding toekennen bepaald in artikel 23 van het ontwerp.

Het ontwerp preciseert ook dat de bepalingen inzake de stakingsvordering geen afbreuk doen aan de bevoegdheden van de Raad van State.

Art. 26

Dit artikel bepaalt wat, voor de toepassing van titel IV van het ontwerp (inzake strafrechtelijke bepalingen) begrepen dient te worden onder discriminatie. Onder discriminatie wordt voor de toepassing van deze titel begrepen: elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie en seksuele intimidatie op grond van geslacht.

Zoals uitdrukkelijk aangegeven in de tekst, kan bij de toepassing van de strafrechtelijke bepalingen enkel opzettelijke discriminatie worden gesanctioneerd.

Niettegenstaande dit vereiste van opzet, wordt ook indirecte discriminatie als vorm van discriminatie weerhouden die aanleiding kan geven tot toepassing van de strafrechtelijke bepalingen van het ontwerp.

Indirecte discriminatie kent immers twee varianten: een opzettelijke en onopzettelijke (zie de Algemene Memorie van Toelichting).

Van opzettelijke indirecte discriminatie is sprake wanneer een persoon doelbewust een neutraal criterium hanteert met het oog op de omzeiling van het verbod op directe discriminatie.

Art. 27

Cet article rend possible de poursuites pénales:

- l'incitation à la discrimination envers une personne sur base d'un des critères protégés dans les circonstances visées à l'article 444 du code pénal, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5 de la loi;
- l'incitation à la haine ou à la violence envers une personne sur base du sexe dans les circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 de la loi;
- l'incitation à la discrimination ou à la ségrégation envers un groupe, une communauté ou ses membres, sur base du sexe, dans les circonstances visées à l'article 444 du code pénal, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 de la loi;
- l'incitation à la haine ou à la violence envers un groupe, une communauté ou ses membres, sur base du sexe, dans les circonstances visées à l'article 444 du code pénal, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 de la loi.

Précisant que l'incitation à la discrimination est répréhensible même en dehors des domaines visés à l'article 6, le projet entend établir une infraction de portée générale, ce qui, comme l'indique le Conseil d'État dans son avis du 11 juillet 2006, demeure dans le cadre de ses compétences.

Conformément à l'arrêt de la Cour d'Arbitrage (Cour d'Arbitrage n° 157/2004, 6 octobre 2004, B.51), un «dol spécial» est requis pour l'application de cette disposition. Dans le droit fil de l'arrêt de la Cour d'Arbitrage, il doit en d'autres termes être question d'une volonté particulière d'inciter à la discrimination, la haine ou la violence.

Art. 28

Cet article prévoit la répression pénale des discriminations commises lors de l'exercice de ses fonctions par un agent public.

Cet article reprend l'article 4 actuel de la loi réprimant certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie. 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 sur base de l'un des critères protégés, est passible de poursuites pénales.

Tant la discrimination vis-à-vis d'une personne que vis-à-vis d'un groupement, d'une communauté ou de ses membres est érigée en infraction pénale. Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des

Art. 27

Dit artikel stelt strafbaar:

- het aanzetten tot discriminatie jegens een persoon wegens het geslacht in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, en dit zelfs buiten de domeinen geviseerd in artikel 6 van de Wet;
- het aanzetten tot haat of geweld jegens een persoon wegens het geslacht in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, en dit zelfs buiten de domeinen geviseerd in artikel 6 van de Wet;
- het aanzetten tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, en dit zelfs buiten de domeinen geviseerd in artikel 6 van de Wet;
- het aanzetten tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, en dit zelfs buiten de domeinen geviseerd in artikel 6 van de Wet.

Daar het aanzetten tot discriminatie ook laakbaar is buiten de aangelegenheden bedoeld in Artikel 6, heeft het ontwerp tot doel een inbreuk van algemene aard op te stellen, hetgeen, zoals de Raad van State in zijn advies van 11 juli 2006 aangeeft, binnen het kader van zijn bevoegdheden valt.

Overeenkomstig het arrest van het Arbitragehof (Arbitragehof nr. 157/2004, 6 oktober, B.51) is voor de toepassing van deze bepaling een «bijzonder opzet» vereist. In lijn met het arrest van het Arbitragehof dient er met andere woorden sprake te zijn van een bijzondere wil om aan te zetten tot discriminatie, haat of geweld.

Art. 28

Dit artikel organiseert de strafbaarstelling van discriminaties die worden begaan bij de ambtsuitoefening door een ambtenaar.

Dit artikel herneemt het bestaande artikel 4 van de Racismewet. Het is strafbaar voor iedere openbare officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbare gezag of van de openbare macht om discriminatie te bedrijven in de uitoefening van zijn ambt wegens één van de beschermde criteria.

Zowel discriminatie ten aanzien van een persoon als ten aanzien van een groep, gemeenschap of de leden ervan wordt strafbaar gesteld. Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn

objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû 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 en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Il incombe donc au responsable (hiérarchique) de mettre fin – s'il prétend que son ordre autorisant ou facilitant (la discrimination) a été surpris – à l'acte récusé et d'indiquer le coupable . Si la personne concernée manque de le faire, elle sera poursuivie personnellement.

Art. 29

Cet article érige en infraction pénale le fait, pour une personne, de ne pas respecter l'ordre de cessation d'un comportement discriminatoire qui lui a été intimé par le juge de la cessation. Cet article s'inspire notamment de l'article 104 de la loi du 14 juillet 1991 sur les pratiques de commerce, l'information et la protection du consommateur, et de l'article 8-2° de la loi du 24 mars 2003 instaurant un service bancaire de base.

Art. 30

Cet article prévoit que l'article 33 Code pénal peut être appliqué vis-à-vis des coupables des délits visés aux articles précédents.

Art.31

Cet article prévoit que toutes dispositions du livre premier du Code pénal (y compris le chapitre VII et l'article 85) sont d'application.

Art. 32

Cet article prévoit dans quels cas s'applique le mécanisme particulier relatif au déplacement de la charge de la preuve.

meerderen, en zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

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

Het is dus aan de (hiërarchische) verantwoordelijke om –indien hij beweert dat zijn bevel toelating of vergemakkelijking van de (discriminatoire) daden bij verrassing is verkregen- een einde te maken aan de gewraakte daad en om de schuldige aan te geven. Indien de bewuste persoon dat nalaat, wordt hij zelf vervolgd.

Art. 29

Via dit artikel wordt een strafbaarstelling ingevoerd voor personen die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, de staking van een discriminatoir gedrag beveelt. Dit artikel is gebaseerd op artikel 104 van de wet van 14 juli 1991 betreffende de handelspraktijken en de voorlichting en bescherming van de consument en op artikel 9-2° van de wet van 24 maart 2003 tot instelling van een basis-bankdienst.

Art. 30

Dit artikel bepaalt dat artikel 33 Strafwetboek kan worden toegepast ten aanzien van de daders van de misdrijven voorzien in de voorgaande artikelen.

Art.31

Dit artikel bepaalt dat alle bepalingen van het eerste boek van het Strafwetboek (inclusief hoofdstuk VII en artikel 85) van toepassing zijn.

Art. 32

Dit artikel bepaalt in welke gevallen de bijzondere regeling inzake verschuiving van bewijslast van toepassing is.

Ce mécanisme est d'application dans toutes les procédures juridictionnelles (y compris dans le cas d'une procédure devant le Conseil d'État), à l'exception des procédures pénales.

Art. 33

Cet article met en place le principe du déplacement de la charge de la preuve en cas de discrimination prima facie.

Le projet prévoit le déplacement de la charge de la preuve pour la preuve de discrimination. Quand la victime de la discrimination avance des faits qui peuvent laisser présumer l'existence d'une discrimination sur base des critères protégés, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe au défendeur.

Cette disposition doit être appliquée avec la flexibilité nécessaire. Elle a pour objectif de faciliter la tâche pour les victimes de discrimination de faire constater un acte de discrimination par un juge. Plus particulièrement, quand l'auteur d'une distinction n'est pas explicite au moment des faits en ce qui concerne les critères qu'il utilise afin de différencier, le déplacement de la charge de la preuve doit être accepté relativement facilement.

Pour toute clarté, il est remarqué que ce principe ne suppose pas que l'auteur de la distinction rapporte une preuve négative: la présomption de discrimination peut être réfutée simplement en indiquant les critères légitimes en vertu desquels la décision incriminée a été prise.

Art. 34

Cet article reconnaît la compétence de l'Institut d'agir en justice dans le cadre les litiges auxquels l'application de cette Loi peut donner lieu.

Art. 35

Cet article reconnaît un droit d'action collectif à d'autres associations et établissements d'utilité publique.

Ces groupements d'intérêts disposent de cette compétence quand un préjudice a été porté aux objectifs statutaires qu'ils poursuivent. Il s'agit des établissements et associations suivantes:

Deze regeling vindt toepassing in alle procedures (incl. ingeval van een procedure voor de Raad van State), met uitzondering van strafrechtelijke procedures.

Art. 33

Dit artikel bepaalt het principe van de verschuiving van de bewijslast in geval van prima facie discriminatie.

Het ontwerp voorziet in de verschuiving van de bewijslast voor het bewijs van discriminatie. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van de beschermd criteria kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is ten laste van de verweerder.

De bepaling dient met de nodige flexibiliteit te worden aangepast. Zij heeft tot doel om het slachtoffers van discriminatie makkelijker te maken een discriminatie door de rechter te laten vaststellen. In het bijzonder wanneer de auteur van een onderscheid niet transparent is op het moment van de feiten met betrekking tot de criteria die hij aanwendt om te differentiëren, dient de verschuiving van de bewijslast relatief snel te worden aanvaard.

Voor alle duidelijkheid wordt opgemerkt dat dit principe niet veronderstelt dat de auteur van het onderscheid een negatief bewijs levert: het vermoeden van discriminatie kan eenvoudig weerlegd worden door aan te geven op grond van welke legitime criteria de aangeklaagde beslissing werd getroffen.

Art. 34

Dit artikel kent de bevoegdheid toe aan het Instituut om in rechte op te treden in de geschillen waartoe deze Wet aanleiding kan geven.

Art. 35

Dit artikel kent een collectieve vordering toe aan andere instellingen van openbaar nut.

Deze belangenverenigingen beschikken over deze bevoegdheid wanneer afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven. Het betreft de volgende instellingen en verenigingen:

– tout établissement d'utilité publique et toute association qui possède, au jour des faits, la personnalité juridique depuis au moins trois ans et qui poursuit dans ses statuts la défense des droits de l'homme et la lutte contre la discrimination;

- les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs du secteur privé;
- les organisations syndicales représentatives du secteur public;
- les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 36

Cet article stipule que, quand le victime d'une discrimination est une personne physique ou une personne morale, la requête de l'institut et des groupements d'intérêt n'est recevable que si ceux-ci prouvent que la victime a donné son accord.

Art. 37

Cet article reprend l'article 13, §3 de la loi égalité de traitement hommes-femmes du 7 mai 1999.

Art. 38

Cet article prévoit, dans son premier paragraphe, la possibilité pour le Roi de désigner les fonctionnaires chargés de surveiller la surveillance des dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution relatifs, et ce, sous réserve des compétences des officiers de police judiciaire.

Dans les deuxième et troisième paragraphes, des compétences sont octroyées en matière de pensions complémentaires, à la Commission bancaire, financière et des assurances en ce qui concerne l'article 12 du projet.

Elles s'exercent sous la compétence du ministre des Pensions.

Art. 39

Cet article règle la compétence de l'Institut afin d'ester en justice sur la base du projet de loi.

– elke instelling van openbaar nut en vereniging die op de dag van de feiten tenminste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit en zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen en discriminatie te bestrijden;

- de representatieve werknemers- en werkgeversorganisatie uit de private sector;
- de representatieve vakorganisaties uit de publieke sector;
- de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Art. 36

Dit artikel bepaalt dat wanneer het slachtoffer van discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een rechtspersoon is, de vordering van het Instituut en de belangenvereniging alleen ontvankelijk is als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

Art. 37

Dit artikel herneemt artikel 13, §3 van de Wet Gelijke Behandeling Man/Vrouw van 7 mei 1999.

Art. 38

Dit artikel voorziet, in de eerste paragraaf, in de mogelijkheid voor de Koning om ambtenaren aan te wijzen die belast zijn met het toezicht op de naleving van de bepalingen van de Wet en de uitvoeringsbesluiten ervan en dit, onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de gerechtelijke politie.

In de tweede en derde paragrafen worden, inzake aanvullende pensioenen, bevoegdheden toegekend aan de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen met betrekking tot artikel 12 van het ontwerp. Deze worden uitgeoefend onder de bevoegdheid van de minister van Pensioenen.

Ze worden uitgeoefend door de minister die de pensioenen onder zijn bevoegdheid heeft.

Art. 39

Dit artikel regelt de bevoegdheid van het Instituut om in rechte op te treden op grond van dit wetsontwerp.

Art. 40

Cet article abroge la loi du 7 mai 1999 relative à l'égalité de traitement des femmes et des hommes par rapport aux conditions de travail, à l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, à l'accès à une profession indépendante et aux réglementations complémentaires en matière de sécurité sociale.

Art. 41

Cet article abroge l'article 29 de la loi du 29 juin 1981 portant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 42

Dit artikel heft de bepalingen in de Wet op de Administratieve Geldboeten op die verband hielden met de Wet van 7 mei 1999.

Art. 40

Dit artikel heft de Wet van 7 mei 1999 om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorraarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid op.

Art. 41

Dit artikel heft artikel 29 van de Wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers op.

Art. 42

Dit artikel heft de bepalingen in de Wet op de Administratieve Geldboeten op die verband hielden met de Wet van 7 mei 1999.

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État****Avant-projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes****TITRE I^{er}****CHAPITRE 1****Dispositions introductives****Art. 1**

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution

Art. 2

La présente loi transpose:

- La directive 75/117/CE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États 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 œuvre 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 CEE du Parlement et du Conseil du 23 septembre 2002

- La directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre 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 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 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 œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State****Voorontwerp van wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen****TITEL I****HOOFDSTUK 1****Inleidende bepalingen****Art. 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Art. 2

Bij deze wet worden omgezet:

- Richtlijn 75/117/EG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten 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 arbeidsvooraarden, gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EEG 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.

La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

Art. 4

§ 1. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité 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

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 en ce compris les critères de sélection, les critères de recrutement et les possibilités de promotion, ainsi que les conditions de travail en ce compris la rémunération, et le licenciement, en ce compris la décision de licenciement et les conditions et modalités du licenciement, et ce:

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant en ce qui concerne le travail salarié, le travail non salarié, le travail presté dans le cadre d'un contrat de stage ou d'apprentissage industriel, et le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité, et;
- indépendamment du caractère statutaire ou contractuel de la relation dans le cadre de laquelle le travail est presté

2° Groupements d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 34 de la présente loi

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 l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi

Art. 3.

Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de materies bedoeld in art. 6 van deze wet, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht.

Art. 4

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt met direct onderscheid op grond van geslacht gelijkgesteld elk direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap.

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

Art. 5

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° Arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die ondermeer bevatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, met inbegrip van de selectiecriteria, de aanstellingscriteria en de bevorderingskansen, de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning, en het ontslag, met inbegrip van de ontslagbeslissing en de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag, en dit:

- zowel in de publieke als privé-sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, onbetaalde arbeid, arbeid in het kader van een industriële stage - of leerovereenkomst of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveau's van de beroepshierarchie en voor alle activiteitstakken; en,
- ongeacht het statutair of contractueel statuut van de persoon die arbeid verricht.

2° Belangenvereniging: de organisaties, verenigingen en groeperingen bedoeld in artikel 34 van deze wet

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

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

5° Direct onderscheid: wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een 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° 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 de la présente loi.

9° Harcèlement: comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, 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 ses membres

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

14° 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, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative

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° 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

7° Indirect onderscheid: 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 van deze wet

9° Intimidatie: ongewenst gedrag dat met een van de beschermd criteria 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 een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van geslacht

13° Wezenlijk en bepalend beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, al naargelang het geval, overeenkomstig artikel 13 van deze wet.

14° 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

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° 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

<p style="text-align: center;">CHAPITRE 3</p> <p>Champ d'application</p> <p style="text-align: center;">Art. 6</p> <p>La présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° L'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement; 2° La protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé; 3° Les avantages sociaux; 4° Les régimes complémentaires de sécurité sociale; 5° Les relations de travail; 6° La mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal; 7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations; 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public. <p style="text-align: center;">Art. 7</p> <p>La présente loi n'est pas applicable aux faits de violence et de harcèlement au travail qui entrent dans le champ d'application de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail.</p> <p style="text-align: center;">TITRE II</p> <p>POSSIBILITE DE JUSTIFICATION DES DISTINCTIONS</p> <p>CHAPITRE 1^{er}</p> <p>Possibilité de justification des distinctions directes</p> <p><i>Section 1^{re}</i></p> <p>En matière de biens et services</p> <p style="text-align: center;">Art. 8</p> <p>Dans le domaine visé à l'article 6-1°, toute distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf des les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18 de la présente loi.</p> <p style="text-align: center;">Art.9</p> <p>Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services</p>	<p style="text-align: center;">HOOFDSTUK 3</p> <p>Toepassingsgebied</p> <p style="text-align: center;">Art. 6</p> <p>Deze wet is zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing met betrekking tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, met inbegrip van huisvesting; 2° De sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg; 3° De sociale voordeelen; 4° De aanvullende regelingen voor sociale zekerheid; 5° De arbeidsbetrekkingen; 6° De vermelding in een officieel stuk of in een procesverbaal; 7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordeelen die deze organisaties bieden; 8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek. <p style="text-align: center;">Art. 7</p> <p>Deze wet is niet van toepassing op feiten van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie op het werk, die onder het toepassingsgebied van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk vallen.</p> <p style="text-align: center;">TITEL II</p> <p>RECHTVAARDIGING VAN ONDERSCHEID</p> <p>HOOFDSTUK 1</p> <p>Rechtvaardiging van direct onderscheid</p> <p><i>Afdeling I</i></p> <p>Inzake goederen en diensten</p> <p style="text-align: center;">Art. 8</p> <p>In de materies bedoeld in artikel 6-1°, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9, 10, 16, 17 en 18 van deze wet.</p> <p style="text-align: center;">Art.9</p> <p>In afwijking van artikel 8, kan een direct onderscheid gemaakt worden op grond van geslacht als de levering van goe-</p>
--	--

exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Roi, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres et après consultation de l'Institut, détermine de manière limitative, les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

A défaut pour l'Institut de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 10

§ 1. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe dans la fixation des primes et prestations d'assurance est permise, si elle est justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. La présente disposition ne s'applique pas aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement régis par l'article 12 de la présente loi.

§ 3. La dérogation visée au § 1^{er} cessera d'être en vigueur à la date fixée par le Roi, et au plus tard le 21 décembre 2007.

Section II

Sécurité sociale, avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles

Art. 11

Dans les domaines visés aux articles 6-2°, 6-3° et 6-7°, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées par les articles 16, 17 et 18 de la présente loi.

Section III

Régimes complémentaires de sécurité sociale

Art. 12

§ 1^{er}. Dans le domaine visé à l'article 6-4°, et sous réserve des §§ 2 et 3 du présent article ainsi que des articles 16, 17 et 18 de la présente loi, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

§ 2. En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension tel que défini

deren en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. De Koning bepaalt, bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit en na raadpleging van het Instituut, op limitatieve wijze de goederen en diensten die beschouwd kunnen worden als exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht.

Wanneer het Instituut zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 10

§ 1. In afwijking van artikel 8, is een direct onderscheid op grond van geslacht toegelaten voor de bepaling van verzekeringspremies en –prestaties, als het gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn.

§ 2. Deze bepaling is niet van toepassing op verzekeringsovereenkomsten die worden afgesloten in het kader van een aanvullende regeling voor sociale zekerheid. Deze overeenkomsten worden exclusief beheerst door artikel 12 van deze wet.

§ 3. De uitzondering bepaald in § 1 zal ophouden van kracht te zijn op de datum bepaald door de Koning, en ten laatste op 21 december 2007.

Afdeling II

Sociale zekerheid, sociale voordelen, en lidmaatschap van professionele organisaties

Art. 11

In de materies bedoeld in de artikelen 6-2°, 6-3° et 6-7°, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld in de artikelen 16, 17 en 18 van deze wet.

Afdeling III

Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Art. 12

§ 1. In de materies bedoeld in artikel 6-4°, en onvermindert §§ 2 en 3 van dit artikel en artikelen 16, 17 en 18 van deze wet, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie.

§ 2. Wat dienstjaren betreft die na 17 mei 1990 zijn gepresteerd, mag de pensioentoezegging zoals gedefinieerd door

nie par la [Loi relative aux Pensions complémentaires du 28 avril 2003], ne peut contenir aucune distinction directe fondée sur le sexe. Toutes différences en matière de pension complémentaire telle que définie par la loi susmentionnée ne peuvent se justifier que par les espérances de vie respectives des hommes et des femmes.

§ 3. Les engagements de pension de type contributions définies, telles que définies par la Loi relative aux Pensions complémentaires du 28 avril 2003, ne peuvent pas faire de distinction directe fondée sur le sexe pour définir le niveau des contributions.

Section IV

En matière de relations de travail

Art. 13

§ 1. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18 de la présente loi, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Roi, par Arrêté Royal délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Les Arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

– pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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 cette dernière loi ne s'applique pas.;

– pour ce qui concerne le secteur privé, 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;

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

de [Wet betreffende de aanvullende pensioenen van 28 april 2003] geen enkel direct onderscheid op grond van geslacht bevatten. Alleen verschillen inzake aanvullende pensioenen, zoals gedefinieerd door de bovengenoemde wet], gegrond op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen zijn toegelaten.

§ 3. De pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen, zoals gedefinieerd door de Wet betreffende de aanvullende pensioenen van 28 april 2003, mogen geen direct onderscheid op grond van het geslacht maken om de hoogte van de bijdragen te bepalen.

Afdeling IV

Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen

Art. 13

§ 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, en onder voorbehoud van artikels 16, 17 en 18 van deze wet, kan een direct onderscheid op grond van geslacht enkel worden gerechtvaardigd op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

§ 2. Van een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk dat verband houdt met het geslacht vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De Koning, bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit, bepaalde de situaties waarin een bepaald kenmerk een wezenlijk en bepalende beroepsvereiste vormt overeenkomstig de voorwaarden bepaald in de tweede paragraaf van dit artikel.

§ 4. De Koninklijke besluiten geviseerd in de vorige paragraaf worden getroffen:

– wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is ;

– wat privé-sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad.

Bij gebreke van één de geraadpleegde organen om zich binnen de twee maanden na de vraag uit te spreken, wordt hun advies geacht positief te zijn.

Section V

En matière de mention dans une pièce officielle et de accès, participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Art. 14

Dans les domaines visés aux articles 6-6° et 6-8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18 de la présente loi, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination 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 2

Possibilités de 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 3

Motifs généraux de justification

Art. 16

§ 1. 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. Le Roi, par arrêté Royal délibéré en Conseil des Ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre

§ 3. Dans le domaine des relations de travail, les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

– pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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

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 materies bedoeld in de artikelen 6-6° en 6-8°, en onder voorbehoud van de artikelen 16, 17 en 18 van deze wet, 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 2

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 3

Algemene rechtvaardigings-gronden

Art. 16

§ 1. Direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer het direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. De Koning bepaalt bij een in ministerraad overlegd Koninklijk besluit, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij maatregelen van positieve actie getroffen kunnen worden.

§ 3. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen wordt het in de vorige paragraaf bedoelde Koninklijk Besluit getroffen:

– wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de

syndicale pour les administrations, services et institutions aux-
quels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, 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.

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.17

Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 18

§ 1. 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. L'alinéa qui précède ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes établies par ou en vertu d'une loi avec ce que requièrent la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3 Le Roi prend, par arrêté royal 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 Travailles mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes les législations relatives 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 de la présente loi sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is

- wat privé-sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 17

De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Art. 18

§ 1. 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 de wet.

§ 2. De voorgaande paragraaf doet geen uitspraak over de conformiteit van directe en indirecte 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 in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, 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 behan-

delen:

1° de begrippen «gezinshoofd» en «personen ten laste»;

2° de verschillen in de toekenningsvooraarden 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 van deze wet worden voor advies voorgelegd aan de bevoegde parlementaire commissies.

<p style="text-align: center;">TITRE III</p> <p style="text-align: center;">DISPOSITIONS CIVILES</p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE 1</p> <p style="text-align: center;">Interdiction de la discrimination</p> <p style="text-align: center;">Art. 19</p> <p>Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la discrimination directe - la discrimination indirecte; - l'injonction de discriminer; - le harcèlement; - le harcèlement sexuel. <p style="text-align: center;">CHAPITRE 2</p> <p style="text-align: center;">Dispositifs de protection</p> <p style="text-align: center;">Art. 20</p> <p>Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.</p> <p style="text-align: center;">Art. 21</p> <p>§ 1. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.</p> <p>§ 2. Au sens du paragraphe précédent, il y a lieu d'entendre par plainte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur; - une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts; - une action en justice introduite par la personne concernée; - une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts. <p>§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre</p>	<p style="text-align: center;">TITEL III</p> <p style="text-align: center;">BURGERRECHTELijke BEPALINGEN</p> <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK 1</p> <p style="text-align: center;">Discriminatieverbod</p> <p style="text-align: center;">Art. 19</p> <p>In de materies voorzien in het toepassingsgebied van deze wet, is elke vorm van discriminatie op grond van de beschermd criteria verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directe discriminatie; - Indirecte discriminatie; - Een opdracht tot discrimineren; - Intimidatie; - Sexuele intimidatie. <p style="text-align: center;">HOOFDSTUK 2</p> <p style="text-align: center;">Rechtsbescherming</p> <p style="text-align: center;">Art. 20</p> <p>De bepalingen die strijdig zijn met deze wet alsook de bepalingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze wet gewaarborgd worden, zijn nietig.</p> <p style="text-align: center;">Art. 21</p> <p>§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op een ander terrein dan dat van de arbeidsbetrekkingen, mogen zij die het voorwerp uitmaken van deze klacht geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.</p> <p>§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Een met redenen omklede klacht ingediend door de persoon bij de organisatie of instelling die het voorwerp uitmaakt van de klacht, overeenkomstig de vigerende procedures; - Een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de persoon door een belangenvereniging of door het Instituut; - Een rechtsvordering ingesteld door de persoon; - Een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon door een belangenvereniging of door het Instituut <p>§ 3. Wanneer nadelige maatregelen worden getroffen ten aanzien van de persoon binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige</p>
--	--

qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au paragraphe 1^{er} de la présente disposition, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, de la présente loi, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans cet article est également d'application aux personnes que interviennent en tant que témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'un plainte mentionnée au paragraphe 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin de justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 du présent article peut décider d'abréger les délais visés au § 3 du présent article.

Art. 22

§ 1. Lorsqu'une plainte a été introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur;

- une plainte motivée introduite par la personne auprès de la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

- une intervention par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à

maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de verweerde.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de persoon werd ingesteld, wordt de periode van twaalf maanden, vermeld in het vorige lid, verlengd tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van de rechterlijke beslissing.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregelen in strijd zijn met § 1, moet de auteur van de maatregelen aan deze persoon een vergoeding betalen die, naar keuze van deze persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding zoals bepaald in artikel 23, § 2, van deze wet, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de persoon de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de klacht vermeld in paragraaf 2, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 6. Op vraag van de verweerde, kan de rechter bij wie de klacht bedoeld in § 2 van dit artikel, aanhangig is gemaakt, beslissen om de termijn bepaald in § 3 van dit artikel in te korten

Art. 22

§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, mag de werkgever geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel ondermeer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, of nadelige maatregelen getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:

- Een met redenen omklede klacht ingediend door de persoon op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures;

- een met redenen omklede klacht ingediend door de persoon bij de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

- een tussenkomst door de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de be-

l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'emploie;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'emploie

- une action en justice introduite par cette personne;
- une action en justice introduite au bénéfice de cette personne par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciale a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciale à l'encontre de la personne concernée en contravention au paragraphe 1^{er}, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou poste de travail, aux conditions fixées antérieurement.

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou poste de travail, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe s'applique pas lorsque la mesure préjudiciale intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. À défaut de réintégration ou de reprise au poste de travail aux conditions fixées antérieurement, suivant la demande visée au § 5, al 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne (ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée) doive introduire la demande visée au § 5 tenant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou poste

trocken persoon, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;

- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokken persoon door een belangenvereniging of door het Instituut tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;

- Een rechtsvordering ingesteld door de persoon;
- Een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon door het Instituut of een belangenvereniging.

§ 4. Wanneer de werkgever nadelige maatregelen treft ten aanzien van de persoon binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de verweerde.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de persoon werd ingesteld, wordt de periode van twaalf maanden, vermeld in het vorige lid, verlengd tot drie maanden na het in kracht van gewijdsde gaan van de rechterlijke beslissing.

§ 5. Wanneer de werkgever nadelige maatregelen treft ten aanzien van een persoon in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving tot de beëindiging, van de beëindiging met onmiddellijke ingang of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen over de beloning storten.

Deze paragraaf vindt geen toepassing wanneer de nadelige maatregel worden getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. Wanneer de persoon na het in § 5, al 1^{er} bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregelen in strijd zijn met § 1, moet de werkgever aan deze persoon een vergoeding betalen die, naar keuze van deze persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de persoon de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderne-

de travail, aux conditions fixées antérieurement:

1° Lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° Lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° Lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe premier, l'employeur est tenu de payer l'indemnité prévue dans le § 6 de cet article

§ 9. La protection visée dans cet article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au paragraphe 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont-elles mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation que fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 23

§ 1. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Toutefois dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au paragraphe 2 de la présente disposition, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au paragraphe précédent sont fixés comme suit:

1° Hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances que le juge apprécie, telles que la situation économique du contrevenant ou la gravité du préjudice moral subi.

ming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen acht;

2° wanneer de persoon de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens deze persoon een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan de dringende reden voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

§ 8. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met de eerste paragraaf van dit artikel, dient de werkgever de schadevergoeding bepaald in de zesde paragraaf van dit artikel te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de klacht vermeld in paragraaf 3, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht ter kennis brengt van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

Art. 23

§ 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bepaalde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in paragraaf 2 van dit artikel, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding voorzien in de vorige paragraaf, wordt als volgt bepaald:

1° Met uitzondering van het hierna bepaalde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden die door de rechter worden beoordeeld, zoals de economische situatie van de dader of de ernst van de geleden morele schade.

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire équivaut à un montant correspondant à la rémunération de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération

Art. 24

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut ou de l'un des groupements d'intérêts, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 25

§ 1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut ou de l'un des groupements d'intérêts, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, de la présente loi.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle est formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

A peine de nullité, la requête contient;
 1° l'indication des jours, mois et année;
 2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;

2° Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan zes maanden loon, tenzij de werkgever [opdrachtgever] aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt worden tot 3 maanden loon;

Art. 24

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut of van een van de belangenverenigingen degene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt, overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385nonies Ger. W.

Art. 25

§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut of van een van de belangenverenigingen stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding van deze wet.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtbank de forfaitaire schadevergoeding bepaald in artikel 23, § 2, van deze wet, aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toe-behoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij wordt ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift:
 1° de dag, de maand en het jaar;
 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;

3° les noms et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 juin 1973 sur le Conseil d'État.

TITRE IV

Dispositions pénales

Art. 26

Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe, de discrimination indirecte, 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 euro à mille euros , ou de l'une de ces peines seulement:

1° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de son sexe;

2° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées 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 de la présente loi;

3° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées 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;

4° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à

3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijd de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaand enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijd meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 juni 1973 op de Raad van State.

TITEL IV

Strafrechtelijke bepalingen

Art. 26

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie: elke vorm van directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of sexuele 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 de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens zijn geslacht;

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

3° hij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht;

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

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 de la présente loi.

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 et de leurs membres, en raison du sexe.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû 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 en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, 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 à quinze ans

Art. 29

En cas d'infraction aux articles 27 ou 28 de la présente loi, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal

Art. 30

Toutes les dispositions du Livre Premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi

TITRE V

Charge de la preuve

Art. 31

Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales

een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de domeinen geviseerd in artikel 6 van deze wet.

Art. 28

Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, ieder drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt discriminatie bedrijft jegens een persoon 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 zijn 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 openbare officieren of ambtenaren beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur te hebben bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt, en indien zij beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad in voorkomend geval te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

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

Art. 29

In geval van een inbreuk op de artikelen 27 of 28 van deze wet, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Art. 30

Alle bepalingen van het Eerste Boek van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven omschreven in deze wet.

TITEL V

Bewijslast

Art. 31

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing in alle procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedure's.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

Art. 32

§ 1^{er}. Lorsque la victime de la discrimination, l’Institut ou l’un des groupements d’intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits, tels que des données statistiques ou des tests de situation, qui permettent de présumer l’existence d’une discrimination sur base du sexe, la charge de la preuve de l’absence de discrimination incombe à la partie défenderesse.

§ 2. La preuve de la discrimination sur base de l’un des critères protégés peut être fournie au moyen d’un test de situation qui peut être établi par un constat d’huissier. Le Roi détermine par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres les modalités du test de situation tel que visé par le présent article.

TITRE VI

Instances compétentes

Art. 33

L’Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l’application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 34

Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l’application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu’un préjudice est porté aux fins statutaires qu’ils se sont donnés pour mission de poursuivre:

1° Tout établissement d’utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l’Homme et de combattre la discrimination;

2° Les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles qu’elles sont définies à l’article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l’organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 dé-

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie:

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- sexuele intimidatie.

Art. 32

§ 1. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde gerecht feiten, zoals ondermeer statistische gegevens of praktijktests, aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van geslacht kunnen doen vermoeden, vult de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerde.

§ 2. Het bewijs van discriminatie op grond van de beschermd criteria kan worden geleverd met behulp van een praktijktest die kan worden uitgevoerd door een gerechtsdeurwaarder. De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de nadere regels voor de uitvoering van de praktijktest zoals voorzien in dit artikel.

TITEL VI

Bevoegde instanties

Art. 33

Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven

Art. 34

Kunnen in rechte optreden in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven:

1° elke instelling van openbaar nut en vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezitten, en zich statutair tot doel stellen de rechten van de mens te verdedigen en discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de

cembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants

Art. 35

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

Varia

Art. 36

§ 1. Le Roi , par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

§ 2. Les Arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

– pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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 cette dernière loi ne s'applique pas;

– pour ce qui concerne le secteur privé, 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 organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande.

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. 37

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent une surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen

Art. 35

Wanneer het slachtoffer van discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een 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. 36

§ 1. De Koning , bij in Ministerraad overlegd besluit, kan maatregelen nemen om te waarborgen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zoals voorzien door deze wet.

§ 2. de Koninklijke besluiten geviseerd in de voorige paragraaf worden getroffen:

– wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is ;

– wat privé-sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad;

De geraadpleegde organen geven hun advies binnen twee maanden vanaf de vraag.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 37

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 38

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... tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes».

Art. 39

La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, est abrogée.

Art. 40

L'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est abrogé.

Art. 41

A l'article 1^{er}, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, les lettres n, o, p sont abrogées.

Art. 38

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 alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet....ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aan leiding kan geven;»

Art. 39

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot arbeidsproces en de promoties kansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, wordt opgeheven.

Art. 40

Artikel 29 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, wordt opgeheven.

Art. 41

In Artikel 1^{er}, 32°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, worden littera n, o, p opgeheven.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

N° 40.689/AG
N° 40.690/AG
N° 40.691/AG

Le CONSEIL D'ÉTAT, assemblée générale de la section de législation, saisi par le Ministre de l'Intégration sociale et de l'Égalité des chances, le 12 juin 2006, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours prorogé à quarante-cinq jours⁽¹⁾, sur:

- un avant-projet de loi «modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie» (40.689/AG);
- un avant-projet de loi «tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes» (40.690/AG);
- un avant-projet de loi «tendant à lutter contre certaines formes de discrimination» (40.691/AG);

a donné le 11 juillet 2006 l'avis suivant:

1. Par une lettre enregistrée au greffe de la section de législation du Conseil d'État le 12 juin 2006, le Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances a soumis pour avis les trois avant-projets de loi suivants, en application de l'article 3, § 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État:

- 1°) l'avant-projet de loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie⁽¹⁾;
- 2°) l'avantprojet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes⁽²⁾;
- 3°) l'avantprojet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination⁽³⁾.

⁽¹⁾ Cette prorogation résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'État qui dispose que le délai de trente jours est prorogé à quarante-cinq jours dans le cas où l'avis est donné par l'assemblée générale en application de l'article 85.

- ¹ Conformément à la terminologie proposée par l'exposé des motifs commun aux trois avant-projets (page 14), cet avant-projet de loi sera dénommé comme suit dans la suite de l'avis: «l'avant-projet de loi-racisme».
- ² Conformément à la terminologie proposée par l'exposé des motifs commun aux trois avant-projets (page 14), cet avant-projet de loi sera dénommé comme suit dans la suite de l'avis: «l'avant-projet de loi-genre».
- ³ Conformément à la terminologie proposée par l'exposé des motifs commun aux trois avant-projets (page 14), cet avant-projet de loi sera dénommé comme suit dans la suite de l'avis: «l'avant-projet de loi générale».

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

NR. 40.689/AV
NR. 40.690/AV
NR. 40.691/AV

De RAAD VAN STATE, algemene vergadering van de afdeling wetgeving, op 12 juni 2006 door de Minister van Maatschappelijke Integratie en Gelijke Kansen verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen verlengd tot vijfenveertig dagen⁽¹⁾, van advies te dienen over:

- een voorontwerp van wet «tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme en xenophobie ingeven daden» (40.689/AV);
- een voorontwerp van wet «ter bestrijding tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen» (40.690/AV);
- een voorontwerp van wet «ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie» (40.691/AV);

heeft op 11 juli 2006 het volgende advies gegeven:

1. Bij een brief die op 12 juni 2006 op de griffie van de afdeling wetgeving van de Raad van State ingeschreven is, heeft de Minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen de drie volgende voorontwerpen van wet ter fine van advies voorgelegd met toepassing van artikel 3, § 1, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State:

- 1°) het voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme en xenophobie ingeven daden⁽¹⁾;
- 2°) het voorontwerp van wet ter bestrijding tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen⁽²⁾;
- 3°) het voorontwerp van wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie⁽³⁾.

⁽¹⁾ Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State waarin wordt bepaald dat de termijn van dertig dagen verlengd wordt tot vijfenveertig dagen in het geval waarin het advies gegeven wordt door de algemene vergadering met toepassing van artikel 85.

- ¹ Overeenkomstig de terminologie die voorgesteld wordt in de memorie van toelichting voor de drie voorontwerpen samen (bladzijde 14), zal dit voorontwerp van wet verder in dit advies «voorontwerp van racismewet» worden genoemd.
- ² Overeenkomstig de terminologie die voorgesteld wordt in de memorie van toelichting voor de drie voorontwerpen samen (bladzijde 14), zal dit voorontwerp van wet verder in dit advies «voorontwerp van genderwet» worden genoemd.
- ³ Overeenkomstig de terminologie die voorgesteld wordt in de memorie van toelichting voor de drie voorontwerpen samen (bladzijde 14), zal dit voorontwerp van wet verder in dit advies «voorontwerp van algemene wet» worden genoemd.

2. La même lettre précise:

«Je me permets d'attirer l'attention de [la section de législation du Conseil d'État] sur le problème de détermination de compétence soulevée par la question de la transposition des dispositifs «antidiscriminatoires» requis par le droit de l'Union Européenne dans le cadre de la «fonction publique» des Communautés et Régions, ainsi que dans le cadre des rapports d'emploi qui se nouent en matière d'enseignement. Etant donné les avis rendus par ce Haut Collège les 16 février 1999, 25 mars et 11 mai 2004 et 31 janvier 2006, je sollicite de ce Haut Collège qu'il puisse rendre, en Chambres réunies, en application de l'article 85bis des lois coordonnées, un avis qui porte notamment sur la détermination du législateur compétent aux fins d'adopter les dispositifs discriminatoires dans les domaines précités.

D'autre part, étant donné l'arrêt 157/2004 rendu par la Cour d'Arbitrage, il serait particulièrement précieux que ce Haut Conseil puisse examiner attentivement la question de la liste de critères de discrimination prohibés retenus par le gouvernement dans l'avantprojet de loi visant à lutter contre certaines formes de discrimination».

La lettre expose également qu'

«[i]l [...] serait agréable [au Ministre] que l'avis soit rendu dans le délai prescrit par l'article 84, § 1^{er}, 1^o [lire: l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o], des lois coordonnées sur le Conseil d'État»⁽⁴⁾.

Il en résulte que le demandeur d'avis a estimé ne pas devoir saisir la section de législation du Conseil d'État sur la base du droit commun fixé par la proposition liminaire de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, mais sur la base de l'une des dispositions dérogatoires contenues dans la même disposition, soit le 1^o, qui prévoit que l'autorité qui saisit la section de législation peut réclamer la communication de l'avis dans un délai de trente jours, prolongé à quarantecinq jours lorsque, comme en l'espèce, l'assemblée générale de la section de législation du Conseil d'État est saisie sur la base de l'article 85 des mêmes lois coordonnées.

3. Lorsque le Conseil d'État est saisi sur la base des articles 3, § 1^{er}, et 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation du Conseil d'État

«peut se borner à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique ainsi que de l'accomplissement des formalités prescrites»⁽⁵⁾.

2. In de brief wordt het volgende aangegeven:

«Je me permets d'attirer l'attention de [la section de législation du Conseil d'État] sur le problème de détermination de compétence soulevée par la question de la transposition des dispositifs «antidiscriminatoires» requis par le droit de l'Union Européenne dans le cadre de la «fonction publique» des Communautés et Régions, ainsi que dans le cadre des rapports d'emploi qui se nouent en matière d'enseignement. Etant donné les avis rendus par ce Haut Collège les 16 février 1999, 25 mars et 11 mai 2004 et 31 janvier 2006, je sollicite de ce Haut Collège qu'il puisse rendre, en Chambres réunies, en application de l'article 85bis des lois coordonnées, un avis qui porte notamment sur la détermination du législateur compétent aux fins d'adopter les dispositifs discriminatoires dans les domaines précités.

D'autre part, étant donné l'arrêt 157/2004 rendu par la Cour d'Arbitrage, il serait particulièrement précieux que ce Haut Conseil puisse examiner attentivement la question de la liste de critères de discrimination prohibés retenus par le gouvernement dans l'avantprojet de loi visant à lutter contre certaines formes de discrimination».

In de brief staats voorts het volgende:

«[i]l [...] serait agréable [au Ministre] que l'avis soit rendu dans le délai prescrit par l'article 84, § 1^{er}, 1^o [lire: l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o], des lois coordonnées sur le Conseil d'État»⁽⁴⁾.

Daaruit volgt dat de aanvrager van het advies geoordeeld heeft dat hij deze aanvraag bij de afdeling wetgeving van de Raad van State niet aanhangig diende te maken op basis van het gemeen recht, vastgesteld in de inleidende zin van artikel 84, § 1, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, maar op basis van een van de afwijkende bepalingen die vervat zijn in hetzelfde artikel, namelijk in onderdeel 1^o, waarin wordt bepaald dat de overheid die de afdeling wetgeving adieert, kan vragen dat het advies wordt medegedeeld binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot vijfenvijftig dagen wanneer, zoals in dit geval, de aanvraag bij de algemene vergadering van de afdeling wetgeving van de Raad van State aanhangig wordt gemaakt met toepassing van artikel 85 van dezelfde gecoördineerde wetten.

3. Wanneer de Raad van State op grond van de artikelen 3, § 1, en 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State om advies wordt verzocht, mag de afdeling wetgeving van de Raad van State

«zich beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, de rechtsgrond en de te vervullen voorgeschreven vormvereisten»⁽⁵⁾.

⁴ En ce sens aussi la notification de la séance du 24 mai 2006 du Conseil des ministres (point 23), jointe à la demande d'avis.

⁵ Article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État.

⁴ Zie in deze zin eveneens de notificatie van de vergadering d.d. 24 mei 2006 van de Ministerraad (punt 23), die bij de adviesaanvraag is gevoegd.

⁵ Artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

Sa saisine n'est en principe pas limitée à des aspects particuliers concernant ces trois points.

Toutefois, compte tenu des difficultés posées par les questions particulières soulevées dans la demande d'avis, ce sont essentiellement ces questions qui ont été examinées, ainsi que celles au sujet desquelles l'exposé des motifs fait état de difficultés quant à la détermination de compétences⁽⁶⁾.

Il va de soi, dans ces conditions, que le silence gardé dans l'avis sur certains aspects de l'avant-projet ne saurait signifier qu'aucune autre observation que celles formulées dans le présent avis ne se justifierait; de même, ce silence ne saurait servir d'élément d'interprétation des avant-projets.

I. La portée des avant-projets

4. Selon leur exposé des motifs, les trois avant-projets à l'examen participent de l'amélioration et de la correction de l'arsenal législatif fédéral belge relatif à la lutte contre la discrimination, qui réside actuellement et pour l'essentiel⁽⁷⁾, dans:

– la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (ci-après «loi du 30 juillet 1981»)⁽⁸⁾;

– la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale (ci-après «loi du 7 mai 1999»)⁽⁹⁾;

– la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (ci-après «loi du 25 février 2003»)⁽¹⁰⁾.

⁶ Voir spécialement la page 10 de l'exposé des motifs commun aux trois avantprojets.

⁷ D'autres dispositions sont également citées dans l'exposé des motifs de chacun des avant-projets de loi, à savoir:- la loi du 13 février 2003 portant des dispositions en faveur de l'emploi dont les articles 2 à 11 sont abrogés par l'avant-projet de loi générale (article 57);- la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel dont l'article 5 est modifié par l'avant-projet de loi générale (article 56);- la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée dont l'article 6 est modifié par l'avant-projet de loi générale (article 55).

⁸ Modifiée par l'avant-projet de loi-racisme. L'attention est attirée sur le fait que ce dernier avant-projet ne se limite plus, comme la loi du 30 juillet 1981, à énoncer des dispositions à caractère pénal.

⁹ Abrogée par l'article 39 de l'avant-projet de loi-genre.

¹⁰ Abrogée par l'article 58 de l'avant- projet de loi générale.

Haar adviesverlening is in principe niet beperkt tot bijzondere aspecten van die drie punten.

Gelet op de moeilijkheden die rijzen door de bijzondere kwesties die in de adviesaanvraag opgeworpen worden, zijn het evenwel voornamelijk die kwesties die onderzocht zijn, alsook die in verband waarmee in de memorie van toelichting wordt aangegeven dat er zich moeilijkheden voordoen bij het bepalen van bevoegdheden⁽⁶⁾.

In deze omstandigheden spreekt het vanzelf dat wanneer in het advies niets wordt gezegd over bepaalde aspecten van het voorontwerp, zulks niet betekent dat daarover geen enkele andere opmerking kan worden gemaakt dan die welke in dit advies geformuleerd worden; dat stilzwijgen kan evenmin worden aangegrepen om de voorontwerpen op de ene of de andere manier uit te leggen.

I. De strekking van de voorontwerpen

4. Volgens hun memorie van toelichting zijn de drie voorliggende voorontwerpen middelen om het Belgisch wetgevend arsenaal betreffende de bestrijding van discriminatie te verbeteren en bij te sturen, welk arsenaal thans voornamelijk⁽⁷⁾ bestaat uit:

– de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden (hierna te noemen «de wet van 30 juli 1981»)⁽⁸⁾;

– de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvooraarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (hierna te noemen «de wet van 7 mei 1999»)⁽⁹⁾;

– de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (hierna te noemen «de wet van 25 februari 2003»)⁽¹⁰⁾.

⁶ Zie inzonderheid bladzijde 10 van de memorie van toelichting voor de drie voorontwerpen samen.

⁷ In de memorie van toelichting van elk voorontwerp van wet worden nog andere bepalingen vermeld, namelijk:- de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, waarvan de artikelen 2 tot 11 opgeheven worden bij het voorontwerp van algemene wet (artikel 57);- de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerksters, waarvan artikel 5 gewijzigd wordt bij het voorontwerp van algemene wet (artikel 56);- de wet van 5 juni 2002 betreffende het non- discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarvan artikel 6 gewijzigd wordt bij het voorontwerp van algemene wet (artikel 55).

⁸ Welke wet gewijzigd wordt bij het voorontwerp van racismewet. De aandacht wordt erop gevestigd dat laatstgenoemd voorontwerp, in tegenstelling tot de wet van 30 juli 1981, niet louter bepalingen van strafrechtelijke aard bevat.

⁹ Welke wet opgeheven wordt bij artikel 39 van het voorontwerp genderwet.

¹⁰ Welke wet opgeheven wordt bij artikel 58 van het voorontwerp van algemene wet.

L'exposé des motifs précise également que les avant-projets tendent à transposer adéquatement dans les domaines de compétence de l'État fédéral, les directives de l'Union européenne relatives à la lutte contre la discrimination, même si tel n'est pas leur objet exclusif; il s'agit des directives mentionnées à l'article 2 de chacun des avant-projets.

5. Les trois avant-projets à l'examen ont pour objet de lutter contre certaines formes de discrimination, respectivement sur la base de «la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique»⁽¹¹⁾, sur la base du «sexe»⁽¹²⁾, et sur la base de «l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique ou génétique»⁽¹³⁾.

Les trois régimes anti-discriminatoires ainsi mis en place entendent tous s'appliquer, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris les organismes publics, dans les domaines suivants: l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement; la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé; les avantages sociaux; les relations de travail; la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal; l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations; et l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public⁽¹⁴⁾. L'avant-projet de loi-genre vise en outre expressément le domaine des «avantages complémentaires de sécurité sociale».

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

In de memorie van toelichting wordt eveneens aangegeven dat de voorontwerpen ertoe strekken de richtlijnen van de Europese Unie betreffende de strijd tegen discriminatie adequaat om te zetten in de bevoegdheidsdomeinen van de federale Staat, ook al is dat niet het enige doel ervan; de richtlijnen in kwestie zijn die welke vermeld worden in artikel 2 van elk voorontwerp.

5. De drie voorliggende voorontwerpen strekken tot de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, respectievelijk op grond van «nationaliteit, zogenaamde ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming»⁽¹¹⁾, op grond van «geslacht»⁽¹²⁾ en op grond van «leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap en fysieke of genetische eigenschap»⁽¹³⁾.

De anti-discriminatieregelingen die aldus worden ingesteld, zijn alle drie bedoeld om te gelden in zowel de overheidssector als de particuliere sector, met inbegrip van de overheidsinstanties, in de volgende domeinen: de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, met inbegrip van huisvesting; sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg; sociale voordelen; de arbeidsbetrekkingen; de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal; het lidmaatschap van de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden; en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek⁽¹⁴⁾. In het voorontwerp van genderwet wordt bovendien uitdrukkelijk verwezen naar het domein van de «aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid».

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

¹¹ Article 3 de l'avant-projet de loi-racisme.

¹² Article 3 de l'avant-projet de loi-genre.

¹³ Article 3 de l'avant-projet de loi générale.

¹⁴ Article 5 de l'avant-projet de loi-racisme; article 6 de l'avantprojet de loi-genre; article 5 de l'avant-projet de loi générale.

¹¹ Artikel 3 van het voorontwerp van racismewet.

¹² Artikel 3 van het voorontwerp van genderwet.

¹³ Artikel 3 van het voorontwerp van algemene wet.

¹⁴ Artikel 5 van het voorontwerp van racismewet; artikel 6 van het voorontwerp van genderwet; artikel 5 van het voorontwerp van algemene wet.

6.2. Un premier dispositif, de nature civile⁽¹⁵⁾, prévoit:

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

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

L'effectivité de cette procédure de plainte motivée est assurée par le biais d'un mécanisme «de protection contre les représailles» appelé à jouer tant dans le cadre des relations de travail qu'en dehors de ces relations⁽¹⁶⁾, de telle sorte que le système corrélatif de protection prévoit, dans les deux hypothèses, un renversement de la charge la preuve de l'acte de «représaille» et comporte par ailleurs, dans le cas d'une discrimination invoquée dans le cadre des relations de travail, une alternative entre une faculté, pour la victime, de réintégration dans le poste de travail et celle d'une indemnisation. Hors le cadre des relations de travail, c'est une indemnisation éventuellement forfaitaire de la victime qui est prévue.

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

Enfin, les trois avant-projets créent une action en cessation - introduite dans les formes du référé - sur le modèle de celle prévue aujourd'hui par la loi du 25 février 2003. Le président du tribunal de première instance⁽¹⁷⁾ est appelé à en connaître, cette attribution de compétence emportant celle d'octroyer une indemnisation forfaitaire à la victime ainsi que celle de coupler sa décision à une mesure de publicité (affichage, publication ou diffusion, notamment par voie de presse).

6.2. Een eerste regeling, die burgerrechtelijk van aard is⁽¹⁵⁾, voorziet in:

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

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

De doeltreffendheid van deze procedure van indiening van een met redenen omklede klacht wordt gewaarborgd door een mechanisme «van bescherming tegen vergeldingsmaatregelen» dat zowel in het kader van de arbeidsbetrekkingen als erbuiten moet gelden⁽¹⁶⁾, zodat de ermee samenhangende beschermingsregeling in de twee gevallen voorziet in een omkering van de bewijslast van de daad van represaille en bovendien, in het geval van een discriminatie die in het kader van de arbeidsbetrekkingen wordt aangevoerd, voor het slachtoffer het alternatief «herinschakeling in de dienst»/»vergoeding» inhoudt. Buiten het kader van de arbeidsbetrekkingen wordt voorzien in een eventueel forfaitaire schadeloosstelling voor het slachtoffer.

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

Ten slotte voeren de drie voorontwerpen een stakingsvordering in die wordt ingediend zoals bij het kortgeding naar het model van wat thans is bepaald door de wet van 25 februari 2003. De voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg⁽¹⁷⁾ neemt er kennis van en deze opdracht van bevoegdheid gaat gepaard met de opdracht om aan het slachtoffer een forfaitaire schadeloosstelling toe te kennen, en met de opdracht om zijn beslissing te koppelen aan een maatregel van openbaarmaking (aanplakking, bekendmaking of verspreiding, inzonderheid via de pers).

¹⁵ Articles 13 à 18 ainsi que 27 de l'avant-projet de loi-racisme; articles 20 à 25 ainsi que 31 et 32 de l'avant-projet de loi-genre; articles 15 à 20 ainsi que 26 et 27 de l'avant-projet de loi générale.

¹⁶ Comme le relève l'exposé des motifs des trois avant-projets de loi, ceci est une nouveauté par rapport à ce qu'organisent les deux lois du 7 mai 1999 et du 25 février 2003.

¹⁷ Ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal du commerce.

¹⁵ Artikelen 13 tot 18 en artikel 27 van het voorontwerp van racismewet; artikelen 20 tot 25 alsook de artikelen 31 en 32 van het voorontwerp van genderwet; artikelen 15 tot 20 alsook de artikelen 26 en 27 van het voorontwerp van algemene wet.

¹⁶ Zoals er in de memorie van toelichting bij de drie voorontwerpen van wet op wordt gewezen, is dit een nieuwigheid ten opzichte van wat in de twee wetten van 7 mei 1999 en 25 februari 2003 wordt geregeld.

¹⁷ Of, naargelang de aard van de handeling, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel.

6.3. Un second dispositif, de nature pénale, prévoit des peines d'amendes et d'emprisonnement ainsi que, dans certains cas, un mécanisme d'interdiction des droits prévus à l'article 31 du Code pénal, sanctionnant, dans les trois avant-projets, l'infraction d'incitation à la discrimination, le comportement discriminatoire des agents publics et les «motifs abjects» et, spécifiquement dans l'avant-projet de loi-racisme, pénalisant la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale ainsi que la participation à des organisations qui incitent à la discrimination.

6.3. Een tweede regeling, van strafrechtelijke aard, voorziet als straffen in boetes en gevangenisstraf, alsmede, in sommige gevallen, in een mechanisme van verbod op de uitoefening van de rechten bepaald in artikel 31 van het Strafwetboek, waarbij in de drie voorontwerpen worden bestraft daden die aanzetten tot discriminatie, daden van discriminatie die begaan worden door een ambtenaar en «verwerpelijke motieven» en waarbij, specifiek in de voorontwerp van racismewet, het verspreiden van denkbeelden die gegronde zijn op ras-superioriteit of rassenhaat, alsmede deelneming aan organisaties die aanzetten tot rassendiscriminatie strafbaar worden gesteld.

II. La répartition des compétences

7. Pour apprécier si le législateur fédéral dispose de la compétence nécessaire pour élaborer les avant-projets soumis pour avis, il faut tenir compte d'une part, du pouvoir de l'État fédéral, des communautés et des régions d'assurer le respect du principe d'égalité dans les matières relevant de leurs compétences (voir partie A) et d'autre part, des compétences du législateur fédéral en matière de droit civil, de droit pénal et de droit du travail (voir partie B).

II. De bevoegdheidsverdeling

7. Bij de beoordeling van de bevoegdheid van de federale wetgever om de voorliggende voorontwerpen uit te vaardigen dient rekening te worden gehouden met, enerzijds, de bevoegdheid van de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten om het gelijkheidsbeginsel in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd zijn te waarborgen (zie onderdeel A), en, anderzijds, de bevoegdheden van de federale wetgever inzake burgerlijk recht, strafrecht en arbeidsrecht (zie onderdeel B).

A. Le pouvoir de l'État fédéral, des communautés et des régions d'assurer le respect du principe d'égalité dans les matières relevant de leurs compétences

A. De bevoegdheid van de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten om het gelijkheidsbeginsel te waarborgen in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd zijn

8.1. Tant la Cour d'arbitrage, que le Conseil d'État, section de législation, ont jugé qu'il appartenait à chaque législateur, dans la limite de ses compétences, de concrétiser les droits fondamentaux définis par des normes supérieures⁽¹⁸⁾, dans les matières qui lui ont été attribuées.

8.1. Zowel het Arbitragehof, als de Raad van State, afdeeling wetgeving, hebben geoordeeld dat het elke wetgever, binnen de eigen bevoegheidssfeer, toekomt om door hogere rechtsnormen omschreven grondrechten met betrekking tot de hem toevertrouwde aangelegenheden te concretiseren⁽¹⁸⁾.

¹⁸ Cour d'arbitrage, n° 54/96, 3 octobre 1996, B.9; Cour d'arbitrage, n°. 124/99, 25 novembre 1999, B.4.4; Cour d'arbitrage, n° 124/2000, 29 novembre 2000, B.4.2; pour les avis du Conseil d'État, voir notamment l'avis 25.131/VR des 18 novembre et 13 mai 1997 sur une proposition de décret «garantissant le droit à la liberté d'information et à la diffusion d'informations brèves par les radiodiffuseurs», (Doc. parl., Parl. fl., S.E. 1995, n°. 82/2); avis 28.197/1 donné le 16 février 1999 sur un avant-projet, devenu la loi du 7 mai 1999, «sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale» (Doc. parl., Chambre, 1998/1999, nos 2057/1 et 2058/1); avis 30.462/2, donné le 16 novembre 2000 sur l'avant-projet devenu la loi du 25 février 2003 «tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme» (Doc. parl., Sénat, 1998-1999, n° 1341/1); avis 40.469/VR donné le 22 juin 2006 sur un avant-projet de loi «visant à autoriser l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public» et sur un accord de coopération entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Région wallonne, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française «concernant l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public»; avis 40.620/VR et 40.621/VR donné à la même date sur un avant-projet de décret

¹⁸ Arbitragehof, nr. 54/96, 3 oktober 1996, B.9; Arbitragehof, nr. 124/99, 25 november 1999, B.4.4; Arbitragehof, nr. 124/2000, 29 november 2000, B.4.2; voor adviezen van de Raad van State, zie onder meer advies 25.131/VR van 18 november en 13 mei 1997 over een voorstel van decreet «houdende regeling van het recht op vrije nieuwsgaring en de uitzending van korte berichten door de omroepen» (Parl. St., VI. P., B.Z. 1995, nr. 82/2); advies 28.197/1 over een voorontwerp van wet, dat heeft geleid tot de wet van 7 mei 1999, «op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorraarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid» (Gedr. St., Kamer, 1998/1999, nrs. 2057/1 et 2058/1); advies 30.462/2, gegeven op 16 november 2000 over een voorontwerp, dat heeft geleid tot de wet van 25 februari 2003, «ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding» (Gedr. St., Senaat, 1998-1999, nr. 1341/1); advies 40.469/VR gegeven op 22 juni 2006 over een voorontwerp van wet «houdende toelating van de assistentiehonden tot de voor het publiek toegankelijke plaatsen» en samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat, de Vlaamse gemeenschap, het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie «betreffende de toegang van assistentiehonden tot

Il s'ensuit que l'autorité fédérale ne peut mener une politique de lutte contre la discrimination que dans les matières relevant de sa compétence⁽¹⁹⁾ et ne peut par conséquent adopter les règles nécessaires à la transposition des directives européennes que dans ces matières. Sous réserve des observations sous les numéros 12 à 18 du présent avis, il appartient en revanche en principe exclusivement aux communautés et aux régions⁽²⁰⁾ de mettre en oeuvre le principe de

¹⁸ de la Région wallonne «relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public» et un avant-projet de décret «relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public dans les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution».

¹⁹ En ce sens, les avis suivants: 28.197/1, 16 février 1999, précité; 30.462/2, 16 novembre 2000, précité; 36.415/2, donné le 11 février 2004 sur un avant-projet de décret de la Communauté germanophone «relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail» (Doc., Parl. Comm. germ., 2003-2004, n° 166/1); 36.788/2, donné le 25 mars 2004 sur un avant-projet de décret de la Communauté française «relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement» (Doc., Parl. Comm. fr., 2003-2004, n° 543/1); 36.797/2, donné le 25 mars 2004 sur un avant-projet de décret de la Région wallonne «relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle» (Doc., Parl. wall., 2003-2004, n° 708/1); 39.682/1, donné le 31 janvier 2006 sur une proposition d'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale «portant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi» (Doc., Parl. Région de Bruxelles-Capitale, 2004-2005, n° A-138/2); 40.469/VR, 22 juin 2006, précité; 40.620/VR et 40.621/VR, 22 juin 2006, précité.

²⁰ Lorsque, dans le présent avis, il est question des communautés et des régions, la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune peuvent également être considérées comme concernées en fonction des attributions de compétence résultant des articles 135 et 138 de la Constitution et des textes législatifs et décrétiaux adoptés sur la base de ces dispositions, soit principalement les articles 60, alinéa 4, et 63 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, ainsi que l'article 3 commun au décret de la Communauté française n° II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française et au décret de la Commission communautaire française n° III du 22 juillet 1993 portant le même intitulé. De même, lorsque seront mentionnées les dispositions attributives de compétence aux communautés et aux régions, ceci visera, dans les limites des articles 127, § 2, et 128, § 2, de la Constitution, les dispositions exonérées clivant de la loi spéciale précitée du 12 janvier 1989 et des décrets précités des 19 et 22 juillet 1993, ainsi que, en ce qui concerne la région de langue française, l'article 3 du décret de la Région wallonne n° II du 22 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, et, en ce qui concerne la région de langue allemande, les décrets de transfert de compétence de la Région wallonne à la Communauté germanophone pris sur la base de l'article 139 de la Constitution.

De federale overheid kan derhalve enkel een anti-discriminatiebeleid voeren in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd is⁽¹⁹⁾, en bijgevolg ook enkel met betrekking tot die aangelegenheden de nodige regels aannemen ter implementatie van Europese richtlijnen. Onder voorbehoud van hetgeen wordt opgemerkt in de nummers 12 tot en met 18 van dit advies, komt het daarentegen in beginsel uitsluitend aan de gemeenschappen en de gewesten⁽²⁰⁾ toe om het

¹⁸ de voor het publiek toegankelijke plaatsen»; adviezen 40.620/VR en 40.621/VR gegeven op dezelfde datum over een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest «relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public» en een voorontwerp van decreet «relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public dans les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution».

¹⁹ In deze zin, de volgende adviezen: 28.197/1, 16 februari 1999, voormeld; 30.462/2, 16 november 2000, voormeld; 36.415/2, gegeven op 11 februari 2004 over een voorontwerp van decreet van de Duitstalige Gemeenschap «relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail» (Doc., Duitstalige Gemeenschapsraad, 2003-2004, nr. 166/1); 36.788/2, gegeven op 25 maart 2004 over een voorontwerp van decreet van de Franse Gemeenschap «relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement» (Gedr. St., Parl. Comm. fr., 2003-2004, nr 543/1); 36.797/2, gegeven op 25 maart 2004 over een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest «relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle» (Gedr. St., Parl. wallon., 2003-2004, nr. 708/1); 39.682/1, gegeven op 31 januari 2006 over een voorstel van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest «houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt» (Gedr. St., Brussels Hoofdstedelijk Parlement, 2004-2005, nr. A-138/2); 40.469/VR, 22 juni 2006, voormeld; 40.620/VR en 40.621/VR, 22 juni 2006, voormeld.

²⁰ Wanneer in dit advies sprake is van de gemeenschappen en de gewesten, kunnen de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie eveneens als betrokken worden beschouwd op grond van de opdrachten van bevoegdheid die voortvloeien uit de artikelen 135 en 138 van de Grondwet en uit de teksten van wetten en decreten die uitgevaardigd zijn op basis van deze bepalingen, namelijk in hoofdzakelijk de artikelen 60, vierde lid, en 63 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen, alsmede het gemeenschappelijke artikel 3 van decreet nr. II van de Franse Gemeenschap van 19 juli 1993 tot toekenning van de uitoefening van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie en van decreet nr. III van de Franse Gemeenschapscommissie van 22 juli 1993 met hetzelfde opschrift. Evenzo zal, wanneer melding wordt gemaakt van de bepalingen waarbij aan de gemeenschappen en de gewesten bevoegdheden worden toegekend, worden verwezen, binnen de grenzen van de artikelen 127, § 2, en 128, § 2, van de Grondwet, naar de hierboven vermelde bepalingen van de voornoemde bijzondere wet van 12 januari 1989 en de genoemde decreten van 19 en 22 juli 1993, en, wat betreft het Franse taalgebied, naar artikel 3 van decreet nr. II van het Waals Gewest van 22 juli 1993 betreffende de overheveling van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap naar het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie, en, wat het Duitse taalgebied betreft, naar de decreten houdende overheveling van bevoegdheden van het Waals Gewest naar de Duitstalige Gemeenschap, vastgesteld op basis van artikel 139 van de Grondwet.

non-discrimination respectivement dans les matières culturelles, les matières personnalisables et l'enseignement, et dans les matières régionales. Cela vaut également pour le statut du personnel des organismes publics qui relèvent de la compétence des communautés et des régions (article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles), au statut du personnel des gouvernements communautaires et régionaux (article 87 de cette loi) ⁽²¹⁾ ou aux règles en matière de statut du personnel enseignant que l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de la Constitution permet aux communautés d'adopter. Dans tous ces domaines, il revient à l'autorité communautaire ou régionale compétente de mener une politique de lutte contre la discrimination et d'adopter les dispositions nécessaires pour transposer les directives européennes. En effet, la concrétisation même du principe de l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte relève de chacune des autorités compétentes en ce qu'il s'agit de l'assurer dans les différentes phases de la relation de travail, c'est-à-dire au moment de la sélection et du recrutement, du déroulement de la carrière professionnelle et de la fin de celle-ci.

8.2. Il en résulte également, par exemple, que ce sont les autorités compétentes en matière de politique des handicapés, soit, compte tenu de l'article 5, § 1^{er}, II, 4^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 des réformes institutionnelles et de l'article 4, § 2, de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, celles qui sont compétentes dans cette matière communautaire, qui sont habilitées à garantir le principe de non-discrimination à l'égard des handicapés.

Il est renvoyé sur ce point aux avis 40.469/VR, 40.620/VR et 40.621/VR donnés par les chambres réunies de la section de législation du Conseil d'État, qui précisent toutefois:

«Outre les exceptions figurant à l'article 5, § 1^{er}, II, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980, la compétence de principe des communautés en matière de politique des handicapés ne peut être limitée qu'en vertu d'autres attributions de compétences, compte tenu du système global de répartition des compétences en vigueur en Belgique ⁽²²⁾. Les autorités compétentes sont, sur la base de ces autres attributions, habilitées à prévoir de manière adventice des réglementations particuliè-

²¹ En matière de fonction publique, l'autorité fédérale pourrait imposer aux communautés et régions le respect de certaines règles dans le cadre des principes généraux fixés par le Roi en vertu de l'article 87, § 4, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980.

²² C.A., n° 110/1999, 14 octobre 1999, B.7.5.1; n° 33/2001, 13 mars 2001, B.3; 101/2001, 13 juillet 2001, B.5.1. Il a été fait application de cette restriction en ce qui concerne une disposition d'un avant-projet de décret de la Région wallonne, exerçant des compétences communautaires, qui tendait à obliger des employeurs à engager des handicapés: la section de législation a considéré que, vu que l'engagement en question devait prendre la forme d'un contrat de travail, la Région n'était pas compétente (avis 23.478/2/V précité, 10 août 1994).

discriminatieverbod te concretiseren, respectievelijk met betrekking tot de culturele, de persoonsgebonden en de onderwijsaangelegenheden, en met betrekking tot de gewestelijke aangelegenheden. Dit geldt ook voor het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van de gemeenschappen en de gewesten afhangen (artikel 9 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), voor het statuut van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen (artikel 87 van die wet) ⁽²¹⁾ of voor de regelingen die de gemeenschappen inzake het statuut van het onderwijzend personeel op grond van artikel 127, § 1, eerste lid, 2^o, van de Grondwet kunnen aannemen. In al deze domeinen komt het de bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid toe een beleid inzake niet-discriminatie te voeren en de voor de implementatie van Europese richtlijnen noodzakelijke bepalingen aan te nemen. De concretisering zelf van het beginsel van het verbod op enige directe of indirecte discriminatie valt immers onder elk van de bevoegde overheden doordat ze moet plaatshebben in de verschillende fasen van de arbeidsverhouding, dit wil zeggen bij de selectie en de aanwerving, tijdens het verloop van de beroepsloopbaan en op het einde ervan.

8.2. Hieruit volgt eveneens, bijvoorbeeld, dat de overheden bevoegd inzake het gehandicaptenbeleid, namelijk, rekening houdend met artikel 5, § 1, II, 4^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en met artikel 4, § 2, van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap, de overheden die in deze gemeenschapsaangelegenheid bevoegd zijn, gemachtigd zijn om het beginsel van non-discriminatie ten opzichte van minder-validen te waarborgen ⁽²²⁾.

Dienaangaande wordt verwezen naar de adviezen 40.469/VR, 40.620/VR en 40.621/VR, op 22 juni 2006 gegeven door de verenigde kamers van de afdeling wetgeving van de Raad van State, waarin evenwel het volgende wordt gepreciseerd:

«Benevens de uitzonderingen in artikel 5, § 1, II, van de voornoemde bijzondere wet van 8 augustus 1980, kan de principiële bevoegdheid van de gemeenschappen voor het beleid inzake minder-validen alleen worden beperkt op grond van andere bevoegdheidstoewijzingen, gelet op het algemene systeem van verdeling van de bevoegdheden dat in België van kracht is ⁽²³⁾. Op basis van deze toewijzingen zijn de bevoegde overheden gemachtigd om bijkomend, in het kader

²¹ Wat ambtenarenzaken betreft, zou de federale overheid aan de gemeenschappen en de gewesten de naleving van sommige regels kunnen opleggen in het kader van de algemene principes vastgesteld door de Koning krachtens artikel 87, § 4, van de eerder genoemde wet van 8 augustus 1980.

²² Zie de voormalde adviezen 40.469/VR, 40.620/VR en 40.621/VR van 22 juni 2006.

²³ Arbitragehof, nr. 110/1999, 14 oktober 1999, B.7.5.1.; nr. 33/2001, 13 maart 2001, B.3; 101/2001, 13 juli 2001, B.5.1. Van deze beperking is gebruik gemaakt in verband met een bepaling van een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest, in de uitoefening van gemeenschapsbevoegdheden, dat ertoe strekte werkgevers te verplichten mindervaliden in dienst te nemen: de afdeling wetgeving is ervan uitgegaan dat, aangezien de bewuste verbintenis de vorm moest aannemen van een arbeidsovereenkomst, het Gewest niet bevoegd was (voormeld advies 23.478/2/V, 10 augustus 1994).

res dans le cadre de leurs compétences, qui s'adressent spécifiquement aux handicapés, sans pouvoir rendre impossible ou exagérément difficile l'exercice des compétences en principe communautaires en ces matières⁽²³⁾.»

9. Appliquées aux avant-projets à l'examen, les règles mentionnées plus haut soulèvent des difficultés. Celles-ci tiennent au caractère fort large du libellé du champ d'application des dispositifs.

En effet, aux termes de l'article 5 de l'avant-projet de loi-racisme, de l'article 6 de l'avant-projet de loi-genre et de l'article 5 de l'avant-projet de loi générale,

«[I]la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, y compris en matière de logement;

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

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale⁽²⁴⁾;

5° les relations de travail;

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

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

²³ Ainsi par exemple, les législateurs compétents en matière d'urbanisme ou de télécommunications peuvent adopter en principe des dispositions s'adressant, dans ces matières, aux handicapés.

²⁴ Le 4° («Les régimes complémentaires de sécurité sociale») ne figure pas expressément dans le dispositif des avant-projets de loi-racisme et générale mais il résulte de l'exposé des motifs commun aux trois avant-projets que ces régimes sont également visés par ces deux avant-projets. On peut en effet lire ce qui suit dans l'exposé des motifs: «Les trois législations ont un domaine d'application matériel parfaitement identique. Les seules différences observables sont de pure forme. Ainsi le domaine des «régimes complémentaires de sécurité sociale» est-il intégré dans le domaine plus large des relations de travail au sein de la «loiracisme» et de la «loi générale», tandis qu'il figure comme domaine d'application distinct dans la «loi genre». Cette différence de présentation n'est opérée qu'à des fins strictement fonctionnelles, en vue de simplifier la mise en place du régime de justification des distinctions directes dans le cadre de cette dernière loi» (exposé des motifs, p. 23).

van hun bevoegdheden, te voorzien in bijzondere regelgevingen, die specifiek gericht zijn op minder-validen, zonder dat ze de uitoefening van de bevoegdheden die in principe gemeenschapsbevoegdheden zijn, onmogelijk of overdreven moeilijk mogen maken⁽²⁴⁾.»

9. De hierboven vermelde regels, toegepast op de onderzochte voorontwerpen, doen moeilijkheden rijzen. Deze houden verband met de zeer uitgebreide formulering van het toepassingsgebied van de regelingen.

Volgens de bewoordingen van artikel 5 van het voorontwerp van racismewet, van artikel 6 van het voorontwerp van «genderwet» en van artikel 5 van het voorontwerp van «algemene wet» is het immers zo dat

«Deze wet (...) zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, op alle personen van toepassing (is) met betrekking tot:

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

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

3° De sociale voordeelen;

4° De aanvullende regelingen voor sociale zekerheid⁽²⁵⁾;

5° De arbeidsbetrekkingen;

6° De vermelding in een officieel stuk of in een procesverbaal;

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

²⁴ Zo bijvoorbeeld kunnen de wetgevers die voor stedenbouw of voor telecommunicatie bevoegd zijn, in principe bepalingen uitvaardigen die, in deze aangelegenheden, bedoeld zijn voor de mindervaliden.

²⁵ Onderdeel 4° («De aanvullende regelingen voor sociale zekerheid») wordt niet uitdrukkelijk vermeld in het dispositief van de voorontwerpen van racismewet en algemene wet, maar uit de gemeenschappelijke memorie van toelichting bij de drie voorontwerpen blijkt dat die regelingen eveneens ter sprake komen in beide voorontwerpen. In de memorie van toelichting wordt immers het volgende gesteld: «De drie wetten hebben een perfect identiek materieel toepassingsgebied. De enige waarneembare verschillen zijn van louter formele aard. Zo wordt het domein van de «aanvullende regelingen voor sociale zekerheid» geïntegreerd in het bredere domein van de arbeidsverhoudingen in de «racismewet» en de «algemene wet», terwijl het als apart toepassingsdomein wordt vermeld in de «genderwet». Dit verschil in voorstelling gebeurt enkel met strikt functionele doeleinden, met name om de invoering van het stelsel van rechtvaardiging van directe onderscheiden te vereenvoudigen in het kader van deze laatste wet» (memorie van toelichting, blz 23).

8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public»⁽²⁵⁾.

Ces notions sont plus amplement définies respectivement aux articles 4, 5 et 4 des avant-projets et dans le commentaire relatif à ces articles. Il faut observer en outre que le 1° de ces dispositions définit la notion de «relations de travail» ainsi qu'il suit:

«les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi en ce compris les critères de sélection, les critères de recrutement et les possibilités de promotion, ainsi que les conditions de travail en ce compris la rémunération et les régimes complémentaires de sécurité sociale, et le licenciement, en ce compris la décision de licenciement et les conditions et modalités du licenciement [...]»,

et ce tant dans le secteur public que dans le secteur privé et quelle que soit la situation, statutaire ou contractuelle, de la personne qui effectue le travail.

Il en résulte, à titre indicatif, qu'en tout cas:

– les notions d'»accès aux biens et services» et de «fourniture de biens et services» peuvent recouvrir des matières régionales, notamment celles du logement⁽²⁶⁾ ou des transports⁽²⁷⁾, ou les matières culturelles et personnalisables attribuées aux communautés⁽²⁸⁾;

– «la protection sociale» et «les avantages sociaux» peuvent inclure les matières personnalisables confiées aux communautés⁽²⁹⁾; il en va de même en ce qui concerne, partiellement en tout cas, «les soins de santé»⁽³⁰⁾ compris dans la notion de «protection sociale» par, respectivement, les articles 5, 2°, 6, 2°, et 5, 2°, des avant-projets; ces notions peuvent concerner également des matières régionales, comme par exemple le logement⁽³¹⁾;

8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek»⁽²⁶⁾.

Die begrippen worden uitgebreider omschreven in respectievelijk de artikelen 4, 5 en 4 van de voorontwerpen en in de artikelsgewijze bespreking. Er dient daarbij te worden opgemerkt dat, in onderdeel 1° van die bepalingen, het begrip «arbeidsbetrekkingen» wordt gedefinieerd als volgt:

«de betrekkingen die onder meer bevatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot de arbeid, met inbegrip van de selectiecriteria, de aanstellingscriteria en de bevorderingskansen, de arbeidsvooraarden, met inbegrip van beloning en aanvullende sociale zekerheid, en het ontslag, met inbegrip van de ontslagbeslissingen de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag [...]»,

en dit zowel in de publieke als privé-sector en het statutaire of het contractuele statuut van de persoon die arbeid verricht.

Uit het voorgaande vloeit hoe dan ook, bij wijze van voorbeeld, voort dat

– de begrippen «de toegang tot goederen en diensten» en «het aanbod van goederen en diensten» betrekking kunnen hebben op gewestelijke aangelegenheden, inzonderheid de huisvesting⁽²⁷⁾ of het vervoer⁽²⁸⁾, of op de culturele en persoonsgebonden aangelegenheden, die aan de gemeenschappen⁽²⁹⁾ worden opgedragen;

– «de sociale bescherming» en «de sociale voordelen» ook de persoonsgebonden aangelegenheden kunnen omvatten die opgedragen worden aan de gemeenschappen⁽³⁰⁾; hetzelfde geldt, gedeeltelijk althans, voor «de gezondheidszorg»⁽³¹⁾ die vervat is in het begrip «sociale bescherming» waarvan sprake is in respectievelijk de artikelen 5, 2°, 6, 2°, en 5, 2°, van de voorontwerpen; die begrippen kunnen eveneens betrekking hebben op gewestelijke aangelegenheden, zoals bijvoorbeeld de huisvesting⁽³²⁾;

²⁵ Pour les motifs exposés à la note infrapaginale précédente, les 5°, 6°, 7° et 8°, de l'avantprojet de loi-genre sont numérotés 4°, 5°, 6° et 7°, dans les avant-projets de loi racisme et générale.

²⁶ Article 6, § 1^{er}, IV, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980; article 4, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale précitée du 12 janvier 1989. Les articles 5, 1°, 6, 1°, et 5, 1°, respectivement, des avant-projets précisent d'ailleurs que ce champ d'application doit être appréhendé «y compris en matière de logement».

²⁷ Article 6, § 1^{er}, X, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980; article 4, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale précitée du 12 janvier 1989.

²⁸ Articles 4 et 5 de la loi spéciale précitée du 8 août 1980; article 4 de la loi précitée du 31 décembre 1983.

²⁹ Article 5 de la loi spéciale précitée du 8 août 1980; article 4, § 2, de la loi précitée du 31 décembre 1983.

³⁰ Article 5, § 1^{er}, I, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980; article 4, § 2, de la loi précitée du 31 décembre 1983.

³¹ Article 6, § 1^{er}, IV, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980.

²⁶ Om de redenen die zijn opgegeven in de vorige voetnoot zijn de onderdelen 5°, 6°, 7° en 8° van het voorontwerp van «genderwet» in de voorontwerpen van racismewet en algemene wet genummerd als 4°, 5°, 6° en 7°.

²⁷ Artikel 6, § 1, IV, van de vooroemd bijzondere wet van 8 augustus 1980; artikel 4, eerste lid, van de vooroemd bijzondere wet van 12 januari 1989. In de artikelen 5, 1°, 6, 1°, en 5, 1° van de voorontwerpen wordt trouwens bepaald dat dat toepassingsgebied voor verschillende aangelegenheden geldt «met inbegrip van huisvesting».

²⁸ Artikel 6, § 1, X, van de vooroemd bijzondere wet van 8 augustus 1980; artikel 4, eerste lid, van de vooroemd bijzondere wet van 12 januari 1989.

²⁹ Artikelen 4 en 5 van de vooroemd bijzondere wet van 8 augustus 1980; artikel 4 van de vooroemd wet van 31 december 1983.

³⁰ Artikel 5 van de vooroemd bijzondere wet van 8 augustus 1980; artikel 4, § 2, van de vooroemd wet van 31 december 1983.

³¹ Artikel 5, § 1, I, van de vooroemd bijzondere wet van 8 augustus 1980; artikel 4, § 2, van de vooroemd wet van 31 december 1983.

³² Artikel 6, § 1, IV, van de vooroemd bijzondere wet van 8 augustus 1980.

– de nombreux décrets et ordonnances communautaires et régionaux prévoient ou impliquent la rédaction de «pièce[s] officielle[s]» ou de «procès-verb[aux]»;

– «l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique» peuvent entrer dans les attributions régionales en matière d'économie⁽³²⁾;

– «l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité [...] sociale [ou] culturelle» peut relever des compétences communautaires, respectivement dans les matières personnalisables et culturelles⁽³³⁾, ou, s'agissant d'une activité sociale, de compétences régionales⁽³⁴⁾;

– que la notion de «relations de travail» inclut nombre de matières régies par le statut des agents de la fonction publique ou celui du personnel enseignant, de sorte qu'elle peut également se rapporter à des matières régionales ou communautaires⁽³⁵⁾.

10. L'auteur des avant-projets est conscient des difficultés ainsi posées puisque, dans l'exposé des motifs commun à ces textes, on peut lire ce qui suit:

«Deux directives implicites doivent gouverner l'interprétation des termes qui configurent ainsi le champ d'application des trois lois.

[...]

La seconde directive⁽³⁶⁾ est celle de l'interprétation conforme aux règles établies par ou en vertu de la Constitution pour déterminer les compétences respectives de l'État fédéral, des Communautés et des Régions. Il va de soi en effet que les trois législations, et les procédures judiciaires qu'elles mettent en place, ne pourront trouver à s'appliquer que dans le domaine des compétences de l'État fédéral. Aucune de ces trois lois, par exemple, ne pourra trouver application en matière d'enseignement, dans les rapports entre les écoles et

– heel wat decreten en ordonnanties van de gemeenschappen en de gewesten voorzien in de redactie van (een) «officie(e)(e) stuk(ken)» of (een) «proces(sen) verbaal» of de redactie ervan impliceren;

– «de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische activiteit» deel kunnen uitmaken van de gewestelijke bevoegdheden inzake economie⁽³³⁾;

– «de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een (...) sociale (of) culturele (...) activiteit» kan vallen onder de gemeenschapsbevoegdheden, respectievelijk inzake de persoonsgebonden en culturele⁽³⁴⁾ aangelegenheden, of, in geval van een sociale activiteit, onder de gewestelijke bevoegdheden⁽³⁵⁾;

– dat onder het begrip «arbeidsbetrekkingen» tal van aangelegenheden ressorteren die in de statuten van het overheidspersoneel of van het onderwijspersoneel worden geregeld, zodat het begrip ook betrekking kan hebben op gemeenschaps en gewestaangelegenheden⁽³⁶⁾.

10. De steller van de voorontwerpen is zich bewust van de moeilijkheden die aldus rijzen, aangezien in de gemeenschappelijke memorie van toelichting voor alle teksten, het volgende gelezen kan worden:

«Twee impliciete richtlijnen moeten de interpretatie sturen van de termen die aldus het toepassingsgebied van de drie wetten bepalen.

(...)

De tweede richtlijn⁽³⁷⁾ is die van de interpretatie conform de regels opgesteld door of krachtens de Grondwet om de respectievelijke bevoegdheden van de federale Staat, de Gemeenschappen en de Gewesten te bepalen. Het spreekt immers voor zich dat de drie wetten, en de gerechtelijke procedures die ze instellen, enkel van toepassing zullen kunnen zijn binnen het bevoegdheidsdomein van de federale Staat. Geen enkele van deze drie wetten zal bijvoorbeeld van toepassing kunnen zijn inzake onderwijs, in de relaties tussen

³² Article 6, § 1^{er}, VI, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980; article 4, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale précitée du 12 janvier 1989.

³³ Articles 4 et 5 de la loi spéciale précitée du 8 août 1980; article 4 de la loi précitée du 31 décembre 1983.

³⁴ Voir, ci-avant, le deuxième tiret.

³⁵ Articles 127, § 1^{er}, de la Constitution et 9 et 87 de la loi spéciale du 8 août 1980.

³⁶ La «première directive d'interprétation» dont il est question dans ce texte est sans rapport immédiat avec la problématique ici à l'examen de la répartition des compétences et concerne «l'exclusion du champ d'application des trois lois, des «affaires strictement privées»»; vu les limites de la saisine de la section de législation du Conseil d'État (voir le n° 3, plus haut), cet aspect ne sera pas examiné plus avant.

³³ Artikel 6, § 1, VI, van de vooroemde bijzondere wet van 8 augustus 1980; artikel 4, eerste lid, van de vooroemde bijzondere wet van 12 januari 1989.

³⁴ Artikelen 4 en 5 van de vooroemde bijzondere wet van 8 augustus 1980; artikel 4 van de vooroemde wet van 31 december 1983.

³⁵ Zie, hiervoor, na het tweede streepje.

³⁶ Artikelen 127, § 1, van de Grondwet en 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

³⁷ De «eerste interpretatierechtlijn» waarvan sprake is in deze tekst heeft geen rechtstreeks verband met de thans onderzochte problematiek inzake de bevoegdheidsverdeling en heeft betrekking op «de uitsluiting van de «strikt persoonlijke aangelegenheden» uit het toepassingsgebied van de drie wetten»; gelet op de beperkte bevoegdheid van de afdeling wetgeving van de Raad van State (zie nr. 3 hoger), zal dit aspect niet nader worden onderzocht.

les élèves. Dans un même ordre d'idées, les seuls «biens et services» visés par ces trois lois seront ceux qui se rattachent aux compétences fédérales (assurance, crédit à la consommation, ...), et non ceux qui se rattachent à la compétence régionale, par exemple (transports sous réserve d'exceptions, etc...). De même, lorsque les législations proposées déclarent s'appliquer en matière de «logement», c'est à l'exclusion du «marché locatif public» (logement social), de compétence régionale»⁽³⁷⁾.

11. Les objections qui résultent de ce que le champ d'application des avant-projets, vu notamment le caractère expansif de leurs énoncés, aboutit à embrasser des matières communautaires ou régionales, ne peuvent être rencontrées par le simple renvoi, dans l'exposé des motifs, à une «directive d'interprétation» tendant au respect des compétences respectives de chacun des législateurs concernés. Une fois adopté, le dispositif des avant-projets pourrait en effet conduire, malgré cette «directive d'interprétation», à son application à des situations soustraites à la compétence fédérale.

Pour faire écho à l'intention de l'auteur des avant-projets, telle qu'exprimée dans l'exposé des motifs, ceux-ci doivent être revus par rapport au champ d'application qu'ils couvrent et aux définitions qu'ils en donnent, de manière à ne pas méconnaître la répartition des compétences entre l'État fédéral, les communautés et les régions.

B. Les compétences du législateur fédéral en matière de droit du travail, de droit civil et de droit pénal

a. En général

12. Pour délimiter les pouvoirs respectifs de l'État fédéral, des communautés et des régions en matière de politique de lutte contre la discrimination, il faut tenir compte de l'ensemble des règles répartitrices de compétences, et notamment des compétences dont dispose le législateur fédéral en matière de droit du travail, de droit civil et de droit pénal.

À cet égard, dans l'avis 30.462/2 précité, auquel font référence les avis 40.469/VR et 40.62040.621/VR, donnés en chambres réunies, également précités, le Conseil d'État, section de législation, a observé ce qui suit:

«Si l'autorité fédérale ne peut interdire directement les discriminations dans les matières qui relèvent de la compétence des Communautés et des Régions, une telle interdiction peut, cependant, résulter de l'exercice par l'autorité fédérale de ses compétences en matière, notamment, de droit civil, de droit

schoolen en leerlingen. Vanuit dezelfde gedachtegang zullen de enige «goederen en diensten» die worden bedoeld in deze drie wetten, diegene zijn die verband houden met de federale bevoegdheden (verzekering, consumentenkrediet,...), en niet diegene die verband houden met de regionale bevoegdheid (transport - onder voorbehoud van uitzonderingen -, enz.). Zo ook, wanneer de voorgestelde wetten verklaren van toepassing te zijn inzake «huisvesting», is dat met uitsluiting van de «openbare huurmarkt» (sociale huisvesting), een regionale bevoegdheid⁽³⁸⁾.

11. De bezwaren die voortvloeien uit het feit dat het toepassingsgebied van de voorontwerpen, gelet inzonderheid op de expansieve aard van de bewoordingen ervan, zich ook uitstrekken tot gemeenschaps- en gewestaangelegenheden, kunnen niet opgevangen worden door in de memorie van toelichting louter te verwijzen naar een «interpretatieve richtlijn» die bedoeld is om de respectieve bevoegdheden te doen naleven van elkeen van de betrokken wetgevers. Van zodra het dispositief van die voorontwerpen goedgekeurd wordt, kan het immers, ondanks die «interpretatieve richtlijn», worden toegepast op situaties die niet vallen onder de federale bevoegdheid.

Teneinde aan te sluiten bij de bedoeling van de steller van de voorontwerpen, zoals deze tot uiting wordt gebracht in de memorie van toelichting, dienen die voorontwerpen te worden herzien in het licht van het toepassingsgebied waarop ze betrekking hebben en van de definities die ze ervan geven, zodat niet voorbijgegaan wordt aan de bevoegdheidsverdeling tussen de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten.

B. De bevoegdheden van de federale wetgever inzake arbeidsrecht, burgerlijk recht en strafrecht

a. Algemeen

12. Bij de afbakening van de bevoegdheden van de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten tot het voeren van een niet-discriminatiebeleid, dient rekening te worden gehouden met het geheel van de bevoegdheidverdelende regels, met name met bevoegdheden die de federale wetgever op het vlak van het arbeidsrecht, het burgerlijk recht en het strafrecht bezit.

Wat dit betreft heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, in voormalde advies 30.462/2, waaraan wordt gerefereerd in de voormalde adviezen 40.469/VR en 40.62040.621/VR, gegeven in verenigde kamers, het volgende opgemerkt:

«Hoewel de federale overheid discriminaties in aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten ressorteren niet rechtstreeks kan verbieden, kan zulk een verbod evenwel voortvloeien uit de uitoefening door de federale overheid van haar bevoegdhe-

³⁷ Exposé des motifs commun aux trois avant-projets, pp. 22 et 23.

³⁸ Gemeenschappelijke memorie van toelichting bij de drie voorontwerpen, blz. 22 en 23.

commercial ou de droit du travail⁽³⁸⁾. Ainsi, l'interdiction des clauses contractuelles contenant une discrimination, prévue à l'article 9 de la proposition, s'applique également aux contrats conclus dans des matières relevant de la compétence des Communautés et des Régions, à tout le moins jusqu'à ce que ces dernières prennent des dispositions spécifiques sur le fondement de leurs compétences implicites, lorsque les conditions pour ce faire sont réunies.

Un raisonnement similaire peut être tenu en matière pénale. L'article 4 de la proposition érige en infraction le fait d'inciter à la discrimination ou de donner une publicité à son intention de recourir à la discrimination ainsi que le fait, pour un fonctionnaire, de commettre une discrimination dans l'exercice de ses fonctions. La circonstance que ces infractions puissent être commises dans une matière relevant de la compétence des Communautés ou des Régions ou par un fonctionnaire d'un gouvernement communautaire ou régional n'enlève rien à la compétence du législateur fédéral d'édicter des interdictions de portée générale.»

b. La compétence fédérale en matière de droit du travail

13. L'article 6, § 1^{er}, VI, dernier alinéa, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980 confirme que le droit du travail relève de la compétence du législateur fédéral. En ce qui concerne plus particulièrement les matières du statut des agents régionaux et communautaires et de l'enseignement (voir le n° 8.1. ci-dessus), les limites des compétences des communautés ou des régions doivent dès lors être tracées au regard de cette compétence⁽³⁹⁾. À ce sujet, il faut observer que certaines règles relevant du droit du travail s'appliquent également aux catégories de personnel précitées, telles notamment celles relatives à la protection de la rémunération, au bien-être au travail ou à la protection de la maternité. Il s'impose aussi de rappeler que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui relève de la compétence fédérale, s'applique à

den inzake onder meer burgerlijk recht, handelsrecht of arbeidsrecht⁽³⁹⁾. Zo zou het in artikel 9 van het voorstel vervatte verbod om in een overeenkomst bedingen die een discriminatie bevatten op te nemen ook van toepassing zijn op overeenkomsten die worden gesloten in aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten ressorteren, althans totdat deze zelf specifieke bepalingen aannemen op grond van hun impliciete bevoegdheden wanneer de voorwaarden om zulks te kunnen doen vervuld zijn.

Voor strafzaken kan een soortgelijke redenering worden gevuld. In artikel 4 van het voorstel worden als strafbare feiten beschouwd het aanzetten tot discriminatie, het openlijk te kennen geven van het voornemen tot discriminatie en de omstandigheid dat een ambtenaar zich in de uitoefening van zijn ambt aan discriminatie schuldig maakt. De omstandigheid dat die strafbare feiten kunnen worden begaan in een aangelegenheid die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten ressorteert of dat een ambtenaar van een gemeenschaps- of gewestregering zich daaraan schuldig maakt, doet niets af aan de bevoegdheid van de federale wetgever om verbodsbeperkingen van algemene strekking uit te vaardigen.»

b. De federale bevoegdheid inzake het arbeidsrecht

13. Zoals wordt bevestigd in artikel 6, § 1, VI, laatste lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, is de federale wetgever bevoegd inzake het arbeidsrecht. Wat meer in het bijzonder de aangelegenheden inzake de rechtspositie van de personeelsleden van de gewesten en gemeenschappen en van het onderwijs betreft (zie hiervoor nr. 8.1), dienen de bevoegdheden van de gemeenschappen of de gewesten dan ook te worden afgelijnd ten aanzien van deze bevoegdheid⁽⁴⁰⁾. In dit verband moet worden opgemerkt dat er regelingen bestaan die ook op de genoemde personeelscategorieën van toepassing zijn, en die deel uitmaken van het arbeidsrecht, zoals onder meer de regelingen inzake de loonbescherming, het welzijn op het werk of de moederschapsbescherming. Ook dient eraan te worden herinnerd dat op bepaalde personeels-

³⁸ Dans un avis 23.478/2/V, donné le 10 août 1994 sur un avantprojet devenu le décret du 6 avril 1995 «relatif à l'intégration des personnes handicapées», la section de législation du Conseil d'État a estimé, à propos de l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les entreprises privées que: «Cet engagement ne pourrait que prendre la forme d'un contrat de travail. Or, la Région n'est certainement pas compétente dans cette matière, ni au titre de la politique de l'emploi ni à celui de la politique des handicapés. Elle pourrait difficilement revendiquer cette compétence sur la base de ses pouvoirs implicites car la charge constituée par les engagements pour les employeurs ne saurait être considérée comme marginale par rapport à sa compétence principale.»

³⁹ Lorsqu'une réglementation a des liens avec plusieurs compétences, il faut rechercher où se trouve l'élément prépondérant de la situation juridique réglée (voir en ce qui concerne l'enseignement d'une part, et le droit du travail et la sécurité sociale, d'autre part, Cour d'arbitrage, n° 184/2002, 11 décembre 2002).

³⁹ In advies 23.478/2/V, gegeven op 10 augustus 1994 over een voorontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan het decreet van het Waals Gewest van 6 april 1995 betreffende de integratie van gehandicapte personen, heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State in verband met de verplichting voor privéondernemingen om personen met een handicap in dienst te nemen, op het volgende gewezen: «Cet engagement ne pourrait que prendre la forme d'un contrat de travail. Or, la Région n'est certainement pas compétente dans cette matière, ni au titre de la politique de l'emploi ni à celui de la politique des handicapés. Elle pourrait difficilement revendiquer cette compétence sur la base de ses pouvoirs implicites car la charge constituée par les engagements pour les employeurs ne saurait être considérée comme marginale par rapport à sa compétence principale.»

⁴⁰ Wanneer een regeling aanleunt bij meerdere bevoegdheids-toewijzingen, dient te worden uitgemaakt waar het zwaartepunt van de geregelde rechtsverhouding ligt (zie m.b.t. onderwijs, enerzijds, en arbeidsrecht en sociale zekerheid, anderzijds, Arbitragehof, nr. 184/2002, 11 december 2002).

certains membres du personnel du secteur public. Dans ces domaines, il appartient à l'autorité fédérale de mettre en oeuvre le principe de non-discrimination, également à l'égard de ces catégories.

c. La compétence résiduelle fédérale en matière de droit civil

14. Le législateur fédéral est en principe compétent en matière de droit civil en vertu de sa compétence résiduelle. Les communautés et les régions ne peuvent élaborer de règles en la matière que dans la mesure où celles-ci peuvent être considérées comme s'inscrivant dans les compétences qui leur sont attribuées⁽⁴⁰⁾ ou encore sur la base de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980.

15. Sa compétence résiduelle permet au législateur fédéral d'élaborer des règles générales en matière de droit des obligations, des contrats et de la responsabilité. L'autorité fédérale peut ainsi notamment porter des règles générales frapant de nullité des clauses contractuelles contraires au principe de nondiscrimination ou instaurer un régime particulier de responsabilité en la matière. Ces règles s'appliquent alors aussi aux matières relevant de la compétence des communautés et des régions, à tout le moins aussi longtemps que celles-ci n'ont pas elles-mêmes adopté des dispositions spécifiques fondées sur leurs compétences explicites ou implicites dès lors que les conditions pour ce faire sont remplies.

d. La compétence fédérale en matière de droit pénal

16. La compétence du législateur fédéral en matière de droit pénal est tout d'abord déterminée par l'article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980, qui indique que les dispositions du livre premier du Code pénal relèvent en principe de sa compétence. Le législateur fédéral dispose en outre de la compétence résiduelle en matière pénale, ce qui implique qu'il peut élaborer des dispositions pénales ayant une portée générale⁽⁴¹⁾ ou des dispositions pénales concernant les matières restées fédérales.

17. En vertu de sa compétence résiduelle en matière pénale le législateur fédéral peut adopter des dispositions pénales générales réprimant la discrimination ou l'incitation à la discrimination, indépendamment de la matière dans laquelle se présente la discrimination. Ces règles trouvent alors également à s'appliquer dans des matières relevant de la

leden van de overheidssector de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, die tot de federale bevoegdheid behoort. Op deze gebieden behoort de implementatie van het niet-discriminatiebeginsel ook ten aanzien van die categorieën tot de bevoegdheid van de federale overheid.

c. De residuaire federale bevoegdheid inzake burgerlijk recht

14. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid, is de federale wetgever in beginsel bevoegd inzake het burgerlijk recht. De gemeenschappen en de gewesten kunnen terzake slechts regelingen uitvaardigen voor zover deze geacht kunnen worden inherent te zijn aan de hun toegewezen bevoegdheden⁽⁴¹⁾, of op grond van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

15. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid kan de federale wetgever algemene regels inzake verbintenissen-, contracten- en aansprakelijkheidsrecht uitvaardigen. Zo kan de federale overheid met name algemene regels uitvaardigen over de nietigheid van contractuele clausules die indruisen tegen het discriminatieverbod of terzake een bijzonder aansprakelijkheidsregime instellen. Die regels zijn dan ook van toepassing op aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten vallen, althans totdat ze zelf specifieke bepalingen aannemen op grond van hun inherente of impliciete bevoegdheden wanneer de voorwaarden om zulks te doen vervuld zijn.

d. De federale bevoegdheid inzake strafrecht

16. De bevoegdheid van de federale wetgever inzake strafrecht wordt vooreerst bepaald door artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, waaruit blijkt dat deze in beginsel bevoegd is inzake de regelingen opgenomen in boek I van het Strafwetboek. De federale wetgever is daarenboven residuaire bevoegd in strafzaken, hetgeen impliceert dat hij strafbepalingen met een algemene draagwijdte⁽⁴²⁾ kan uitvaardigen, alsmede strafbepalingen met betrekking tot de federaal gebleven aangelegenheden.

17. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid inzake het strafrecht kan de federale wetgever algemene strafbepalingen inzake niet-discriminatie of aanzetten tot discriminatie aannemen, ongeacht de aangelegenheid waarin de discriminatie zich voordoet. Deze regels vinden dan eveneens toepassing in aangelegenheden behorende tot de bevoegdheid

⁴⁰ Voir Cour d'arbitrage, n° 51/93, 1^{er} juillet 1993, B.1.6; avis 33.334/VR du 24 juin 2003 sur une proposition d'ordonnance «relative à l'assainissement des sols», Doc. parl., CRBC, 200001, n° A221/1; voir également Cour d'arbitrage, n° 27, 22 octobre 1987, 3.B.3.1 à 3.B.3.4.

⁴¹ Il dispose ainsi de la compétence générale d'incriminer des infractions, comme par exemple, le faux en écritures.

⁴² Zie Arbitragehof, nr. 51/93, 1 juli 1993, B.1.6; advies 33.334/VR van 24 juni 2003, over een voorstel van ordonnantie «betreffende de bodemsanering», Parl. St., B.H.R., 2000-01, nr. A-221/2; zie ook Arbitragehof, nr. 27, 22 oktober 1987, 3.B.3.1 tot 3.B.3.4.

⁴² Zo is hij bevoegd om in het algemeen misdrijven als bijv. valsheid in geschriften strafbaar te stellen.

compétence des communautés ou des régions, à tout le moins jusqu'à ce que ces dernières prennent des dispositions spécifiques sur le fondement de leurs compétences (article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980).

e. Conclusion

18. Le régime mis en place par les avant-projets à l'examen, décrit sous le n° 6.1 à 6.3. du présent avis vise essentiellement à instaurer un dispositif qui garantit l'effectivité du principe de non-discrimination consacré par le droit européen et forme un tout comportant un volet civil visant la nullité des clauses contractuelles contraires au principe de non-discrimination garantie par le nouveau dispositif légal et un régime de réparation du préjudice subi par la victime, complété d'un volet pénal.

Il est vrai que si les articles 4 à 6 sont adaptés conformément aux observations sous les n°s 8 à 11 du présent avis, ces mesures ne sortent pas de la sphère de compétence fédérale, de sorte que le texte actuel des avant-projets⁽⁴²⁾ ne pose pas de problème au regard des règles répartitrices de compétences.

Mais même si ces mesures sont conçues comme des règles générales de droit civil ou de droit pénal et que leur champ d'application est dès lors déterminé d'une manière autonome, ces dispositions s'inscrivent dans la compétence résiduelle de l'Etat fédéral en matière civile⁽⁴³⁾ ou pénale et ne méconnaissent en conséquence pas la répartition des compétences entre l'Etat fédéral et les entités fédérées. Dans cette hypothèse, elles ne privent en effet pas les communautés et régions de la compétence de mener une politique de lutte contre la discrimination dans les limites de leurs compétences propres ou implicites. Si l'auteur des avant-projets vise effectivement pareilles règles de portée générale, la rédaction des avant-projets doit être adaptée. Les dispositions concernées auront alors en effet un champ d'application général, tandis

van de gemeenschappen of de gewesten, op zijn minst totdat deze specifieke voorzieningen treffen op grond van hun bevoegdheden (artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980).

e. Conclusie

18. De onder nr. 16 van dit advies beschreven regeling die bij voorliggende voorontwerpen wordt ingevoerd, beoogt hoofdzakelijk een mechanisme in te stellen dat de werkzaamheid waarborgt van het beginsel van niet-discriminatie dat door het Europees recht wordt bekrachtigd en een geheel vormt, bestaande uit een burgerlijk gedeelte dat voorziet in de nietigheid, gewaarborgd door de nieuwe wetsbepalingen, van de contractuele bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van niet-discriminatie, en een regeling inzake het herstel van het door het slachtoffer ondervonden nadeel, aangevuld met een strafrechtelijk gedeelte.

Wanneer die maatregelen beperkt blijven tot de federale bevoegdheidssfeer, wat gelet op de huidige tekst van de voorontwerpen het geval zou zijn⁽⁴³⁾ indien de artikelen 4 tot 6 zouden worden aangepast conform hetgeen is opgemerkt onder nrs. 8 tot 11 van dit advies, rijst er uiteraard geen bevoegdheidsrechtelijk probleem.

Maar ook wanneer die maatregelen worden opgevat als algemene maatregelen van burgerrechtelijke en strafrechtelijke aard, en hun toepassingsgebied bijgevolg autonoom zou worden bepaald, passen deze bepalingen in het kader van de restbevoegdheid van de federale Staat in burgerlijke⁽⁴⁴⁾ of in strafzaken en doen zij bijgevolg geen afbreuk aan de verdeling van de bevoegdheden tussen de federale Staat en de deelentiteiten. Zij ontnemen in dat geval de gemeenschappen en de gewesten immers niet de bevoegdheid om binnen de grenzen van hun eigen of impliciete bevoegdheden een antidiscriminatiebeleid te voeren. Indien de steller van de voorontwerpen effectief zulke regels van algemene strekking zou beogen, dient de redactie van de voorontwerpen te worden aangepast. De desbetreffende bepalingen zullen dan immers

⁴² L'extrait des exposés des motifs cité sous le n° 10, plus haut, laisse supposer que tel est le cas puisqu'il indique qu'»[i]l va de soi en effet que les trois législations, et les procédures judiciaires qu'elles mettent en place, ne pourront trouver à s'appliquer que dans le domaine des compétences de l'Etat fédéral». A suivre cette intention, la loi du 30 juillet 1981 ne trouvera plus à s'appliquer dans l'avenir qu'aux procédures judiciaires afférentes à des matières relevant de la compétence de l'autorité fédérale et ne concernera plus, par exemple, les questions de racisme dans l'accès au logement, ce qui est le cas aujourd'hui. Il en ira de même, par exemple, quant à la compétence du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, qui se limitera dorénavant aux matières ressortissant à la compétence du seul Etat fédéral.

⁴³ Voir dans le même sens l'avis 37.316/VR donné le 8 juin 2004 sur une proposition devenue la loi du 3 décembre 2005 instaurant une indemnité compensatoire de pertes de revenus en faveur des travailleurs indépendants victimes d'inconvénients dus à la réalisation de travaux sur le domaine public.

⁴³ Het onder nr. 10 hierboven aangehaalde uittreksel uit de memorie van toelichting wekt de indruk dat zulks het geval is , aangezien erin wordt vermeld dat «het (...) immers voor zich (spreekt) dat de drie wetten, en de gerechtelijke procedures die ze instellen, enkel van toepassing zullen kunnen zijn binnen het bevoegdheidsdomein van de federale Staat». Blijkens die bedoeling zal de wet van 30 juli 1981 in de toekomst alleen nog toepassing vinden op de gerechtelijke procedures die betrekking hebben op aangelegenheden die behoren tot de bevoegdheid van de federale overheid en bijvoorbeeld niet meer op kwesties in verband met racisme bij de toegang tot huisvesting, wat vandaag de dag wel het geval is. Zulks zal bij voorbeeld eveneens het geval zijn voor de bevoegdheid van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, die voortaan beperkt zal worden tot de aangelegenheden die uitsluitend behoren tot de bevoegdheid van de federale Staat.

⁴⁴ Zie in dezelfdezin advies 37.316/VR, gegeven op 8 juni 2004 over een voorstel dat ontstaan heeft gegeven aan de wet van 3 december 2005 «betreffende de uitkering van een inkomencompensatievergoeding aan zelfstandigen die het slachtoffer zijn van hinder ten gevolge van werken op het openbaar domein».

que les autres dispositions des lois actuellement en projet devront voir leur champ d'application limité aux matières relevant de la compétence du législateur fédéral.

III. La liste des critères de discrimination prohibée

19. L'article 3 de l'avant-projet de loi générale dispose que ce projet a pour objectif

«de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de la conviction religieuse ou philosophique, de la conviction politique, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap et d'une caractéristique physique ou génétique».

Il ressort de l'exposé des motifs que l'article 3 comporte une «liste fermée» de critères, ce qui implique qu'on ne pourra pas lutter contre les discriminations reposant sur d'autres critères en vertu de la loi en projet, sous la réserve bien entendu des motifs de discrimination prohibée par les deux autres avant-projets à l'examen.

L'avant-projet implique ainsi une inégalité de traitement tant des auteurs d'actes discriminatoires que de leurs victimes.

Cette inégalité de traitement doit se justifier au regard de l'interdiction de discrimination consacrée par les articles 10 et 11 de la Constitution. À plus forte raison lorsque le législateur entend lutter contre les discriminations, il serait fort paradoxal que la loi soit elle-même source de discrimination. C'est pourquoi il est légitime de poser des exigences sévères concernant la «justification objective et raisonnable» de la sélection des motifs de discrimination, effectuée à l'article 3 de l'avant-projet.

Dans l'exposé des motifs, l'auteur de l'avant-projet soutient que la sélection de critères opérée repose sur le principe qu'il s'agit de «critères importants» expressément mentionnés dans les instruments internationaux garantis de l'égalité et de la non discrimination. L'article II-81 du Traité établissant une Constitution pour l'Europe a manifestement servi de fil conducteur sur ce point.

Le Conseil d'État se doit de formuler les observations suivantes concernant cette justification.

20. Pour être conforme à l'interdiction de discrimination consacrée par les articles 10 et 11 de la Constitution, une loi contre la discrimination ne doit pas nécessairement lutter de la même manière contre toutes les discriminations. C'est ce qui ressort de l'arrêt n° 157/2004 de la Cour d'arbitrage du 6 octobre 2004 sur la loi du 25 février 2003. Dans cet arrêt, la Cour d'arbitrage annule la liste des motifs de discrimination

een algemene toepassing vinden, terwijl de overige onderdelen van de wetten die thans in ontwerpform voorligt, beperkt dienen te blijven tot de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de federale wetgever behoren.

III. Lijst van de criteria op grond waarvan discriminatie wordt verboden

19. Artikel 3 van het voorontwerp van algemene wet bepaalt dat dit ontwerp tot doel heeft

«met betrekking tot de materies bedoeld in artikel 5 van deze wet een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap en fysieke of genetische eigenschap».

Uit de memorie van toelichting blijkt dat artikel 3 een «gesloten lijst» van criteria inhoudt, wat tot gevolg heeft dat discriminaties op grond van andere criteria niet op grond van de ontworpen wet zullen kunnen worden bestreden, onder voorbehoud wel te verstaan van de motieven voor de bij de twee andere voorliggende voorontwerpen verboden discriminatie.

Het voorontwerp houdt aldus een ongelijke behandeling in zowel van de daders van discriminatoire behandelingen, als van de slachtoffers ervan.

Een dergelijke ongelijke behandeling dient gelet op het door de artikelen 10 en 11 van de Grondwet gewaarborgde discriminatieverbod te worden verantwoord. Zeker nu de wetgever beoogt discriminaties te bestrijden, zou het wel paradoxal zijn dat de wet daarbij zelf zou discrimineren. Om die reden mogen hoge eisen worden gesteld aan de «objectieve en redelijke verantwoording» van de in artikel 3 van het voorontwerp doorgevoerde selectie van discriminatiegronden.

In de memorie van toelichting voert de steller van het voorontwerp aan dat het beginsel van de doorgevoerde selectie van criteria is dat het gaat om de «belangrijke criteria» die uitdrukkelijk worden vermeld in de internationale instrumenten die de gelijkheid en de nondiscriminatie waarborgen. Artikel II-81 van het Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa, werd daarbij klaarblijkelijk als richtsnoer gehanteerd.

Deze verantwoording roept bij de Raad van State volgende bemerkingen op.

20. Om in overeenstemming te zijn met het discriminatieverbod van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet dient een antidiscriminatiewet niet noodzakelijk wijze alle discriminaties, op dezelfde wijze, tegen te gaan. Dat blijkt uit het arrest nr. 157/2004 van het Arbitragehof van 6 oktober 2004 over de wet van 25 februari 2003. In dat arrest vernietigt het Arbitragehof de in die wet voorkomende lijst van discriminatiegronden

figurant dans cette loi qui excluait entre autres les critères de la «langue» et de la «conviction politique». Selon la Cour, la loi violait les articles 10 et 11 de la Constitution. La Cour a motivé sa décision non seulement par une référence à l'objectif général de la loi, mais encore par l'absence de justification objective et raisonnable particulière pour exclure la «langue» et la «conviction politique» de la liste des critères.

21. Dans la mesure où l'avant-projet entend transposer en droit interne la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, il apparaît au Conseil d'État que le recours exclusif aux critères mentionnés dans cette directive pourrait certainement être considéré comme une «justification objective et raisonnable» pour exclure d'autres critères, pour autant que le champ d'application de la loi concerne le champ d'application de la directive. Les mêmes considérations valent pour les critères figurant dans les directives dont la transposition est envisagée par les deux autres avant-projets à l'examen.

La question se pose de savoir si peut également être considéré en soi comme une «justification objective et raisonnable» le fait de seulement prendre en compte les «critères importants», qualifiés comme tels parce qu'ils figurent dans les instruments internationaux concernant les droits de l'homme.

22. Tout d'abord, il importe de souligner la différence fondamentale qui existe entre une «liste ouverte» et une «liste fermée» de critères. L'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales⁽⁴⁴⁾, l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ainsi que l'article II-81 du Traité établissant une Constitution pour l'Europe, contiennent une «liste ouverte» de critères. Comme le précise l'auteur dans l'exposé des motifs, la liste figurant dans ces textes a uniquement pour objectif de mentionner les critères «dont l'importance est a priori la plus grande» et dont l'utilisation est par conséquent «la plus suspecte». Le seul fait qu'un critère ne soit pas mentionné expressément dans cette liste n'a toutefois pas pour conséquence qu'une victime de discrimination sur la base de ce critère ne serait pas protégée par les dispositions conventionnelles. En revanche, la reproduction des critères figurant dans la «liste ouverte» des conventions dans la «liste fermée» dressée à l'article 3 du projet a des effets nettement plus décisifs. La protection de la loi ne pourra pas être invoquée contre une discrimination fondée sur un critère ne figurant pas dans la liste. Même si le législateur peut partir du principe que les critères figurant dans les conventions sont importants et «les plus suspects», encore doit-il, dans sa justification, expressément prendre en compte les conséquences de l'inégalité de traitement qu'il instaure, notamment au regard du principe de proportionnalité. Il appartient à l'auteur de l'avant-projet de compléter la justification sur ce point.

waarin o.m. de criteria «taal» en «politieke overtuiging» niet voorkwamen. Volgens het Hof schond de wet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Het Hof motiveerde dit niet alleen door te verwijzen naar de algemene doelstelling van de wet, doch ook door te stellen dat er voor de uitsluiting van «taal» en «politieke overtuiging» geen bijzondere objectieve en redelijke verantwoording kon worden geboden.

21. In de mate dat het voorontwerp beoogt de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep om te zetten in het interne recht, komt het de Raad van State voor dat het uitsluitend hanteren van de criteria die in deze richtlijn zijn vermeld, zeker zou kunnen beschouwd worden als een «objectieve en redelijke verantwoording» voor het uitsluiten van andere criteria, voorzover het toepassingsgebied van de wet betrekking heeft op het toepassingsgebied van de richtlijn. Dezelfde beschouwingen gelden voor de criteria die voorkomen in de richtlijnen waarvan de omzetting in uitzicht wordt gesteld in de beide andere voorliggende voorontwerpen.

De vraag rijst of ook het alleen in aanmerking nemen van de «belangrijke criteria», waarbij als criterium van «belangrijkheid» wordt gehanteerd dat het gaat om criteria die voorkomen in de internationale instrumenten inzake mensenrechten, *an sich* als een «objectieve en redelijke verantwoording» kan worden beschouwd.

22. In de eerste plaats is het van belang daarbij te wijzen op het fundamenteel verschil dat bestaat tussen een «open lijst» en een «gesloten lijst» met criteria. In artikel 14 van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden⁽⁴⁵⁾, artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en ook in artikel II-81 van het Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa, gaat het om een «open lijst» van criteria. Zoals de steller in de memorie van toelichting aangeeft, strekt de lijst in die verdragen er slechts toe de criteria aan te geven «waarvan het belang a priori het grootst is», en waarvan het gebruik bijgevolg «het meest verdacht» is. Het enkele gegeven dat een criterium niet uitdrukkelijk in die lijst is vermeld, heeft echter niet tot gevolg dat een slachtoffer van een discriminatie op grond van dat criterium niet door de verdragsbepalingen zou zijn beschermd. Het overnemen van de criteria uit de «open lijst» van de verdragen in de «gesloten lijst» van artikel 3 van het ontwerp heeft daarentegen veel verstrek-kender gevolgen. Tegen een ongelijke behandeling op grond van een criterium dat niet in de lijst vermeld is, zal de bescherming van de wet niet kunnen worden ingeroepen. Ook al kan de wetgever ervan uitgaan dat de in de verdragen voorkomende criteria belangrijk zijn en «het meest verdacht», dan nog dient hij, in de verantwoording die hij biedt, uitdrukkelijk oog te hebben voor de gevolgen van de ongelijke behandeling die hij instelt, met name in het licht van het evenredigheidsbeginsel. Het komt aan de steller van het voorontwerp toe de verantwoording ter zake aan te vullen.

⁴⁴ Dans la suite de l'avis: la Convention européenne des droits de l'homme.

⁴⁵ Verder in het advies: Europees Verdrag over de Rechten van de Mens.

23. En ce qui concerne le choix des critères utilisés dans les conventions internationales des droits de l'homme, le Conseil d'État suggère en outre de prendre en considération les éléments suivants:

a) Il ressort de l'arrêt susmentionné de la Cour d'arbitrage du 6 octobre 2004 que ce sont tout d'abord les critères mentionnés à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et à l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques qui doivent être pris en considération. Toutefois, l'auteur de l'avant-projet paraît manifestement s'inspirer surtout de l'article II-81 du Traité établissant une Constitution pour l'Europe. Ce traité n'est pas encore entré en vigueur pour l'heure. L'article II-81 correspond certes à l'article 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, mais celle-ci n'a quant à elle pas de force obligatoire en droit. L'auteur de l'avant-projet justifie sa méthode en soutenant que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne «constitue l'expression la plus récente d'un consensus éthique européen dans la lutte contre la discrimination». On peut admettre qu'il s'agit d'un motif suffisant pour également prendre en compte les critères mentionnés à l'article II-81 du Traité établissant une Constitution pour l'Europe en plus des critères mentionnés à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et à l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

b) En tout état de cause, la justification stricte qui doit être donnée à l'inégalité de traitement des auteurs et des victimes de discrimination requiert également que les critères que l'auteur de l'avant-projet avance lui-même soient appliqués de manière cohérente, à moins qu'il y ait une justification particulière pour ne pas le faire. C'est ce qui résulte de l'arrêt précité n° 157/2004 de la Cour d'arbitrage dans lequel elle énonce expressément que, dans le cadre de l'examen du moyen pris de la violation du principe d'égalité en raison de la limitation des motifs de discrimination, on doit vérifier

«si le législateur, en établissant une différence de traitement selon le motif sur lequel repose la discrimination, a pris une mesure qui peut résister au contrôle au regard des articles 10 et 11 de la Constitution, lus en combinaison avec les dispositions conventionnelles qui garantissent le principe d'égalité et de nondiscrimination, et en particulier l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (...)» (B.9).

Ensuite, la Cour constate que les critères de la «langue» et de la «conviction politique» figurent à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et à l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et que

«rien ne justifie qu'une différence de traitement fondée sur un motif tel que la conviction politique ou la langue ne puisse faire l'objet des mesures civiles prévues par la loi entreprise» (B.14).

23. T.a.v. de keuze voor criteria die in internationale mensenrechtenverdragen worden gehanteerd, geeft de Raad van State daarenboven nog volgende elementen ter overweging.

a) Uit het hiervoor reeds vermelde arrest van het Arbitragehof van 6 oktober 2004 blijkt dat in de eerste plaats de criteria vermeld in de artikelen 14 van het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens en artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten in aanmerking dienen te worden genomen. De steller van het voorontwerp neemt blijkbaar echter vooral artikel II81 van het Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa als richtsnoer. Dit verdrag is momenteel nog niet van kracht. Het artikel II81 stemt weliswaar overeen met artikel 21 van het Handvest van Grondrechten van de Europese Unie, maar dat heeft dan weer geen juridisch bindende kracht. De steller van het voorontwerp verantwoordt zijn werkwijze door te stellen dat het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie «de meest recente uiting is van een Europese ethische consensus in de strijd tegen discriminatie». Men kan aanvaarden dat dit een voldoende reden is om, naast de criteria vermeld in de artikelen 14 van het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens en 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, ook de criteria vermeld in artikel II81 van het Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa in aanmerking te nemen.

b) De strikte verantwoording die dient te worden geboden voor een ongelijke behandeling van daders en slachtoffers van een discriminatie vergt in ieder geval ook dat de criteria die de steller van het voorontwerp zelf naar voor schuift op een coherente wijze worden toegepast, tenzij wanneer er een bijzondere verantwoording wordt geboden om dat niet te doen. Dat blijkt uit het voormelde arrest nr. 157/2004 van het Arbitragehof. Daarin stelde het Hof uitdrukkelijk dat bij de beoordeling van het middel dat een schending aanvoert van het gelijkheidsbeginsel wegens de beperking van de discriminatiegronden, dient te worden onderzocht

«of de wetgever, door een verschil in behandeling in te stellen naar gelang van de grond waarop de discriminatie berust, een maatregel heeft genomen die de toets kan doorstaan aan de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gezien met de verdragsbepalingen die het beginsel van gelijkheid en nietdiscriminatie waarborgen, in het bijzonder artikel 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten [...]» (B.9).

Vervolgens stelt het Hof vast dat de criteria «taal» en «politieke overtuiging» voorkomen in artikel 14 van het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens en in artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en dat er

«geen enkele verantwoording bestaat voor het gegeven dat een verschil in behandeling op een grond zoals politieke overtuiging of taal, niet het voorwerp kan zijn van de burgerrechtelijke maatregelen waarin de bestreden wet voorziet» (B.14).

On peut déduire de cet arrêt que l'exclusion de critères qui apparaissent dans la Convention européenne des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques n'est possible que pour autant qu'y soit donnée une justification particulière.

c) Lorsque l'on compare la liste figurant à l'article 3 de l'avant-projet à la liste de critères figurant dans les trois dispositions conventionnelles - l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et l'article II-81 du Traité établissant une Constitution pour l'Europe - et si on tient également compte des critères mentionnés dans les deux autres avant-projets soumis au Conseil d'État⁽⁴⁵⁾, on constate que les critères suivants ne sont pas repris de:

- l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme: «toutes autres opinions», l'»origine sociale», l'»appartenance à une minorité nationale»;
- l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques: «toute autre opinion», l'»origine sociale», la «fortune», la «naissance ou (...) toute autre situation»;
- l'article II-81 du Traité établissant une Constitution pour l'Europe: «les origines sociales», «toute autre opinion», l'»appartenance à une minorité nationale».

L'exclusion de ces critères requiert une «justification objective et raisonnable» convaincante.

Dans l'exposé des motifs, l'auteur de l'avant-projet justifie uniquement l'exclusion de deux des critères figurant à l'article II-81, à savoir le critère des «origines sociales», qui figure également à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et à l'article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et le critère «appartenance à une minorité nationale», qui se trouve également à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Cette justification s'énonce comme suit:

«Certes l'article II-81 précité mentionne expressément, à la différence de la liste proposée dans la «loi générale», le critère de «l'origine sociale». Il y a toutefois lieu de considérer que ce critère se trouve implicitement inclus sous les notions de «fortune» et de «naissance». L'article II-81 précité mentionne expressément, à la différence de la liste autrefois reprise dans la loi du 25 février 2003, le critère tiré des «caractéristiques génétiques». Par cohérence, bien que l'on puisse

⁴⁵ Il s'agit du critère «sex» dans le projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et des critères «nationalité, prétendue race, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique» à l'article 3 du projet de loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

Uit dit arrest kan men afleiden dat het uitsluiten van criteria die voorkomen in het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens en in het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, slechts mogelijk is mits er daarvoor een bijzondere verantwoording wordt gegeven.

c) Wanneer men de in artikel 3 van het voorontwerp opgenomen lijst van criteria, vergelijkt met de lijst van criteria opgenomen in de drie verdragsbepalingen artikel 14 van het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens, artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten en artikel II-81 van het Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa , en wanneer men tevens rekening houdt met de criteria die in de twee andere aan de Raad van State voorgelegde voorontwerpen zijn vermeld⁽⁴⁶⁾, dan stelt men vast dat volgende criteria niet worden opgenomen:

- uit artikel 14 van het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens: de «andere overtuiging», de «maatschappelijke afkomst», het «behoren tot een nationale minderheid»;
- uit artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten: de «andere overtuiging», de «maatschappelijke afkomst», de «geboorte» of «andere status»;
- uit artikel II-81 van het Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa: «sociale afkomst», «andere denkbeelden», het «behoren tot een nationale minderheid».

Voor het uitsluiten van deze criteria dient een overtuigende «objectieve en redelijke verantwoording» te worden geboden.

In de memorie van toelichting biedt de steller van het voorontwerp uitsluitend een verantwoording voor de uitsluiting van twee van de in artikel II-81 voorkomende criteria, met name voor het criterium «de sociale (maatschappelijke) afkomst», dat ook in artikel 14 van het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens en artikel 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten voorkomt, en het criterium «behoren tot een nationale minderheid», dat ook in artikel 14 van het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens voorkomt.

Die verantwoording luidt als volgt:

«In tegenstelling tot de lijst die wordt voorgesteld in de «algemene wet», vermeldt voornoemd artikel II-81 weliswaar uitdrukkelijk het criterium van «sociale afkomst». Er dient echter vanuit te worden gegaan dat dit criterium impliciet vervat ligt in de begrippen «vermogen» en «geboorte». Voornoemd artikel II-81 vermeldt daarnaast, en in tegenstelling tot de lijst die voorheen was voorzien in de wet van 25 februari 2003 uitdrukkelijk het criterium van de «genetische eigenschappen».

⁴⁶ Het gaat om het criterium «geslacht» in het wetsontwerp ter bestrijding tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen en om de criteria «nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of ethnische afstamming» in artikel 3 van het wetsontwerp tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden.

considérer que ce critère se trouve implicitement inclus sous les notions de «caractéristiques physiques», et de «état de santé actuel ou futur», il y a lieu d'inclure dans la liste de critères prohibés mentionnée dans la loi «générale», le critère de «caractéristiques génétiques». Le seul critère repris dans l'article II81 précité qui ne dispose d'aucun équivalent explicite ou implicite dans la liste retenue par la «loi générale», est celui de l'appartenance à une minorité nationale. L'omission de ce critère tient au fait que son caractère «composite» le rend juridiquement intraitable dans le cadre de la législation en devenir. En effet, même s'il n'existe aucun consensus définitif sur la notion de «minorité nationale» en droit international, l'on s'accorde néanmoins à considérer que cette notion est une synthèse complexe où des éléments ethniques, religieux et linguistiques sont enchevêtrés de manière inextricable. Or, la loi belge consacrerait un traitement et un régime particuliers pour chacun de ces éléments pris séparément (l'origine ethnique, la langue, et la religion). Dès lors, l'allégation d'une discrimination fondée sur l'appartenance à une minorité nationale se situerait à cheval sur plusieurs régimes juridiques distincts, ce qui serait à la source d'une insécurité juridique inutile».

25. Il apparaît également au Conseil d'État qu'il y a quelque incohérence dans la justification concernant le critère «origine sociale». Alors que ce critère est omis parce qu'il serait déjà implicitement inclus dans les notions de «fortune» et de «naissance», le critère «caractéristiques génétiques», dont il est également admis qu'il serait déjà implicitement inclus dans les critères «caractéristiques physiques» et «état de santé actuel ou futur», est lui néanmoins explicitement retenu et ce «par cohérence». Il appartient à l'auteur de l'avantprojet d'expliquer pour quel motif le critère «origine sociale» ne doit pas être retenu «par cohérence». Il n'est en tout état de cause pas certain que la notion de l'origine sociale puisse se réduire à la fortune ou à la naissance.

26. En ce qui concerne le critère «minorité nationale», l'exposé des motifs donne à penser que l'absence de ce critère à l'article 3 de l'avant-projet serait compensée par les critères «langue», «religion» et «origine ethnique». Le Conseil relève toutefois à cet égard qu'il existe dans la notion de minorité un élément d'identification collective faisant défaut dans les notions d'origine ethnique, de langue ou de religion, qui lui confère donc une portée autonome, indépendamment du fait que le rattachement à une minorité ne résulte pas nécessairement des seuls trois derniers éléments précités. Il apparaît par ailleurs au Conseil d'État que le texte de l'exposé des motifs concernant «l'appartenance à une minorité nationale» n'est encore qu'une prise de position insuffisamment étayée par l'auteur de l'avant-projet. Il appartient à ce dernier d'indiquer clairement pour quels motifs il estime que le «caractère «composite» de la notion de «minorité nationale» la rend «juridiquement intraitable» dans le cadre de la législation contre la discrimination et que cette notion «serait à la source d'une insécurité juridique inutile» dès lors qu'elle «se situerait à cheval sur plusieurs régimes juridiques distincts».

Hoewel er vanuit mag worden gegaan dat dit criterium impliciet vervat ligt in de begrippen «fysieke eigenschappen» en «huidige of toekomstige gezondheidstoestand», werd dit criterium met het oog op coherentie toegevoegd. Het enige criterium dat is opgenomen in voornoemd artikel II81 en dat geen expliciet of impliciet equivalent heeft in de lijst in de «algemene wet», is het behoren tot een nationale minderheid. Dit criterium is weggeleggen omdat het «heterogene» karakter ervan het juridisch onbruikbaar maakt in het kader van de toekomstige wetgeving. Immers, ook al bestaat er geen definitieve consensus over het begrip «nationale minderheid» in het internationale recht, toch wordt er algemeen van uit gegaan dat dit begrip een complexe synthese is waarbij etnische, religieuze en taalkundige elementen onontwarbaar met elkaar verweven zijn. De Belgische wet bekrachtigde (in het Frans: «consacrerait») echter een specifieke behandeling en een specifieke regeling voor elk van deze elementen afzonderlijk (ethnische afkomst, taal en religie). Het aanvoeren van een discriminatie op grond van het behoren tot een nationale minderheid, zou stevig vasthouden aan verscheiden aparte juridische stelsels (in het Frans: «se situerait à cheval sur plusieurs régimes juridiques distincts») wat aan de basis zou liggen van een onnodige rechtsonzekerheid».

25. Het komt de Raad van State eveneens voor dat er enige incoherentie is in de verantwoording m.b.t. het criterium «sociale afkomst». Terwijl dit criterium wordt geweerd omdat het reeds impliciet vervat zou zijn in de begrippen «vermogen» en «geboorte», wordt het criterium «genetische eigenschappen» waarvan ook wordt aangenomen dat het impliciet vervat is in de criteria «fysieke eigenschappen» en «huidige of toekomstige gezondheidstoestand», toch uitdrukkelijk opgenomen en dit «met het oog op de coherentie». Het komt desteller van het voorontwerp toe uit te leggen om welke reden het criterium «sociale afkomst» niet «met het oog op de coherentie» behoort te worden opgenomen. Het staat hoe dan ook niet vast dat het begrip sociale afkomst kan beperkt worden tot het vermogen of de geboorte.

26. Wat het criterium «nationale minderheid» betreft, wekt de memorie van toelichting de indruk dat het ontbreken van dit criterium in artikel 3 van het voorontwerp wordt gecompenseerd door de criteria «taal», «religie» en «etnische afstamming». De Raad geeft daarbij echter ter overweging dat in het begrip minderheid een collectief identificatiegegeven zit dat ontbreekt in de begrippen etnische afstamming, taal of religie, en dat er dus een autonome strekking aan verleent, los van het feit dat de binding met een minderheid niet noodzakelijk voortvloeit uit alleen de laatste drie voormelde gegevens. Het komt de Raad van State voor het overige voor dat de tekst in de memorie van toelichting m.b.t. «het behoren tot een nationale minderheid» vooralsnog slechts een stellingname is die door de steller van het voorontwerp onvoldoende wordt onderbouwd. Het komt de steller van het voorontwerp toe duidelijk aan te geven om welke redenen hij van oordeel is dat het begrip «nationale minderheid» door zijn «heterogene» karakter «juridisch onbruikbaar» is in het kader van de antidiscriminatiewet en dat dit begrip, omdat het «te paard zit op verscheiden aparte juridische stelsels» «aan de basis zou liggen van een onnodige rechtsonzekerheid».

27. Il appartient également à l'auteur de l'avant-projet de donner une «justification objective et raisonnable» pour l'exclusion des critères suivants:

- «toutes autres opinions» (article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme) et «toute autre opinion» (article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et article II-81 du Traité établissant une Constitution pour l'Europe);
- la «fortune» (article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques);
- «toute autre situation» (article 26 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques).

IV. Autres observations

A. Le fondement constitutionnel des avant-projets

28. L'article 1^{er} des trois avant-projets dispose:

«La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution».

Il ressort de l'exposé des motifs que cette qualification est justifiée par la constatation que les avants-projets comportent notamment des dispositions relatives à la compétence des juridictions.

Cette constatation ne peut toutefois conduire à qualifier les avant-projets tout entiers de «matière visée à l'article 77 de la Constitution».

B. Les mesures d'action positive

29. Les trois avant-projets contiennent des dispositions particulières concernant les conditions auxquelles sont soumises les actions positives basées sur les critères mentionnés dans ces avant-projets.

Ainsi, l'article 10 de l'avant-projet de loi-racisme et l'article 10 de l'avant-projet de loi générale sont rédigés comme suit:

«§ 1. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Le Roi, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 3. Dans le domaine des relations de travail, les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

pour ce qui concerne le secteur public, après consultation selon le cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des

27. Het komt de steller van het voorontwerp tevens toe een «objectieve en redelijke verantwoording» te bieden voor de uitsluiting van de volgende criteria:

de «andere overtuiging» (art. 14 van het Europees Verdrag over de Rechten van de Mens, art. 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten) «andere denkbeelden» (art. II81 van het Verdrag tot vaststelling van een Grondwet voor Europa);

de eigendom (art. 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten);

de «andere status» (art. 26 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten).

IV. Andere opmerkingen

A. Grondwettelijke basis van de voorontwerpen

28. Artikel 1 van de drie voorontwerpen bepaalt:

«Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet».

Uit de memorie van toelichting blijkt dat deze kwalificatie wordt verantwoord door de vaststelling dat er bepalingen over de bevoegdheid van de rechtcolleges in de voorontwerpen voorkomen.

Die vaststelling kan er echter niet toe leiden de hele voorontwerpen als «een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet» te kwalificeren.

B. Maatregelen van positieve actie

29. De drie voorontwerpen houden bijzondere bepalingen over de voorwaarden waaraan positieve acties op grond van de in deze voorontwerpen vermelde criteria zijn onderworpen.

Zo luiden de artikelen 10 van het voorontwerp van racismewet en van het voorontwerp van algemene wet als volgt:

«§ 1. Direct of indirect onderscheid op grond van de beschermd criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer het direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. De Koning bepaalt bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij maatregelen van positieve actie getroffen kunnen worden.

§ 3. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen wordt het in de vorige paragraaf bedoelde koninklijk besluit getroffen:

– wat de publieke sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het bevoegde overleg of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vak-

agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquelles cette dernière loi ne s'applique pas;

– pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif».

Pour sa part, l'article 16 de l'avant-projet de loi-genre dispose comme suit:

«§ 1. 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. Le Roi, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 3. Dans le domaine des relations de travail, les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

– pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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 cette dernière loi ne s'applique pas;

– pour ce qui concerne le secteur privé, 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.

À défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif».

Les commentaires des articles expliquent ces dispositions comme suit:

«Cet article détermine l'exception pour les mesures d'action positive. Les mesures d'action positive sont autorisées et, par conséquent, elles n'entraînent pas de discrimination (directe ou indirecte). Les conditions auxquelles les mesures d'action positive doivent répondre, ne sont pas reprises explicitement.

Cependant, le projet prévoit une définition des mesures d'action positive (voir 4.11). En élaborant les mesures d'action positive, il convient de tenir compte de la jurisprudence européenne en la matière, ainsi que de la jurisprudence de la Cour d'Arbitrage.

bonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;

– wat privésector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.»

Artikel 16 van het voorontwerp van genderwet van zijn kant luidt als volgt:

«§ 1. Direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer het direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij maatregelen van positieve actie getroffen kunnen worden.

§ 3. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen wordt het in de vorige paragraaf bedoelde koninklijk besluit getroffen:

– wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;

– wat privésector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.»

In de artikelsgewijze bespreking worden deze bepalingen als volgt uitgelegd:

«Dit artikel bepaalt de uitzondering voor maatregelen van positieve actie. Maatregelen van positieve actie zijn geoorloofd, en leveren bijgevolg geen (directe of indirecte) discriminatie op. De voorwaarden waaraan maatregelen van positieve actie dienen te voldoen, werden niet expliciet opgenomen.

Wel voorziet het ontwerp in een definitie van maatregelen van positieve actie (zie 4.11). Bij het uitwerken van maatregelen van positieve actie dient rekening gehouden te worden zowel met de Europese rechtspraak terzake als met de rechtspraak van het Arbitragehof.

Les mesures d'action positive doivent aussi bien répondre aux exigences de la Cour d'Arbitrage qu'à celles de la Cour de Justice.

Selon la jurisprudence de la Cour d'Arbitrage, les mesures d'action positive («inégalités correctrices») ne peuvent être appliquées que dans les cas où il existe une inégalité manifeste; le législateur considère la disparition de cette inégalité comme un objectif à promouvoir; ces mesures sont de nature temporaire; ces mesures prennent fin quand l'objectif visé par le législateur est atteint; ces mesures ne limitent pas indûment les droits d'autrui (Cour d'Arbitrage, n° 9/94, 27 janvier 1994, considération B.6.2. (MB. 23 mars 1994)).

Dans plusieurs arrêts, la Cour de justice s'est également prononcée sur les exigences auxquelles les mesures d'action positive doivent répondre. Selon cette jurisprudence, les mesures d'action positive sont autorisées à la condition qu'elles poursuivent l'égalité des chances (plutôt que l'égalité du résultat), qu'elles poursuivent un objectif précis (et qu'elles visent notamment à supprimer et/ou réduire les problèmes qui sont à la base de la défavorisation du groupe désavantagé) et qu'elles répondent à un test de proportionnalité (cela veut dire que les mesures doivent être appropriées et nécessaires vis-à-vis de l'objectif poursuivi).

Dans le cadre de la loi anti-discrimination du 25 février 2003, une discussion a eu lieu sur la question de savoir si les personnes privées peuvent également mener une politique d'action positive (et par conséquent recourir à l'exception pour les mesures d'action positive).

Le projet résout cette controverse comme suit:

– les mesures d'action positive émanent en principe des autorités.

– la question de savoir si des personnes privées (p. ex. des employeurs) peuvent également développer une politique d'action positive (et recourir au régime d'exception pour les actions positives), dépend de l'existence d'un cadre réglementaire pour de telles mesures d'action positive par des personnes privées. Par arrêté royal, le Roi peut élaborer un cadre, dans lequel les personnes privées peuvent introduire des mesures d'action positive.

À défaut qu'un tel cadre ait été mis en place, les personnes privées ne peuvent pas recourir à ce régime d'exception pour les mesures d'action positive, afin de justifier une distinction directe ou indirecte sur la base des critères protégés».

Maatregelen inzake positieve actie dienen zowel aan de vereisten, gesteld door het Arbitragehof, als deze gesteld door het Europese Hof van Justitie te voldoen.

Volgens de rechtspraak van het Arbitragehof kunnen maatregelen van positieve actie («corrigerende ongelijkheden») enkel toegepast worden in de gevallen waarin:

- een kennelijke ongelijkheid bestaat;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid door de wetgever als een te bevorderen doelstelling wordt aangewezen;
- deze maatregelen van tijdelijke aard zijn;
- deze maatregelen verdwijnen wanneer het door de wetgever beoogde doel is bereikt;
- deze maatregelen andermans rechten niet onnodig beperken (Arbitragehof, nr. 9/94, 27 januari 1994, overweging B.6.2. (B.S. 23 maart 1994)).

Ook het Europese Hof van Justitie heeft zich in verscheidene arresten uitgesproken over de vereisten waaraan maatregelen van positieve actie dienen te voldoen. Volgens deze rechtspraak zijn maatregelen van positieve actie gegoorloofd in de mate dat zij gelijkheid van kansen (eerder dan gelijkheid van resultaat) nastreven, maatregelen van positieve actie een welomschreven doel nastreven (en dat zij er met name op gericht zijn om de problemen die aan de basis van de achterstelling van de gefavoriseerde groep liggen op te heffen en/of te verminderen) en dat zij beantwoorden aan een evenredigheidstoets (dit betekent dat de maatregelen passend en noodzakelijk dienen te zijn ten aanzien van de nagestreefde doelstelling).

In het kader van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003 bestond in de doctrine discussie over de vraag of ook private personen een beleid van positieve actie kunnen voeren (en bijgevolg gebruik kunnen maken van de uitzonderingsgrond voor maatregelen van positieve actie).

Het ontwerp lost deze controverse als volgt op:

– maatregelen van positieve actie gaan in principe van de overheid uit.

– of ook private personen (bvb. werkgevers) een beleid van positieve actie kunnen en mogen ontwikkelen (en gebruik mogen maken van het uitzonderingsregime voor positieve actie), hangt af van het bestaan van een reglementair kader voor dergelijke maatregelen van positieve actie door private personen. De Koning kan bij koninklijk besluit een kader uittenken waarbinnen private personen maatregelen van positieve actie kunnen invoeren.

Zonder dergelijk kader kunnen private personen zich bijgevolg niet beroepen op het uitzonderingsregime voor maatregelen van positieve actie om rechtstreeks of onrechtstreeks onderscheid op grond van de beschermde criteria te rechtvaardigen.»

30. Dans la mesure où ils mettent en place un système nouveau relatif aux «mesures d'action positive», qui entend permettre aux personnes privées par exemple les employeurs de mettre en oeuvre des mesures d'action positive, les textes en projet doivent être examinés entre autres, au regard des conditions auxquelles sont subordonnées les mesures d'action positive, telles que la Cour d'arbitrage les a rappelées dans l'arrêt précité.

Dans son arrêt n° 157/2004, la Cour d'arbitrage a eu à se prononcer sur l'article 4 de la loi du 25 février 2003, selon lequel

«[...]es dispositions de la présente loi ne constituent aucunement un empêchement à l'adoption ou au maintien de mesures qui, afin de garantir la pleine égalité dans la pratique, visent à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un des motifs visés à l'article 2».

À propos de cette disposition, la Cour s'est exprimée en ces termes:

«B.79. Par la disposition attaquée, le législateur entend éviter que l'application de la loi n'entre en conflit avec des mesures ayant pour objet de prévenir ou de compenser des inégalités.

Ainsi que la Cour l'a dit déjà dans son arrêt n° 9/94, une norme ou disposition législative ne peut avoir une portée telle qu'«elle empêcherait le juge compétent, lorsqu'il apprécie les applications de mesures d'action positive, de vérifier concrètement (a) que ces mesures sont appliquées dans des cas où une inégalité manifeste existe, (b) que la disparition de cette inégalité est désignée par le législateur comme un objectif à promouvoir, (c) que les mesures sont de nature temporaire, étant destinées à disparaître dès que l'objectif visé est atteint, et (d) qu'elles ne restreignent pas inutilement les droits d'autrui. Dans ses mémoires, le Conseil des ministres a d'ailleurs confirmé que la disposition entreprise devait être interprétée à la lumière des conditions que la Cour a attachées, par le passé, aux mesures d'action positive.

Dans cette interprétation de la disposition attaquée, le moyen ne peut être admis».

31. Ceci étant rappelé, les dispositions à l'examen appellent les observations suivantes:

a) d'une part, ces dispositions sont en défaut de fixer les conditions auxquelles les personnes privées pourraient être autorisées à prendre des mesures d'action positive et d'organiser les éléments essentiels de ce nouveau régime.

Les habilitations conférées au Roi à cet égard sont beaucoup trop larges.

En effet, s'agissant de régimes dérogatoires aux dispositifs législatifs antidiscriminatoires mis en place par les trois avantprojets à l'examen, c'est au législateur lui-même qu'il

30. De ontwerpteksten moeten, in zoverre ze een nieuwe regeling invoeren met betrekking tot de «maatregelen van positieve actie», zodat private personen bijvoorbeeld de werkgever maatregelen van positieve actie kunnen nemen, onder meer onderzocht worden in het licht van de voorwaarden waaraan de maatregelen van positieve actie zijn verbonden, zoals het Arbitragehof eraan herinnerd heeft in het voornoemde arrest.

Het Arbitragehof heeft in zijn arrest nr. 157/2004 uitspraak gedaan omtrent artikel 4 van de wet van 25 februari 2003, luidende:

«De bepalingen van deze wet vormen geen belemmering voor het nemen of handhaven van maatregelen die beogen, om de volledige gelijkheid in de praktijk te waarborgen, de nadelen verband houdende met een van de gronden bedoeld in artikel 2, te voorkomen of te compenseren.»

Het Arbitragehof heeft omtrent die bepaling het volgende gesteld:

«B.79. Met de bestreden bepaling wil de wetgever vermijden dat de toepassing van de wet strijd met maatregelen die ertoe strekken ongelijkheden te voorkomen of te compenseren.

Zoals het Hof in zijn arrest nr. 9/94 al heeft gesteld, kan de draagwijdte van een wetgevende norm of bepaling niet zover reiken dat, bij de beoordeling van toepassingen van maatregelen van positieve actie, de bevoegde rechter zou worden verhinderd *in concreto* na te gaan (a) of die maatregelen worden toegepast in de gevallen waarin een kennelijke ongelijkheid bestaat, (b) of het verdwijnen van die ongelijkheid door de wetgever als een te bevorderen doelstelling wordt aangewezen, (c) of de maatregelen van tijdelijke aard zijn en verdwijnen wanneer het beoogde doel is bereikt en (d) of de maatregelen andermaats rechten niet onnodig beperken. In zijn memories heeft de Ministerraad overigens bevestigd dat de bestreden bepaling dient te worden geïnterpreteerd in het licht van de voorwaarden die het Hof in het verleden heeft verbonden aan maatregelen van positieve actie.

In die interpretatie van de bestreden bepaling kan het middel niet worden aangenomen.»

31. In het licht van deze bewoordingen dienen in verband met de onderzochte bepalingen de volgende opmerkingen te worden gemaakt.

a) Enerzijds stellen deze bepalingen niet de voorwaarden vast waaronder private personen maatregelen van positieve actie zouden mogen nemen en voorzien ze niet in de hoofdstanddelen van deze nieuwe regeling.

De in dat verband aan de Koning verleende machtiging is veel te ruim.

Het betreft immers regelingen die afwijkt van de anti-discriminatoire wetsbepalingen ingevoerd bij de drie onderzochte voorontwerpen, zodat het aan de wetgever staat om

appartient de déterminer les conditions et éléments essentiels de ces régimes dérogatoires et de s'assurer que ceuxci seront, dans leur principe et dans leur mise en oeuvre par les intéressés, conformes aux conditions auxquelles la Cour d'arbitrage estime que de telles mesures peuvent être admises.

Il en va d'autant plus ainsi que, tant les dispositifs antidiscriminatoires que les éventuels régimes dérogatoires à ceuxci, sont comme le mentionnent les commentaires des articles, de nature à porter atteinte, d'une manière ou d'une autre, à des libertés fondamentales garanties par des instruments juridiques de droit international et que la Constitution charge le pouvoir législatif lui-même de protéger. Il en va notamment ainsi des droits économiques, sociaux et culturels, visés à l'article 23 de la Constitution, tels le droit au travail et au libre choix d'une activité professionnelle dans le cadre d'une politique générale de l'emploi, ainsi que le droit à l'épanouissement culturel et social.

b) d'autre part, et en tout état de cause, compte tenu des conditions strictes posées par la jurisprudence de la Cour d'arbitrage à la mise en place d'un régime de mesures d'action positive, l'on aperçoit difficilement comment, le législateur ayant organisé un système d'autorisation remplissant lesdites conditions, il pourrait encore demeurer au libre choix des personnes privées, notamment des employeurs, d'appliquer ou non des mesures d'action positive, comme semble pourtant le souhaiter l'auteur de l'avant-projet.

On pense ici spécialement aux conditions a) et b) rappelées par la Cour d'arbitrage dans son arrêt n° 157/2004.

c) Les dispositions à l'examen doivent être fondamentalement revues afin de répondre à ces objections.

C. Les dispositions pénales

a) L'incrimination de l'incitation à la discrimination indirecte

32. Dans l'exposé des motifs commun aux trois avant-projets, le point IV.4.3. donne des précisions concernant les dispositions pénales. Le point IV.4.3.1. commente l'incrimination des «discriminations indirectes».

Dans les trois avant-projets, le titre concernant les dispositions pénales est introduit par la définition de la discrimination: il s'agit de discrimination directe, de discrimination indirecte, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé. Ensuite, l'incitation à la discrimination, entre autres, est érigée en infraction.

Dans son arrêt 157/2004, la Cour d'arbitrage a annulé la disposition qui incriminait «l'incitation à la discrimination indirecte» (article 6, § 1^{er}, premier tiret, de la loi du 13 février 2003).

de voorwaarden en de hoofdbestanddelen van die afwijkende regelingen te bepalen en te garanderen dat deze regelingen, wat het principe en de uitvoering ervan door de betrokkenen betreft, in overeenstemming zijn met de voorwaarden waaronder zulke maatregelen volgens het Arbitragehof aanvaard kunnen worden.

Dit is des te meer zo daar zowel de anti-discriminatoire voorzieningen als de eventuele regelingen die ervan afwijken, zoals in de commentaar op de artikelen wordt vermeld, op de ene of de andere manier afbreuk kunnen doen aan de fundamentele vrijheden gewaarborgd door internationaalrechtelijke instrumenten, en daar de Grondwet voorschrijft dat het de wetgevende macht zelf is die ze moet beschermen. Dat geldt inzonderheid met betrekking tot de economische, sociale en culturele rechten bedoeld in artikel 23 van de Grondwet, zoals het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid, alsook het recht op culturele en maatschappelijke ontwikkeling.

b) Anderzijds is het hoe dan ook moeilijk te begrijpen, gelet op de strikte voorwaarden die de jurisprudentie van het Arbitragehof heeft gesteld met betrekking tot de invoering van een regeling van maatregelen van positieve actie, in zoverre de wetgever een systeem van toestemming tot voldoening van die voorwaarden heeft georganiseerd, hoe alsnog aan de vrije keuze van de private personen, inzonderheid de werkgevers, kan worden overgelaten maatregelen van positieve actie al dan niet toe te passen, zoals de steller van het voorontwerp nochtans lijkt voor te stellen.

Dit geldt inzonderheid voor de voorwaarden vernoemd in de punten a en b, waaraan het Arbitragehof heeft herinnerd in zijn arrest nr. 157/2004.

c) De onderzochte bepalingen moeten grondig worden herzien, teneinde tegemoet te komen aan die bezwaren.

C. Strafbepalingen

a) Tenlastelegging van het aanzetten tot indirecte discriminatie

32. In de memorie van toelichting, gemeenschappelijk aan de drie voorontwerpen, wordt onder IV.4.3. toelichting gegeven over de strafrechtelijke bepalingen. Onder punt IV.4.3.1. wordt uitleg gegeven over de strafbaarstelling van «indirecte discriminatie».

In de drie voorontwerpen wordt de titel over de strafrechtelijke bepalingen ingeleid door de omschrijving van discriminatie: het gaat om directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie op grond van de beschermd criteria. Vervolgens wordt onder meer het aanzetten tot discriminatie strafbaar gesteld.

Het Arbitragehof heeft in zijn arrest 157/2004 de bepaling vernietigd waarin «het aanzetten tot indirecte discriminatie» (artikel 6, § 1, eerste streepje van de wet van 13 februari 2003) strafbaar werd gesteld.

La Cour jugea:

«B.54. Aux termes de l'article 2, § 2, de la loi, «il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes auxquelles s'applique un des motifs de discrimination visés au § 1^{er}, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable».

B.55. Si la référence à la «justification objective et raisonnable» de la disposition, du critère ou de la pratique n'ajoute rien à la définition de la notion de «discrimination» rappelée en B.35, en revanche on imagine mal comment il pourrait être incité intentionnellement à une «pratique apparemment neutre» ou à un acte dont le caractère discriminatoire ne se manifeste que par son «résultat dommageable». Une telle définition contient un élément d'incertitude qui n'empêche pas qu'une discrimination indirecte puisse faire l'objet d'une mesure civile mais qui n'est pas compatible avec l'exigence de prévisibilité propre à la loi pénale».

33. Selon l'exposé des motifs, la Cour d'arbitrage a seulement indiqué dans son arrêt 157/2004 qu'on peut uniquement sanctionner la discrimination intentionnelle. L'exposé des motifs précise ensuite que, compte tenu d'une définition adaptée de la discrimination indirecte, celle-ci peut également être intentionnelle.

Les avant-projets définissent la discrimination indirecte comme étant une distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires. Dans ce contexte, une distinction indirecte est définie comme étant 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 caractérisées par l'un des critères protégés.

Selon l'auteur des avant-projets, il est répondu ainsi aux objections formulées par la Cour d'arbitrage. En effet, il n'est plus question de disposition, de critère ou de pratique apparemment neutre ayant en tant que tel un résultat dommageable, comme c'est le cas à l'article 2, § 2, de la loi du 25 février 2003, mais bien d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique susceptible d'entraîner un désavantage particulier.

34. L'objection formulée par la Cour d'arbitrage au point B.55 de son arrêt repose sur l'incompatibilité avec l'exigence de prévisibilité propre à la loi pénale.

On n'aperçoit pas comment le nouveau texte résout les objections formulées par la Cour d'arbitrage. En effet, la question reste posée de savoir comment on peut intentionnellement inciter à une «pratique apparemment neutre» ou à commettre un acte dont le caractère discriminatoire ne se manifeste que par le désavantage particulier qui peut en résulter. Au

Het Hof stelde:

«B.54. Volgens artikel 2, § 2, van de wet is «er [1/4] sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie een van de in § 1 genoemde discriminatiegronden van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd».

B.55. Ook al voegt de verwijzing naar het feit dat die bepaling, maatstaf of handelwijze «objectief en redelijkerwijze wordt gerechtvaardigd» niets toe aan de definitie van het begrip «discriminatie» vermeld in B.35, toch is het moeilijk denkbaar op welke manier opzettelijk zou kunnen worden aangezet tot een «ogenschijnlijk neutrale handelwijze», of tot een daad waarvan de discriminerende aard alleen tot uiting komt door de «schadelijke weerslag» ervan. Zulk een definitie bevat een vaag element dat niet verhindert dat een burgerrechtelijke maatregel kan worden genomen tegen indirecte discriminatie, maar dat niet verenigbaar is met de vereiste voorzienbaarheid die inherent is aan de strafwet».

33. Volgens de memoria van toelichting heeft het Arbitragehof in zijn arrest 157/2004 enkel aangegeven dat de strafrechtelijke bestraffing van opzettelijke discriminatie kon worden toegelaten. De toelichting stelt dan dat, rekening houdende met een aangepaste definitie van indirecte discriminatie, ook indirecte discriminatie opzettelijk kan zijn.

Een indirecte discriminatie wordt in de voorontwerpen gedefinieerd als een indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium, 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. Een indirect onderscheid wordt daarbij gedefinieerd als de situatie waarin een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaald beschermd criterium in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen.

Volgens de steller van de voorontwerpen wordt hiermee tegemoet gekomen aan de bezwaren van het Arbitragehof. Er is immers geen sprake meer van een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die als dusdanig een schadelijke weerslag heeft, zoals in artikel 2, § 2, van de wet van 25 februari 2003, maar wel van één die bijzonder kan benadelen.

34. Het bezwaar in de overweging B.55 van het Arbitragehof in het arrest steunt op de niet-verenigbaarheid met de vereiste voorzienbaarheid die inherent is aan de strafwet.

Het is niet duidelijk hoe de nieuwe tekst tegemoet komt aan de bezwaren van het Arbitragehof. De vraag blijft immers hoe opzettelijk kan worden aangezet tot een «ogenschijnlijk neutrale handelwijze». Daarnaast blijft onduidelijk hoe opzettelijk kan worden aangezet tot een daad waarvan de discriminerende aard alleen tot uiting komt door de bijzondere

contraire, la prévisibilité paraît encore moindre que dans la disposition annulée par la Cour d'arbitrage.

Dans l'avis 39.682/1 précité du 31 janvier 2006, postérieur à l'arrêt de la Cour d'arbitrage, la section de législation estime en outre que «compte tenu, en particulier, du fait qu'une évaluation de la proportionnalité est requise pour apprécier la discrimination indirecte⁽⁴⁶⁾, force est de conclure que la définition de l'infraction formulée à l'article 11 de la proposition n'est pas conforme au principe de légalité dès lors qu'elle se borne à faire référence à la perpétration d'une «discrimination»».

b) L'incrimination de la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale

35. L'article 21 de l'avant-projet de loi-racisme incrimine

«Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, (...) »⁽⁴⁷⁾.

L'exposé des motifs justifie cette disposition comme suit:

«Compte tenu toutefois des obligations internationales qui lient la Belgique en matière de discrimination raciale, et en particulier, de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 21 décembre 1965 qui lui impose de pénaliser certains comportements, la «loiracisme» devra, outre ce dispositif, déclarer pénalement sanctionnable: «toute diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale» ainsi que «la participation aux organisations, aux activités de propagande organisée et à tout autre type d'activité de propagande qui incitent à la discrimination raciale et qui l'encouragent»».

Le commentaire de l'article précise:

«Cette disposition est nécessaire, vu l'article 4 (a) de la Convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale du 21 décembre 1965».

Lors du dépôt de l'instrument de ratification, la Belgique a fait la «déclaration» suivante concernant cet article 4:

⁴⁶ Note 21 dans cet avis: «discrimination indirecte: lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre défavorise particulièrement certaines personnes (...), à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne se justifie objectivement par un but légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires» (article 2, 9°).

⁴⁷ Dans la version néerlandaise du texte transmis au Conseil d'État, l'article 22 de l'avant-projet concerne également cette incrimination. Il s'agit manifestement d'une erreur.

benadeling die eruit kan voortvloeien. De voorzienbaarheid lijkt integendeel nog geringer te zijn dan in de bepaling zoals die door het Arbitragehof werd vernietigd.

In het voormelde advies 39.682/1, van 31 januari 2006, daterend van na het arrest van het Arbitragehof, oordeelt de afdeling wetgeving bovendien dat «inonderheid [gelet] op het gegeven dat bij de beoordeling van de indirecte discriminatie een afweging van de proportionaliteit moet worden gemaakt⁽⁴⁸⁾, moet worden besloten dat de in artikel 11 van het voorstel gehanteerde omschrijving van het misdrijf, door louter te verwijzen naar het plegen van «discriminatie», niet voldoet aan het legaliteitsbeginsel».

b) Tenlastelegging van het verspreiden van denkbeelden gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat

35. Artikel 21 van het voorontwerp van racismewet stelt strafbaar

«[h]ij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, op welke wijze ook denkbeelden verspreidt die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat»⁽⁴⁸⁾.

In de memorie van toelichting wordt deze bepaling als volgt verantwoord:

«Rekening houdend met de internationale verplichtingen van België inzake rassendiscriminatie en meer bepaald met de Internationale Conventie inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties op 21 december 1965, die de racismewet verplicht om bepaalde gedragingen te bestraffen, moet ze, naast deze bepaling, minimaal stafrechtelijk strafbaar verklaren «het verspreiden, op welke wijze ook, van denkbeelden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat» en «organisaties alsook georganiseerde en alle andere propagandaactiviteiten die rassendiscriminatie in de hand werken en daartoe aanzetten, en deelneming aan zodanige organisaties of activiteiten»».

In de artikelsgewijde toelichting luidt het:

«Deze bepaling is noodzakelijk gelet op artikel 4 (a) van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie van 21 december 1965».

Bij de neerlegging van de bekrachtigingsoorkonde heeft België bij dit artikel 4 volgende «toelichtende verklaring» afgelegd:

⁴⁷ Voetnoot 21 in het advies: «Indirecte discriminatie: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen (...) bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passen en noodzakelijk zijn» (article 2, 9°).

⁴⁸ In de Nederlandse versie van de aan de Raad van State meegegeerde tekst heeft ook artikel 22 van het voorontwerp betrekking op deze strafbaarstelling. Klaarblijkelijk berust dit op een vergissing.

«Le Royaume de Belgique tient en outre à souligner l'importance qu'il attache également au respect des droits énoncés dans la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, notamment en ses articles 10 et 11 concernant respectivement la liberté d'opinion et d'expression ainsi que la liberté de réunion et d'association pacifiques».

D'une manière plus générale, force est d'observer que l'article 21 de l'avant-projet peut se justifier dans la mesure où il est appliqué conformément aux articles de la Constitution et de la Convention européenne des droits de l'homme concernant la liberté d'expression et la liberté de la presse.

D. Les organisations fondées sur une conviction religieuse, philosophique ou politique

36. L'article 13 de l'avant-projet de loi générale comporte des dispositions particulières justifiant les différences de traitement opérées par les organisations publiques ou privées et dont le fondement repose sur les convictions religieuses, philosophiques ou politiques. Selon l'alinéa 1^{er} de cet article, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ou sur la conviction politique ne constitue pas une discrimination pour ces organisations dans l'exercice de leurs activités professionnelles

«lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique ou la conviction politique constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation».

Selon l'exposé des motifs, cette disposition transpose explicitement l'article 4.2 de la directive cadre (78/2000) dans le droit belge.

L'alinéa 2 de l'article 13, en projet, de l'avant-projet dispose:

«Sur base de cette disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée.»

Il y a lieu de préciser la portée de cet alinéa 2. La question se pose notamment de savoir si les organisations visées à l'article 13 ne pourraient pas non plus justifier une distinction fondée sur ces «autres critères protégés» sur la base des articles 7 à 12. Si tel est le sens qu'il conviendrait de prêter à l'alinéa 2, cela impliquerait que, par exemple un parti politique francophone ou néerlandophone ne pourrait pas justifier une distinction fondée sur la langue pour le recrutement d'un membre du personnel, même dans l'hypothèse où cette distinction pourrait être justifiée «par un but légitime» pour autant que «les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires» (article 7 de l'avant-projet). Il serait également exclu qu'une organisation fondée sur des convictions religieuses ou philosophiques puisse, pour recruter du personnel, faire un distinction sur la base de l'âge, même s'il devait s'agir d'une

«Daarenboven wil het Koninkrijk België de nadruk leggen op het belang dat het eveneens hecht aan de eerbiediging van de rechten vermeld in het Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele Vrijheden, met name in de artikelen 10 en 11 respectievelijk met betrekking tot de Vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van vreedzame vergadering».

Meer in het algemeen dient te worden opgemerkt dat artikel 21 van het voorontwerp kan worden verantwoord in de mate dat de toepassing ervan gebeurt in overeenstemming met de artikelen van de Grondwet en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens over de vrijheid van meningsuiting en de persvrijheid.

D. Organisaties waarvan het geloof, de levensbeschouwing of de politieke overtuiging de grondslag vormt

36. Artikel 13 van het voorontwerp van algemene wet houdt bijzondere bepalingen in ter verantwoording van ongelijke behandelingen door publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof, levensbeschouwing of politieke overtuiging is gebaseerd. Volgens het eerste lid van dit artikel vormt een direct onderscheid op grond van geloof, levensbeschouwing of politieke overtuiging, voor deze organisaties, voor wat hun beroepsactiviteiten betreft, geen discriminatie

«indien het geloof, de levensbeschouwing, of politieke overtuiging vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend het geloof, de levensbeschouwing of de politieke overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde, beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie».

Volgens de memorie van toelichting wordt via deze bepaling artikel 4.2 van de Kaderrichtlijn (78/2000) explicet in het Belgische recht geïmplementeerd.

Het tweede lid van het ontworpen artikel 13 van het voorontwerp bepaalt:

«Op grond van deze bepaling kan geen direct onderscheid op grond van andere beschermde criteria gerechtvaardigd worden.»

De draagwijdte van dit tweede lid dient te worden verduidelijkt. Met name rijst de vraag of de in artikel 13 bedoelde organisaties evenmin op grond van de artikelen 7 tot en met 12 een onderscheid op basis van die «andere beschermde criteria» zouden kunnen verantwoorden. Indien dit de betekenis is die aan het tweede lid zou dienen te worden gehecht, zou dit tot gevolg hebben dat bv. een Franstalige of Nederlands-talige politieke partij bij de aanwerving van een personeelslid, niet zou kunnen verantwoorden dat een onderscheid wordt gemaakt op grond van taal, ook al zou dit onderscheid kunnen worden verantwoord «door een legitiem doel» voorzover «de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn» (artikel 7 van het voorontwerp). Evenmin zou het mogelijk zijn dat een op geloof of levensbeschouwing gebaseerde organisatie bij de aanwerving van personeel een

«exigence professionnelle essentielle et déterminante» (article 8 de l'avant-projet).

Ainsi interprété, l'article 13, alinéa 2, impliquerait, pour les organisations visées, une inégalité de traitement par rapport aux autres organisations qui peut difficilement se justifier au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

E. Questions relatives à la conformité au droit européen

37. Vu l'objectif tendant à la transposition de directives européennes, les avant-projets doivent y procéder de manière adéquate et complète.

Compte tenu des limites de sa saisine⁽⁴⁸⁾, la section de législation du Conseil d'État se bornera à renvoyer sur ce point aux observations formulées par la Commission européenne, dans sa lettre du 1^{er} février 2006 envoyée au Ministre des Affaires étrangères sur la base de l'article 226 du Traité du 25 mars 1957 instituant la Communauté européenne, à l'égard des dispositions de la législation actuellement en vigueur qui trouvent leur correspondant dans les avant-projets. Il s'agit spécialement des observations relatives à la protection à accorder non seulement aux témoins d'une discrimination prohibée mais aussi aux collègues des personnes visées qui leur apportent une aide, et à la limitation à trente jours du délai de prescription de l'action judiciaire faisant suite à la notification du préavis, à la rupture sans préavis ou à la modification unilatérale des conditions de travail.

F. Les réserves d'interprétation de certaines dispositions des avant-projets

38. L'arrêt n° 157/2004 précité de la Cour d'arbitrage contient de nombreuses réserves d'interprétation de la loi du 25 février 2003. Il y a lieu en principe de considérer que les avant-projets à l'examen doivent être lus à la lumière, *mutatis mutandis*, de ces réserves d'interprétation, même si, comme leur auteur en a manifesté l'intention, il serait préférable que ces réserves soient traduites dans le dispositif même des dispositions correspondantes⁽⁴⁹⁾.

onderscheid zou kunnen maken op grond van leeftijd, ook al zou het gaan om een «wezenlijke of bepalende beroepsvereiste» (artikel 8 van het voorontwerp).

Aldus geïnterpreteerd zou artikel 13, lid 2, voor de bedoelde organisaties, vergeleken met andere organisaties, een ongelijke behandeling inhouden die bezwaarlijk kan worden verantwoord in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

E. Vraagstukken met betrekking tot de overeenstemming met het Europees recht

37. Gelet op het oogmerk van omzetting van Europese richtlijnen, moeten de voorontwerpen daartoe adequaat en volledig te werk gaan.

Gelet op de grenzen waarbinnen de afdeling wetgeving van de Raad van State van advies moet dienen⁽⁴⁹⁾, zal ze zich ertoe beperken in dat verband te verwijzen naar de opmerkingen die de Europese Commissie, op basis van artikel 226 van het Verdrag van 25 maart 1957 tot instelling van de Europese Gemeenschap, in haar brief van 1 februari 2006 aan de Ministers van Buitenlandse Zaken gemaakt heeft ten aanzien van de bepalingen van de thans geldende wetgeving waarvan de overeenstemmende bepalingen zijn vervat in de voorontwerpen. Het betreft inzonderheid de opmerkingen betreffende de bescherming, niet alleen van de getuigen van een verboden discriminatie, maar ook van de collega's van de betrokken personen die hen hulp verlenen, alsmede betreffende de omstandigheid dat de termijn van verjaring van de rechtsvordering volgend op de kennisgeving van de opzegging, de verbreking zonder opzegging of de eenzijdige wijziging van de arbeidsomstandigheden beperkt is tot dertig dagen.

F. Voorbehouden inzake de interpretatie van sommige bepalingen van de voorontwerpen

38. Het voornoemde arrest nr. 157/2004 van het Arbitragehof bevat tal van voorbehouden inzake de interpretatie van de wet van 25 februari 2003. In principe moet worden beschouwd dat de onderzochte voorontwerpen *mutatis mutandis* moeten worden gelezen in het licht van die voorbehouden inzake de interpretatie, ook al is het verkieselijk, zoals de steller ervan het voornehmen daartoe heeft geuit, dat die voorbehouden worden verwoord in het dispositief zelf van de overeenstemmende bepalingen⁽⁵⁰⁾.

⁴⁸ Voir le n° 3, plus haut.

⁴⁹ Sur ce point, l'exposé des motifs s'exprime en effet comme suit: «[L]es «réserves d'interprétation conforme» imposées par la Cour d'arbitrage en contrepartie de l'absence d'annulation de certains dispositifs de la loi, peuvent, le cas échéant, être à la source d'incertitudes juridiques susceptibles d'occasionner une mauvaise application judiciaire de la loi. Ces réserves gagneraient à être explicitement traduites dans le texte de la loi lui-même, lorsque cela est possible.»

⁴⁹ Zie punt nr. 3 hierboven.

⁵⁰ De memorie van toelichting stelt daaromtrent immers het volgende: «Bovendien leidt het «voorbehoud van conforme interprétatie», opgelegd door het Arbitragehof (in ruil voor de niet-vernieiging van sommige bepalingen van de wet), tot rechtsonzekerheden met mogelijk een slechte toepassing van de wet tot gevolg. Waar mogelijk zou elk voorbehoud best explicet worden vertaald in de wettekst zelf.»

L'assemblée générale de la section de législation était composée de

Messieurs
R. ANDERSEN,

premier président
du Conseil d'État,

M. VAN DAMME,
Y. KREINS,
D. ALBRECHT,
P. LIÉNARDY,
J. BAERT,
J. SMETS,
P. VANDERNOOT,
J. JAUMOTTE,

Madame
M. BAGUET,

Messieurs
B. SEUTIN,
W. VAN VAERENBERGH

présidents de chambre,
conseillers d'État,

H. COUSY,
M. RIGAUX,
VELAERS,
H. BOSLY,
G. VANDERSANDEN,
G. KEUTGEN,

assesseurs de la
section de législation,

Madame
D. LANGBEEN,

Monsieur
M. FAUCONIER,

greffier en chef,
greffier assumé.

Les rapports ont été rédigés par M. W. PAS, Mme A. VAGMAN et M. R. WIMMER, auditeurs.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de M. P. LIÉNARDY.

LE GREFFIER,

LE PREMIER PRÉSIDENT

D. LANGBEEN

R. ANDERSEN

De algemene vergadering van de afdeling wetgeving was samengesteld uit

de Heren
R. ANDERSEN,

eerste voorzitter van
de Raad van State,

M. VAN DAMME,
Y. KREINS,
D. ALBRECHT,
P. LIÉNARDY,
J. BAERT,
J. SMETS,
P. VANDERNOOT,
J. JAUMOTTE,

Mevrouw
M. BAGUET,

de Heren
B. SEUTIN,
W. VAN VAERENBERGH

kamervoorzitters,
staatsraden,

H. COUSY,
M. RIGAUX,
VELAERS,
H. BOSLY,
G. VANDERSANDEN,
G. KEUTGEN,

assessoren van de
afdeling wetgeving,

Mevrouw
D. LANGBEEN,

de Heer
M. FAUCONIER,

hoofdgriffier,
toegevoegd griffier.

De verslagen werden uitgebracht door de H. W. PAS, Mevr. A. VAGMAN en de H. R. WIMMER, auditeurs.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. P. LIÉNARDY.

DE GRIFFIER,

DE EERSTE VOORZITTER,

D. LANGBEEN

R. ANDERSEN

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

Avant-projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

TITRE I**CHAPITRE 1****Dispositions introductives****Art. 1**

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

Art. 2

La présente loi transpose:

- La directive 75/117/CE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États 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 œuvre 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 CEE du Parlement et du Conseil du 23 septembre 2002;

- La directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre 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 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 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 œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State**

Voorontwerp van wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

TITEL I**HOOFDSTUK 1****Inleidende bepalingen****Art. 1**

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

Art. 2

Bij deze wet worden omgezet:

- Richtlijn 75/117/EG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten 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 arbeidsvooraarden, gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EEG 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 sociale zekerheid.

Art. 3

La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

Art. 4

§ 1. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité 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

CHAPITRE 2

DEFINITIONS

Art. 5

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

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 en ce qui concerne le travail salarié, 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 l'hierarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du statut statutaire ou contractuel 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, tel que visé à l'article 127, § 1^{er}, 2^o, de la Constitution.

2^o Groupements d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35 de la présente loi.

3^o 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^o Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002.

Art. 3

Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de aangelegenheden bedoeld in art. 6 van deze wet, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht.

Art. 4

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt met direct onderscheid op grond van geslacht gelijkgesteld elk direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap.

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

HOOFDSTUK 2

DEFINITIES

Art. 5

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

Arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvooraarden, en de ontslagregelingen, en dit:

- zowel in de publieke als privé-sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, onbetaalde arbeid, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshierarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht het statutair of contractueel statuut van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de organen en instellingen bedoeld in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, en met uitzondering van de arbeidsverhoudingen in het onderwijs, zoals bedoeld in artikel 127, §1, 2^o van de Grondwet.

2^o Belangenvereniging: de organisaties, verenigingen en groeperingen bedoeld in artikel 35 van deze wet.

3^o Bepalingen: de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten of reglementen en de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

4^o Instituut: het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht door de wet van 16 december 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 de la présente loi.

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 ses membres.

13° Exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13 de la présente loi.

14° 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, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

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.

5° Direct onderscheid: 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: 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 van deze wet.

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 een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van geslacht.

13° Wezenlijk en bepalend beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig artikel 13 van deze wet.

14° 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.

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° 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.

CHAPITRE 3

Champ d'application

Art. 6

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

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

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

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes.

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

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

16° 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.

HOOFDSTUK 3

Toepassingsgebied

Art. 6

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

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

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

3° de sociale voordeelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

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

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

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

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

1° De voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder ondermeer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

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

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

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

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

– de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappen van zelfstandige beroepen.

2° De bepalingen en praktijken met betrekking tot de arbeidsovervaarden en beloning, waaronder ondermeer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

– de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomsten, collectieve regelingen voor zelfstandigen; de arbeidsreglementen en eenzijdige werkgeversbeslissingen of eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur (ou par le commanditaire à l'indépendant) du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions;
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

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

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

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

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- La fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;

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

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

- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regeling inzake feestdagen en zondagsrust

– de regelingen inzake nachtarbeid;

– de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;

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

– de bevordering van de arbeid- en de loonsverbetering van de werknemers;

- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;

– de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid.

3° De regelingen en praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder ondermeer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

- de ontslagbeslissing;
- de bepaling en toepassing van voorwaarden en modaliteiten van het ontslag;
- de bepaling en toepassing van criteria bij ontslagselectie;

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

– maatregelen die worden getroffen na, maar naar aanleiding van de beëindiging van de professionele relatie.

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

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

– de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;

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

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

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

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

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

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

- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 7

Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1^{er}, 1^o de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

TITRE II

POSSIBILITE DE JUSTIFICATION DES DISTINCTIONS

CHAPITRE 1

Possibilité de justification des distinctions directes

Section I

En matière de biens et services

Art. 8

Dans le domaine visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, toute distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf des les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18 de la présente loi.

Art. 9

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Roi, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres et après consultation de l'Institut, détermine de manière limitative, les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

A défaut pour l'Institut de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

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

- de bepaling van rechten op uitgestelde prestaties wan-ner de aangeslotene de regeling verlaat.

Art. 7

De bepalingen van deze wet vinden geen toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van personen die worden geviseerd door artikel 2, § 1, 1^o van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van vooroemde wet.

TITEL II

RECHTVAARDIGING VAN ONDERSCHEID

HOOFDSTUK 1

Rechtvaardiging van direct onderscheid

Afdeling I

Inzake goederen en diensten

Art. 8

In de matenies bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9,10,16,17 en 18 van deze wet.

Art. 9

§ 1. In afwijking van artikel 8, kan een direct onderscheid gemaakt worden op grond van geslacht als de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. De Koning bepaalt, bij een in de Ministerraad overlegd koninklijk besluit en na raadpleging van het Instituut, op limitatieve wijze de goederen en diensten die beschouwd kunnen worden als exclusief of essentieel bestemd voor de leden van één geslacht.

Wanneer het Instituut zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 10

§ 1. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe dans la fixation des primes et prestations d'assurance est permise, si elle est justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. La présente disposition ne s'applique pas aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement régis par l'article 12 de la présente loi.

§ 3. La dérogation visée au § 1^{er} cessera d'être en vigueur à la date fixée par le Roi, et au plus tard le 21 décembre 2007.

Section II

En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles

Art. 11

Dans les domaines visés aux articles 6, § 1^{er}, 2°, 6, § 1^{er}, 3° et 6, § 1^{er}, 7°, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées par les articles 16, 17 et 18 de la présente loi.

Section III

En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale

Art. 12

§ 1^{er}. Dans les matières visées à l'article 6, § 1^{er}, 4°, et sans préjudice du paragraphe 2 du présent article et des articles 16, 17 et 18 de la présente loi, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

§ 2. En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune distinction directe fondée sur le sexe.

Par dérogation au premier alinéa, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, sont licites.

Par dérogation au deuxième alinéa, les engagements de pensions ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

Art. 10

§ 1. In afwijking van artikel 8, is een direct onderscheid op grond van geslacht toegelaten voor de bepaling van verzekeringspremies en –prestaties, als het gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn.

§ 2. Deze bepaling is niet van toepassing op verzekeringsovereenkomsten die worden afgesloten in het kader van een aanvullende regeling voor sociale zekerheid. Deze overeenkomsten worden exclusief beheerd door artikel 12 van deze wet.

§ 3. De uitzondering bepaald in § 1 zal ophouden van kracht te zijn op de datum bepaald door de Koning, en ten laatste op 21 december 2007.

Afdeling II

Inzake Sociale zekerheid, sociale voordelen, en lidmaatschap van professionele organisaties

Art. 11

In de materies bedoeld in de artikelen 6, § 1, 2°, 6, § 1, 3° en 6, § 1, 7°, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld in de artikelen 16, 17 en 18 van deze wet.

Afdeling III

Inzake Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Art. 12

§ 1. In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 4°, en onvermindert paragraaf 2 van dit artikel en artikelen 16, 17 en 18 van deze wet, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie.

§ 2. Wat de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990 betreft, mag de pensioentoezegging zoals bedoeld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid geen direct onderscheid op grond van geslacht inhouden.

In afwijking van het eerste lid zijn alleen verschillen geïndiceerd op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen toegelaten.

In afwijking van het tweede lid mogen pensioentoezeggingen geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de persoonlijke bijdragen.

Par dérogation au deuxième alinéa, les engagements de pensions du type contributions définies ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Conformément au premier alinéa, la distinction directe sur la base du sexe dans les engagements de pension comme visés dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus, n'entraîne aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Section IV

En matière de relations de travail

Art. 13

§ 1^{er}. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18 de la présente loi, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Roi, par Arrêté Royal délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Les Arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

– pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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 cette dernière loi ne s'applique pas.;

– pour ce qui concerne le secteur privé, 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;

In afwijking van het tweede lid mogen de pensioen-toezeggingen van het type vaste bijdragen geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

In overeenstemming met het eerste lid, levert direct onderscheid op grond van geslacht in de pensioentoezegging zoals bedoeld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, met betrekking tot dienstjaren gepresteerd tot en met 17 mei 1990 betreft, geen ongeoorloofd onderscheid op in strijd met artikel 45 van de Wet van 27 juni 169 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Afdeling IV

Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen

Art. 13

§ 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, en onder voorbehoud van artikelen 16, 17 en 18 van deze wet, kan een direct onderscheid op grond van geslacht enkel worden gerechtvaardigd op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

§ 2. Van een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk dat verband houdt met het geslacht vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De Koning bepaalt, bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit, de situaties waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt overeenkomstig de voorwaarden bepaald in de tweede paragraaf van dit artikel.

§ 4. De Koninklijke besluiten bedoeld in de vorige paragraaf worden getroffen:

– wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is ;

– wat privé-sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

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, § 1^{er}, 6° et 6, § 1^{er}, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18 de la présente loi, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination 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 2

Possibilité de 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 3

Motifs généraux de justification

Art. 16

§ 1^{er}. 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 œuvre 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 temporelle, 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.

Bij gebreke van één de geraadpleegde organen om zich binnen de twee maanden na de vraag uit te spreken, wordt hun advies geacht positief te zijn.

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 aangelegenheden bedoeld in de artikelen 6, § 1, 6° en 6, § 1, 8°, en onder voorbehoud van de artikelen 16, 17 en 18 van deze wet, 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 2

Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Art. 15

Elk indirect onderscheid op grond van geslacht vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze 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 3

Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 16

§ 1. Direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer het 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 onnodige beperken.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au paragraphe précédent, le Roi, par arrêté Royal délibéré en Conseil des Ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail, les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

– Pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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 cette dernière loi ne s'applique pas;

– Pour ce qui concerne le secteur privé, 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.

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.17

Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 18

§ 1^{er}. 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. L'alinéa qui précède ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec ce que requièrent la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3 Le Roi prend, par arrêté royal 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 les législations relatives 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.

§ 3. In naleving van de in de vorige paragraaf vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een in ministerraad overlegd Koninklijk besluit, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij maatregelen van positieve actie getroffen kunnen worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen wordt het in de vorige paragraaf bedoelde Koninklijk Besluit getroffen:

– Wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;

– Wat privé-sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 17

De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Art. 18

§ 1. 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 de wet.

§ 2. De voorgaande paragraaf doet geen uitspraak over de conformiteit van direct en 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 in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, 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.

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 de la présente loi sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

TITRE III

DISPOSITIONS CIVILES

CHAPITRE 1

Interdiction de la discrimination

Art. 19

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

CHAPITRE 2

Dispositifs de protection

Art. 20

Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 21

§ 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

Deze maatregelen zullen met name het volgende behan-delen:

- 1° de begrippen «gezinshoofd» en «personen ten laste»;
- 2° de verschillen in de toekenningsvooraarden 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 van deze wet worden voor advies voorgelegd aan de bevoegde parlementaire commissies.

TITEL III

BURGERRECHTELijke BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1

Discriminatieverbod

Art. 19

In de aangelegenheden voorzien in het toepassingsgebied van deze wet, is elke vorm van discriminatie op grond van de beschermde criteria verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan:

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- een opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- sexuele intimidatie.

HOOFDSTUK 2

Rechtsbescherming

Art. 20

De bepalingen die strijdig zijn met deze wet alsook de be-dingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze wet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Art. 21

§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voor-dele van een persoon wegens een schending van deze wet op een ander terrein dan dat van de arbeidsbetrekkingen, mogen zij die het voorwerp uitmaken van deze klacht geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Au sens du paragraphe précédent, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée aux premier et second tirets de l'alinéa précédent consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au paragraphe 1^{er} de la présente disposition, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23 § 2 de la présente loi, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes que interviennent en tant que témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'un plainte mentionnée au paragraphe 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin de justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 du présent article peut décider d'abréger les délais visés au § 3 du présent article.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de persoon bij de organisatie of instelling die het voorwerp uitmaakt van de klacht, overeenkomstig de vigerende procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de persoon door een belangenvereniging of door het Instituut;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon door een belangenvereniging of door het Instituut.

De gemotiveerde klacht bedoeld in het eerste en tweede gedachtestripje van het voorgaande lid bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij post ter kennis gebrachte aangekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 3. Wanneer nadelige maatregelen worden getroffen ten aanzien van de persoon binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de verweerde.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de persoon werd ingesteld, wordt de periode van twaalf maanden, vermeld in het vorige lid, verlengd tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van de rechterlijke beslissing.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregelen in strijd zijn met § 1, moet de auteur van de maatregelen aan deze persoon een vergoeding betalen die, naar keuze van deze persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding zoals bepaald in artikel 23 § 2 van deze wet, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de persoon de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de klacht vermeld in paragraaf 2, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 6. Op vraag van de verweerde, kan de rechter bij wie de klacht bedoeld in § 2 van dit artikel, aanhangig is gemaakt, beslissen om de termijn bepaald in § 3 van dit artikel in te korten

Art. 22

§ 1^{er}. Lorsqu'une plainte a été introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciale s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciale intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur;

- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'emploie;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut auprès de l'entreprise ou du service qui l'emploie

- une action en justice introduite par cette personne;
- une action en justice introduite au bénéfice de cette personne par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée aux premier, second et troisième tirets de l'alinéa précédent consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au paragraphe 1^{er}, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou poste de travail, aux conditions fixées antérieurement.

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale

Art. 22

§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, mag de werkgever geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel ondermeer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, of nadelige maatregelen getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de persoon op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures;

- een met redenen omklede klacht ingediend door de Directie-Generale Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de betrokken persoon, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;

- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokken persoon door een belangenvereniging of door het Instituut bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;

- een rechtsvordering ingesteld door de persoon;

- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon door het Instituut of een belangenvereniging.

De gemotiveerde klacht bedoeld in het eerste, tweede en derde gedachtestreepje van het voorgaande lid, bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. Wanneer de werkgever nadelige maatregelen treft ten aanzien van de persoon binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de verweerder.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de persoon werd ingesteld, wordt de periode van twaalf maanden, vermeld in het vorige lid, verlengd tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van de rechterlijke beslissing.

§ 5. Wanneer de werkgever nadelige maatregelen treft ten aanzien van een persoon in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving tot de beëindiging, van de beëindiging met onmiddellijke ingang of

des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou poste de travail, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. À défaut de réintégration ou de reprise au poste de travail aux conditions fixées antérieurement, suivant la demande visée au § 5. al 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne (ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée) doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou poste de travail, aux conditions fixées antérieurement:

1° Lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° Lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° Lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciale intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe premier, l'employeur est tenu de payer l'indemnité prévue dans le § 6 de cet article

§ 9. La protection visée dans cet article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au paragraphe 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont-elles mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation que fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen over de beloning storten.

Deze paragraaf vindt geen toepassing wanneer de nadelige maatregel worden getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. Wanneer de persoon na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregelen in strijd zijn met § 1, moet de werkgever aan deze persoon een vergoeding betalen die, naar keuze van deze persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de persoon de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen acht;

2° wanneer de persoon de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens deze persoon een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan de dringende reden voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

§ 8. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met de eerste paragraaf van dit artikel, dient de werkgever de schadevergoeding bepaald in de zesde paragraaf van dit artikel te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de klacht vermeld in paragraaf 3, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht ter kennis brengt van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 23

§ 1^{er}. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

Toutefois dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au paragraphe 2 de la présente disposition, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au paragraphe précédent sont fixés comme suit:

1° Hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du dommage morale subi.

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire équivaut à un montant correspondant à la rémunération brutes de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération.

Art. 24

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, ou du Ministère public ou de l'Auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 37 de la présente loi, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385 nonies du Code judiciaire.

Art. 25

§ 1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, du Ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'Auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

Art. 23

§ 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bepaalde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in paragraaf 2 van dit artikel, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding voorzien in de vorige paragraaf, wordt als volgt bepaald:

1° Met uitzondering van het hierna bepaalde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

2° Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever [opdrachtgever] aanton dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt worden tot 3 maanden loon.

Art. 24

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut of van een van de belangenverenigingen, of van het Openbaar Ministerie of het Arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhangig heeft gemaakt op graond van artikel 37 van deze wet, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt, overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385 nonies Gerechtelijk Wetboek.

Art. 25

§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut, van een van de belangenverenigingen, van het Openbaar Ministerie, of, al naargelang de aard van de daad, het Arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang van de aard van de

de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2 de la présente loi.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle est formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

A peine de nullité, la requête contient;

1° l'indication des jours, mois et année;
2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;
3° les noms et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 juin 1973 sur le Conseil d'État.

daad, de voorzitter van de arbeidsrechtsbank of van de rechtsbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtsbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding van deze wet.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtsbank de forfaitaire schadevergoeding bepaald in artikel 23, §2 van deze wet, aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtsbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij wordt ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtsbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift:

1° de dag, de maand en het jaar;
2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld.

De griffier van de rechtsbank verwittigt onverwijd de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafrecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschoring is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaand enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtsbank onverwijd meegedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 juni 1973 op de Raad van State.

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 euro à mille euros , ou de l'une de ces peines seulement:

1° quiconque, dans l'une des circonstances indiquées 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 de la présente loi;

2° quiconque, dans l'une des circonstances indiquées 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 de la présente loi;

3° quiconque, dans l'une des circonstances indiquées 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 de la présente loi;

4° quiconque, dans l'une des circonstances indiquées 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 de la présente loi.

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 et de leurs membres, en raison du sexe.

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

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 sexuele 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 de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de domeinen geviseerd in artikel 6 van deze wet;

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

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

4° hij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de domeinen geviseerd in artikel 6 van deze wet.

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 discriminatie bedrijft jegens een persoon 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.

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 en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, 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 à quinze ans

Art. 29

Sont punis 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, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 25 à la suite d'une action en cessation.

Art. 30

En cas d'infraction aux articles 27, 28 ou 29 de la présente loi, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal

Art. 31

Toutes les dispositions du Livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi

TITRE V

Charge de la preuve

Art. 32

Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

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

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

Art. 29

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 zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot sta-king, overeenkomstig artikel 25 werd gewezen.

Art. 30

In geval van een inbreuk op de artikelen 27, 28 of 29 van deze wet, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Art. 31

Alle bepalingen van het Eerste Boek van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven omschreven in deze wet.

TITEL V

Bewijslast

Art. 32

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing in alle procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie:

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- sexuele intimidatie.

Art. 33

§ 1^{er}. Lorsque la victime de la discrimination, l'Institut, ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits, tels que des données statistiques ou des tests de situation, qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination sur base du sexe, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à la partie défenderesse.

§ 2. La preuve de la discrimination sur base du sexe peut être fournie au moyen d'un test de situation qui peut être établi par un constat d'huiissier. Le Roi détermine par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres les modalités du test de situation tel que visé par le présent article.

TITRE VI

INSTANCES COMPETENTES

Art. 34

L'Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 35

Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre:

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'Homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants

Art. 33

§ 1. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde gerecht feiten, zoals ondermeer statistische gegevens of praktijktests, aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van geslacht kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerde.

§ 2. Het bewijs van discriminatie op grond van geslacht kan worden geleverd met behulp van een praktijktest die kan worden uitgevoerd door een gerechtsdeurwaarder. De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de nadere regels voor de uitvoering van de praktijktest zoals voorzien in dit artikel.

TITEL VI

BEVOEGDE INSTANTIES

Art. 34

Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven.

Art. 35

Kunnen in rechte optreden in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven:

1° elke instelling van openbaar nut en vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid stelt, en zich statutair tot doel stellen de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen

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.

Art. 37

Le Ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'Auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

TITRE VII

VARIA

Art. 38

§ 1^{er}. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

§ 2. Les Arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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 cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, 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 organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande.

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. 39

§ 1^{er}. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 36

Wanneer het slachtoffer van discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een 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.

Art. 37

Het Openbaar Ministerie of, al naargelang de aard van de daad, het Arbeidsauditoraat, kan in rechte optreden in alle burgerrechtelijke geschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven.

TITEL VII

VARIA

Art. 38

§ 1. De Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, kan maatregelen nemen om te waarborgen dat de beroepen-classificaties in overeenstemming zijn met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zoals voorzien door deze wet.

§ 2. De Koninklijke besluiten geviseerd in de vorige paragraaf worden getroffen:

- wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;

- wat privé-sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad;

De geraadpleegde organen geven hun advies binnen twee maanden vanaf de vraag.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 39

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, telles que visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, le Ministre qui a les Pensions dans ses attributions est compétent pour l'exécution de l'article 12 de la loi, et la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12 de la loi. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de cette même loi, sont d'application, sans préjudice du Titre IV de la loi.

Art. 40

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... tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes».

Art. 41

La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, est abrogée.

Art. 42

L'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est abrogé.

Art. 43

A l'article 1^{er}, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, les lettres n, o, p sont abrogées.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

§ 2. Voor wat de aanvullende pensioenen betreft, met inbegrip van de eventuele solidariteitsuitkeringen, zoals bedoeld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid, onvermindert de bepalingen van de vorige paragraaf, is de Minister die bevoegd is voor Pensioenen, bevoegd voor de uitvoering van artikel 12 van de wet en de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen bedoeld in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, voor het toezicht op de naleving van artikel 12 van de wet. In het kader van dit toezicht zijn de strafbepalingen vermeld in artikel 54 van dezelfde wet van toepassing onvermindert Titel IV van de wet.

Art. 40

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 alle rechts geschillen waartoe de toepassing van de wet....ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven;»

Art. 41

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorraarden, de toegang tot arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, wordt opgeheven.

Art. 42

Artikel 29 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, wordt opgeheven.

Art. 43

In Artikel 1, 32°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, worden littera n, o, p opgeheven.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT**Avis 41.417/AG À 41.420/AG**

Le CONSEIL D'ÉTAT, assemblée générale de la section de législation, saisi par le Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances, le 2 octobre 2006, d'une demande d'avis, dans un délai de cinq jours ouvrables prorogé à huit jours ouvrables^(*), sur:

1° un avantprojet de loi «modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie» (41.417/AG);

2° un avantprojet de loi «tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes» (41.418/AG);

3° un avantprojet de loi «tendant à lutter contre certaines formes de discrimination» (41.419/AG);

4° un avantprojet de loi «modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, de la loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et de la loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie» (41.420/AG), a donné le 6 octobre 2006 l'avis suivant:

Suivant l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, inséré par la loi du 4 août 1996, et remplacé par la loi du 2 avril 2003, la demande d'avis doit spécialement indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

La lettre s'exprime en ces termes:

«Ces projets contiennent des adaptations à l'exposé des motifs ainsi qu'au texte des lois afin de rencontrer les commentaires des avis 40.689/AG, 40.690/AG et 40.691/AG rendus le 11 juillet 2006 par le Conseil d'État au sujet de l'avantprojet de loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, l'avant-projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes et l'avant-projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

^(*) Cette prorogation résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État qui dispose que le délai de cinq jours ouvrables est prorogé à huit jours ouvrables dans le cas où l'avis est donné par l'assemblée générale en application de l'article 85.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE**ADVIES 41.417/AV TOT 41.420/AV**

De RAAD VAN STATE, algemene vergadering van de afdeling wetgeving, op 2 oktober 2006 door de Minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen verzocht hem, binnen een termijn van vijf werkdagen verlengd tot acht werkdagen^(*), van advies te dienen over

1° een voorontwerp «tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme en xenophobie ingegeven daden» (41.417/AG);

2° een voorontwerp «ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen» (41.418/AG);

3° een voorontwerp «ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie» (41.419/AG);

4° een voorontwerp «tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, van de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden» (41.420/AG), heeft op 6 oktober 2006 het volgende advies gegeven:

Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, ingevoegd bij de wet van 4 augustus 1996 en vervangen bij de wet van 2 april 2003, moeten in de adviesaanvraag in het bijzonder de redenen worden aangegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan.

In het onderhavige geval luidt de motivering in de brief met de adviesaanvraag als volgt:

«Ces projets contiennent des adaptations à l'exposé des motifs ainsi qu'au texte des lois afin de rencontrer les commentaires des avis 40.689/AG, 40.690/AG et 40.691/AG rendus le 11 juillet 2006 par le Conseil d'État au sujet de l'avantprojet de loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, l'avant-projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes et l'avant-projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

^(*) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State waarin wordt bepaald dat de termijn van vijf werkdagen verlengd wordt tot acht werkdagen in het geval waarin het advies gegeven wordt door de algemene vergadering met toepassing van artikel 85.

Certaines dispositions ont été introduites ou modifiées suite aux consultations menées par le ministre de l'Egalité des Chances, conformément à la décision du Conseil des Ministres du 24 mai 2006⁽¹⁾.

Par conséquent, conformément à la notification du Conseil des Ministres du 21 septembre 2006, je vous soumets pour avis [c]es projets de loi, en ce qui concerne ces dispositions nouvelles introduites suite aux consultations.

[...]

L'invocation de l'application de cette disposition est motivée par le délai de transposition des directives européennes concernées.

Les directives 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du 27 novembre 2000 ont déjà été partiellement transposées par le législateur fédéral, mais la Commission Européenne a [mis] en évidence des défauts de conformité et a entamé des procédures à cet égard.

La directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, dont le délai de transposition a expiré le 5 octobre 2005, n'est pas transposé[e].

La directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004, dont le délai de transposition sera expiré le 21 décembre 2007, n'est pas transposé[e].

Enfin, le délai supplémentaire de transposition des articles 6.1 et 6.2 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 expire le 2 décembre 2006 et ces articles n'ont pas encore été intégralement transposés.

C'est également pour ces motifs que le Conseil des ministres demandera l'application de l'article 80 de la Constitution.»

*
* *

Observation préalable

1. Comme l'expose la lettre de demande d'avis, les avant-projets à l'examen ont fait l'objet d'un avis précédent de la section de législation du Conseil d'État, rendu le 11 juillet 2006 et portant les numéros de rôle 40.689/AG à 40.691/AG⁽²⁾.

Dans les considérations liminaires de cet avis, il a été précisé que, compte tenu des circonstances de la saisine, n'avaient pu y être examinées, pour l'essentiel, que les difficultés posées par les questions particulières soulevées dans la demande d'avis et celles relevées dans l'exposé des motifs

⁽¹⁾ Loi «antidiscrimination» : art. 5, § 2 et § 3, 6, 12, 16, § 2, dernier alinéa, 17, § 3, dernier alinéa, 24, 32, 33, 46, 47 et 48. Loi «modifiant le code judiciaire» : articles 15 et 16. Loi «genre» : articles 6, § 2 et § 3, 7, 21, § 2, dernier alinéa, 22, § 3, dernier alinéa, 29, 37 et 39. Loi «race» : articles 5, § 2 et § 3, 14, § 2, dernier alinéa, 15, § 3, dernier alinéa, 24 et 32.

⁽²⁾ Ci-après : l'avis du 11 juillet 2006.

Certaines dispositions ont été introduites ou modifiées suite aux consultations menées par le ministre de l'Egalité des Chances, conformément à la décision du Conseil des Ministres du 24 mai 2006⁽¹⁾.

Par conséquent, conformément à la notification du Conseil des ministres du 21 septembre 2006, je vous soumets pour avis [c]es projets de loi, en ce qui concerne ces dispositions nouvelles introduites suite aux consultations.

[...]

L'invocation de l'application de cette disposition est motivée par le délai de transposition des directives européennes concernées.

Les directives 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du 27 novembre 2000 ont déjà été partiellement transposées par le législateur fédéral, mais la Commission Européenne a [mis] en évidence des défauts de conformité et a entamé des procédures à cet égard.

La directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, dont le délai de transposition a expiré le 5 octobre 2005, n'est pas transposé[e].

La directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004, dont le délai de transposition sera expiré le 21 décembre 2007, n'est pas transposé[e].

Enfin, le délai supplémentaire de transposition des articles 6.1 et 6.2 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 expire le 2 décembre 2006 et ces articles n'ont pas encore été intégralement transposés.

C'est également pour ces motifs que le Conseil des Ministres demandera l'application de l'article 80 de la Constitution.»

*
* *

Voorafgaande opmerking

1. Zoals in de brief met de adviesaanvraag wordt uiteengezet, heeft de afdeling Wetgeving van de Raad van State omtrent de onderzochte voorontwerpen op 11 juli 2006 reeds een advies uitgebracht dat de rollennummers 40.689/AV tot 40.691/AV draagt⁽²⁾.

In de inleidende beschouwingen van dat advies is gesteld dat, gelet op de omstandigheden waarin de adviesaanvraag is behandeld, daarin voornamelijk alleen de moeilijkheden onderzocht zijn kunnen worden die rijzen door de bijzondere kwesties die in de adviesaanvraag opgeworpen worden,

⁽¹⁾ Loi «antidiscrimination» : art. 5, § 2 et § 3, 6, 12, 16, § 2, dernier alinéa, 17, § 3, dernier alinéa, 24, 32, 33, 46, 47 et 48. Loi «modifiant le code judiciaire» : articles 15 et 16. Loi «genre» : articles 6, § 2 et § 3, 7, 21, § 2, dernier alinéa, 22, § 3, dernier alinéa, 29, 37 et 39. Loi «race» : articles 5, § 2 et § 3, 14, § 2, dernier alinéa, 15, § 3, dernier alinéa, 24 et 32.

⁽²⁾ Hierna het advies van 11 juli 2006 genoemd.

quant à la détermination de compétences. Il s'agissait des questions suivantes: la répartition des compétences entre l'autorité fédérale, les communautés et les régions dans la mise en oeuvre du principe de non-discrimination⁽³⁾, notamment en matière de droit du travail⁽⁴⁾, de droit civil⁽⁵⁾ et de droit pénal⁽⁶⁾; la liste des critères de discrimination prohibée⁽⁷⁾; le fondement constitutionnel des avant-projets quant à la compétence des Chambres législatives⁽⁸⁾; l'admissibilité du régime portant sur les mesures d'action positive telles qu'envisagées par les avant-projets⁽⁹⁾; l'incrimination de l'incitation à la discrimination indirecte⁽¹⁰⁾ et de la diffusion d'idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale⁽¹¹⁾; le régime particulier applicable aux organisations fondées sur une conviction religieuse, philosophique ou politique⁽¹²⁾; le renvoi aux observations de la Commission européenne concernant la conformité de la législation actuelle aux directives communautaires en matière de non-discrimination⁽¹³⁾; et l'opportunité d'intégrer dans les avant-projets les réserves d'interprétation formulées par l'arrêt n° 157/2004, du 6 octobre 2004, de la Cour d'arbitrage⁽¹⁴⁾.

Conformément à sa jurisprudence, il y a lieu de constater que, sur les points sur lesquels la section de législation a donné un avis, elle a épuisé la compétence que lui confère la loi, et il ne lui appartient dès lors pas de se prononcer à nouveau sur les dispositions déjà examinées, quelle que soit la suite donnée aux observations faites dans le premier avis.

Afin d'assurer la correcte information des Chambres législatives, il importe de joindre aux projets de loi déposés devant la Chambre des représentants ou le Sénat non seulement le présent avis mais aussi celui du 11 juillet 2006, précédés, conformément à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^e phrase, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, des avant-projets sur lesquels ils ont porté.

2. La présente demande d'avis, introduite sur la base des articles 3, § 1^{er}, et 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, n'autorise qu'un examen dans un délai

alsook die in verband waarmee in de memorie van toelichting wordt aangegeven dat er zich moeilijkheden voordoen bij het bepalen van bevoegdheden. Het betrof de volgende kwesties: de verdeling van de bevoegdheden over de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten bij de toepassing van het beginsel van non-discriminatie⁽³⁾, inzonderheid inzake arbeidsrecht⁽⁴⁾, burgerlijk recht⁽⁵⁾ en strafrecht⁽⁶⁾; de lijst van de criteria op grond waarvan discriminatie wordt verboden⁽⁷⁾; de grondwettelijke basis van de voorontwerpen wat de bevoegdheid van de wetgevende kamers betreft⁽⁸⁾; de toelaatbaarheid van de regeling van maatregelen van positieve actie zoals ze door de voorontwerpen worden voorgesteld⁽⁹⁾; de tenlastelegging van het aanzetten tot indirecte discriminatie⁽¹⁰⁾ en de tenlastelegging van het verspreiden van denkbeelden gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat⁽¹¹⁾; de bijzondere regeling toepasselijk op de organisaties waarvan de grondslag op geloof, levensbeschouwing of politieke overtuiging is gebaseerd⁽¹²⁾; de verwijzing naar de opmerkingen van de Europese Commissie betreffende de overeenstemming van de huidige wetgeving met de communautaire richtlijnen inzake non-discriminatie⁽¹³⁾ en de wenselijkheid om in de voorontwerpen de voorbehouden inzake de interpretatie geformuleerd in arrest nr. 157/2004 d.d. 6 oktober 2004 van het Arbitragehof op te nemen⁽¹⁴⁾.

Overeenkomstig de jurisprudentie van de afdeling Wetgeving moet worden vastgesteld dat ze, wat de punten betrifft waarover ze een advies heeft verstrekt, de bevoegdheid die de wet haar toekent volledig heeft uitgeoefend en dat het haar dus niet toekomt om zich opnieuw uit te spreken over de reeds onderzochte bepalingen, ongeacht het gevolg dat is gegeven aan de opmerkingen gemaakt in het eerste advies.

Teneinde de wetgevende kamers correct in te lichten, dient bij de wetsontwerpen ingediend bij de Kamer van volksvertegenwoordigers of de Senaat niet alleen dit advies te worden gevoegd, maar ook dat van 11 juli 2006, beide voorafgegaan, overeenkomstig artikel 3, § 1, eerste lid, derde zin, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, door de voorontwerpen waaromtrent die adviezen zijn verstrekt.

2. De onderhavige adviesaanvraag, ingediend op basis van de artikelen 3, § 1, en 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, brengt mee dat

⁽³⁾ Avis du 11 juillet 2006, n°s 7 à 18.

⁽⁴⁾ *Ibid.*, spéc. n°s 12, 13 et 18. La question des compétences communautaires et régionales dans les relations du travail dans la fonction publique des entités fédérées et dans l'enseignement a fait l'objet d'une attention particulière.

⁽⁵⁾ *Ibid.*, spéc. n°s 12, 14, 15 et 18.

⁽⁶⁾ *Ibid.*, spéc. n°s 12, 16, 17 et 18.

⁽⁷⁾ *Ibid.*, n°s 19 à 27.

⁽⁸⁾ *Ibid.*, n° 28.

⁽⁹⁾ *Ibid.*, n°s 29 à 31.

⁽¹⁰⁾ *Ibid.*, n°s 32 à 34.

⁽¹¹⁾ *Ibid.*, n° 35.

⁽¹²⁾ *Ibid.*, n° 36.

⁽¹³⁾ *Ibid.*, n° 37.

⁽¹⁴⁾ *Ibid.*, n° 38.

⁽³⁾ Advies van 11 juli 2006, nrs. 7 tot 18.

⁽⁴⁾ *Ibid.*, inz. de nrs. 12, 13 en 18. De kwestie van de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten op het stuk van de arbeidsbetrekkingen bij de openbare diensten van de deelentiteiten en in het onderwijs hebben bijzondere aandacht gekregen.

⁽⁵⁾ *Ibid.*, inz. de nrs. 12, 14, 15 en 18.

⁽⁶⁾ *Ibid.*, inz. de nrs. 12, 16, 17 en 18.

⁽⁷⁾ *Ibid.*, nrs. 19 tot 27.

⁽⁸⁾ *Ibid.*, nr. 28.

⁽⁹⁾ *Ibid.*, nrs. 29 tot 31.

⁽¹⁰⁾ *Ibid.*, nrs. 32 tot 34.

⁽¹¹⁾ *Ibid.*, nr. 35.

⁽¹²⁾ *Ibid.*, nr. 36.

⁽¹³⁾ *Ibid.*, nr. 37.

⁽¹⁴⁾ *Ibid.*, nr. 38.

de huit jours ouvrables et est limité aux dispositions nouvellement introduites dans les avant-projets, ainsi que le confirme la lettre de saisine⁽¹⁵⁾

Compte tenu également de ce qui est rappelé sous le n° 1, ci-dessus, il en résulte que, s'agissant des dispositions des avant-projets autres que celles nouvellement introduites, la section de législation du Conseil d'État n'a pas été en mesure de faire valoir ses éventuelles observations sur des questions non mentionnées dans la lettre de saisine précédant l'avis du 11 juillet 2006 ou dans l'exposé des motifs des avant-projets concernés par cet avis, sauf sur des points limités.

Par ailleurs, compte tenu du bref délai qui lui a été accordé, il ne peut être assuré que l'ensemble des questions juridiques, même importantes, soulevées par les dispositions nouvelles des avant-projets aient pu être examinées dans le présent avis.

3. En toute hypothèse, s'agissant des dispositions des avant-projets qui reproduisent des dispositions de législations actuellement en vigueur, il est renvoyé, sous la réserve de la nécessité de tenir compte de directives européennes éventuellement ultérieures, aux avis donnés en leur temps par la section de législation du Conseil d'État au sujet de ces dispositions.

4. Des difficultés supplémentaires ont surgi.

Conformément aux articles 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^e phrase, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la demande d'avis mentionne le nom du délégué que le Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale et de la Politique des grandes villes et de l'Égalité des chances a désigné.

Selon la disposition précitée des lois coordonnées sur le Conseil d'État, cette désignation a pour but «de donner à la section de législation les explications utiles».

L'article 82, alinéa 2, des mêmes lois coordonnées précise que la section de législation:

«peut, pendant toute la procédure, poser des questions ou entendre [...] le représentant du ministre [...] désigné par le ministre [...] dans la demande d'avis».

⁽¹⁵⁾ Il s'agit des dispositions suivantes : – dans l'avant-projet inscrit sous le n° 41.417 du rôle (avant-projet «racisme» dans la suite de l'avis) : articles 5, § 2 et § 3, 14, § 2, dernier alinéa, 15, § 3, dernier alinéa, 24 et 32; – dans l'avant-projet inscrit sous le n° 41.418 du rôle (avant-projet «genre» dans la suite de l'avis) : articles 6, § 2 et § 3, 7, 21, § 2, dernier alinéa, 22, § 3, dernier alinéa, 29, 37 et 39; – dans l'avant-projet inscrit sous le n° 41.419 du rôle (avant-projet «anti-discrimination générale» dans la suite de l'avis) : articles 5, § 2 et § 3, 6, 12, 16, § 2, dernier alinéa, 17, § 3, dernier alinéa, 24, 32, 33, 46, 47 et 48; – dans l'avant-projet inscrit sous le n° 41.420 du rôle (avant-projet «modifiant le Code judiciaire» dans la suite de l'avis) : articles 15 et 16 (voir la note infrapaginale 1 figurant dans la lettre de saisine de la section de législation du Conseil d'État, reproduite en tête du présent avis).

het onderzoek binnen achte werkdagen moet zijn afgerond en zich moet beperken tot de nieuwe bepalingen opgenomen in de voorontwerpen, zoals bevestigd wordt in de brief met de adviesaanvraag⁽¹⁵⁾.

Tevens gelet op wat in punt 1 hierboven is gesteld, volgt daaruit dat, in zoverre het de bepalingen betreft van andere voorontwerpen dan de nieuw ingediende bepalingen, de afdeling wetgeving van de Raad van State niet de gelegenheid heeft gehad eventueel opmerkingen te maken omtrent kwesties die niet worden vermeld in de adviesaanvraag voorafgaand aan het advies van 11 juli 2006 of in de memorie van toelichting bij de voorontwerpen waarop dat advies slaat, behalve omtrent een beperkt aantal punten.

Voorts kan, gelet op de korte termijn die haar is toegekomen, niet worden gegarandeerd dat het geheel van de - zelfs belangrijke - juridische kwesties die rijzen in de nieuwe bepalingen van de voorontwerpen, in dit advies onderzocht zijn kunnen worden.

3. Hoe dan ook wordt, in zoverre het de bepalingen betreft van de voorontwerpen die bepalingen overnemen van thans vigerende wetgeving, verwezen naar de adviezen die de afdeling wetgeving van de Raad van State destijds omtrent die bepalingen heeft verstrekt, onder het voorbehoud dat rekening moet worden gehouden met eventuele latere Europese richtlijnen.

4. Bovendien hebben zich nog andere moeilijkheden voorgedaan.

Overeenkomstig artikel 3, § 1, eerste lid, tweede zin, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State vermeldt de adviesaanvraag de naam van de gemachtigde die de Minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedelijke Kansen heeft aangewezen.

Volgens de voornoemde bepaling van de gecoördineerde wetten op de Raad van State strekt die aanwijzing ertoe «de afdeling wetgeving de dienstige toelichtingen te verstrekken».

Artikel 82, tweede lid, van dezelfde gecoördineerde wetten bepaalt:

«Ze kan, gedurende gans de procedure, vragen stellen of horen hetzij de gemachtigde ambtenaar (...) die, in de vraag om advies, aangeduid werd door de minister (...).»

⁽¹⁵⁾ Het betreft de volgende bepalingen : – in het voorontwerp ingeschreven onder rolnummer 41.417 («voorontwerp-racisme» verder in het advies) : de artikelen 5, §§ 2 en 3, 14, § 2, laatste lid, 15, § 3, laatste lid, 24 en 32; – in het voorontwerp ingeschreven onder rolnummer 41.418 («voorontwerp-gender» verder in het advies) : de artikelen 6, §§ 2 en 3, 7, 21, § 2, laatste lid, 22, § 3, laatste lid, 29, 37 en 39; – in het voorontwerp ingeschreven onder rolnummer 41.419 («voorontwerp-algemene-antidiscriminatie» verder in het advies) : de artikelen 5, §§ 2 en 3, 6, 12, 16, § 2, laatste lid, 17, § 3, laatste lid, 24, 32, 33, 46, 47 en 48; – in het voorontwerp ingeschreven onder rolnummer 41.420 («voorontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek» verder in het advies) : de artikelen 15 en 16 (zie voethoofd 1 in de brief met de adviesaanvraag gericht aan de afdeling wetgeving van de Raad van State, overgenomen aan het begin van dit advies).

En l'espèce, ces dispositions ont été privées d'une grande partie de leur effectivité⁽¹⁶⁾

5. Les difficultés résultant des conditions dans lesquelles les avis du Conseil d'État ont été demandés (n°s 1 à 4, ciavant) peuvent incontestablement alimenter l'insécurité juridique et illustrent les inconvénients qui résultent de la méthode, suivie dans le présent dossier comme dans d'autres, consistant à mener parallèlement la consultation de la section de législation du Conseil d'État et celle d'autres instances ou organismes⁽¹⁷⁾, surtout lorsqu'une première saisine incomplète du Conseil d'État est suivie d'une seconde dans l'urgence.

Même si, depuis la modification des lois coordonnées sur le Conseil d'État par la loi du 2 avril 2003, l'inaccomplissement des formalités prescrites à l'égard d'un projet ne peut plus conduire à l'irrecevabilité de la demande d'avis du Conseil d'État portant sur ce même projet, il n'en reste pas moins qu'en principe la section de législation ne devrait être consultée qu'à l'issue des différentes étapes de la préparation administrative et de l'établissement du projet et après que le demandeur d'avis ait eu la possibilité d'adapter éventuellement son projet à la lumière des éléments recueillis lors de l'accomplissement des formalités. Il serait ainsi évité que le

In het onderhavige geval waren die bepalingen grotendeels onwerkzaam⁽¹⁶⁾

5. De moeilijkheden, te wijten aan de omstandigheden waarin de Raad van State om advies is verzocht (nrs. 1 tot 4 supra), kunnen de rechtsonzekerheid ontegenzeglijk doen toenemen en illustreren de nadelen verbonden aan de in het onderhavige dossier, zoals in andere dossiers, gevuld door de methode die erin bestaat tegelijk het advies in te winnen van de afdeling wetgeving van de Raad van State en dat van andere instanties of instellingen⁽¹⁷⁾, zeker als de Raad van State in eerste instantie om advies wordt verzocht op basis van een onvolledig dossier en daarna nogmaals met het verzoek om spoedbehandeling.

Zelfs al kan het nog niet vervuld zijn van vormvereisten, sinds de wijziging van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, bij de wet van 2 april 2003, niet meer leiden tot de niet-ontvankelijkheid van de adviesaanvraag, dient erop te worden gewezen dat het beginsel blijft dat de afdeling wetgeving pas om advies kan worden gevraagd dan nadat het betrokken voorontwerp alle achtereenvolgende stadia van de administratieve voorbereiding heeft doorlopen en het tot het vaststellen van het ontwerp bevoegde orgaan de mogelijkheid heeft gehad het ontwerp eventueel aan te passen in het licht van de vervulde vormvereisten. Aldus wordt vermeden

⁽¹⁶⁾ En effet, dès la saisine, les auditeurs-rapporteurs ont tenté de prendre contact avec le délégué du ministre afin d'obtenir diverses informations, ainsi que la communication de documents utiles à leur instruction. Le délégué du ministre n'a pu être joint ni au téléphone ni par courrier électronique. Finalement, après plusieurs démarches, à la veille de la date de l'assemblée générale, les auditeurs-rapporteurs ont reçu certains des documents demandés. En revanche, d'autres documents n'ont pas été reçus. Par ailleurs, il eût été utile de recevoir, outre les documents demandés, un tableau de correspondance, dans les deux sens, entre le texte des avantprojets et celui des directives européennes dont la transposition partielle est envisagée par les avant-projets, utile, non seulement à l'examen du Conseil d'État, mais aussi, lorsqu'il est joint à l'exposé des motifs du projet de loi, aux Chambres législatives pour qu'elles puissent se prononcer en connaissance de cause sur le choix des moyens mis en oeuvre par l'auteur de l'avantprojet pour assurer cette transposition et éviter que l'exercice de leur droit d'amendement ne dépasse les limites du pouvoir d'appréciation laissé aux États membres par le droit européen; ces tableaux auraient pu permettre de vérifier quelles sont les dispositions des directives concernées qui ne sont pas encore transposées en raison, par exemple, du fait que les avantprojets contiennent des habilitations au pouvoir exécutif, ou quelles sont celles qui ne relèvent pas de l'autorité fédérale. Compte tenu de ce qui précède, il n'est pas certain qu'un examen exhaustif des questions relatives à l'exacte transposition de la directive précitée ait pu être mené par le Conseil d'État; c'est sous cette réserve sur ce point que des observations ont été formulées dans l'avis précité du 11 juillet 2006 et qu'elles le sont dans le présent avis.

⁽¹⁷⁾ C'est la même décision du Conseil des ministres, en date du 24 mai 2006, qui chargea le ministre à procéder à ces consultations simultanées.

⁽¹⁶⁾ Zodra de brief met de adviesaanvraag is ontvangen, hebben de auditeurs-rapporteurs immers gepoogd in contact te treden met de gemachtigde van de minister, teneinde allerlei inlichtingen te verkrijgen, alsmede de mededeling van stukken dienstig voor het onderzoek ervan. Er kon geen contact worden opgenomen met de gemachtigde van de minister, noch via de telefoon, noch via e-mail. Uiteindelijk hebben de auditeurs-rapporteurs na verscheidene demarches de dag vóór de algemene vergadering sommige van de gevraagde documenten ontvangen. Een aantal andere stukken daarentegen hebben ze niet gekregen. Bovendien zou het nuttig geweest zijn om naast de gevraagde stukken een tabel te ontvangen houdende concordantie, in de beide richtingen, tussen de bepalingen van de voorontwerpen en die van de Europese richtlijnen waarvan de voorontwerpen de gedeeltelijke omzetting verzorgen; die concordantietabel zou niet alleen dienstig zijn voor het onderzoek door de Raad van State, maar ook, indien ze gevoegd werd bij de memorie van toelichting bij het wetsontwerp, voor het onderzoek door de wetgevende kamers, zodat ze zich met kennis van zaken kunnen uitspreken omtrent de keuze van de middelen die desteller van het voorontwerp aanwendt om die omzetting te verwezenlijken en om te voorkomen dat de uitvoering van hun amenderingsrecht de grenzen te buiten gaat van de beoordelingsbevoegdheid die het Europese recht aan de lidstaten verleent; dank zij die tabellen had kunnen worden nagegaan welke bepalingen van de betrokken richtlijnen nog niet zijn omgezet, bijvoorbeeld omdat de voorontwerpen machtingen ten gunste van de uitvoerende macht bevatten, of welke bepalingen niet onder de federale overheid ressorteren. Gelet op het vorenstaande staat het niet vast dat de Raad van State de kwesties betreffende de nauwkeurige omzetting van de voornoemde richtlijn exhaustief heeft kunnen onderzoeken; het is onder dat voorbehoud dat opmerkingen zijn gemaakt in het voornoemde advies van 11 juli 2006, en eveneens in dit advies.

⁽¹⁷⁾ Bij dezelfde beslissing van de ministerraad, d.d. 24 mei 2006 is de minister ermee belast die adviezen tegelijkertijd in te winnen.

Conseil d'État donne son avis sur un projet non définitif et il serait garanti que cet avis soit établi sur la base d'une information complète sur tous les éléments pertinents en cause.

6. Il résulte de tout ce qui précède que la considération figurant dans l'avis précité, selon laquelle:

«[i]l va de soi, dans ces conditions, que le silence gardé dans l'avis sur certains aspects de[s] [...] avantprojet[s] ne saurait signifier qu'aucune autre observation que celles formulées dans le présent avis ne se justifierait [et que,] de même, ce silence ne saurait servir d'élément d'interprétation des avantprojets»

ne peut qu'être réitérée au sujet des avis rendus sur les avant-projets.

C'est sous ces réserves que les observations qui suivent sont formulées, limitées à l'examen du fondement juridique de l'avant-projet, de la compétence de son auteur ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, *in fine*, des lois coordonnées précitées; les importants avant-projets auraient toutefois mérité un examen par la section de législation du Conseil d'État dans de meilleures conditions.

Examen des avant-projets

7.1. L'article 32 de l'avantprojet «racisme», l'article 37 de l'avantprojet «genre» et l'article 32 de l'avantprojet de loi «antidiscrimination générale» disposent tous comme suit:

«Le Ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'Auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu».

7.2. La question se pose de savoir si ces dispositions ont trait à l'organisation des cours et tribunaux visée à l'article 77, alinéa 1^{er}, 9^e, de la Constitution, auquel cas elles devront faire l'objet d'un examen conformément à la procédure bicamérale parfaite, contrairement aux autres dispositions des avant-projets qui, comme l'expose l'article 1^{er} des avant-projets, ont pour objet de régler des matières visées à l'article 78 de la Constitution.

À ce propos, dans l'avis 36.741/2 donné le 28 juin 2004 sur une proposition de loi «concernant le Code de procédure pénale», le Conseil d'État a rappelé ce qui suit:

«Comme l'a relevé l'assemblée générale de la section de législation du Conseil d'État dans son avis 24.11124.594/AG, précité:

«[...] la notion d'organisation', à l'article 77, alinéa 1^{er}, 9^e, de la Constitution doit plutôt s'entendre dans le contexte glo-

dat de Raad van State advies zou uitbrengen over een niet-definitieve ontwerptekst en wordt gewaarborgd dat het advies kan worden uitgebracht met volledige kennis van alle terzake relevante elementen.

6. Uit al wat voorafgaat blijkt dat de overweging in het voormelde advies:

«in deze omstandigheden spreekt het vanzelf dat wanneer in het advies niets wordt gezegd over bepaalde aspecten van het voorontwerp, zulks niet betekent dat daarover geen enkele andere opmerking kan worden gemaakt dan die welke in dit advies geformuleerd worden; dat stilzwijgen kan evenmin worden aangegrepen om de voorontwerpen op de ene of de andere manier uit te leggen»

alleen maar kan worden herhaald in verband met de over de voorontwerpen gegeven adviezen.

Onder dit voorbehoud worden de hiernavolgende opmerkingen gemaakt; overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, *in fine*, van de voormelde gecoördineerde wetten, beperkt de afdeling haar onderzoek tot de rechtsgrond van de voorontwerpen, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten; gelet op de belangrijkheid van de voorontwerpen, zouden ze er evenwel mee gewonnen hebben indien ze door de afdeling wetgeving in betere omstandigheden hadden kunnen worden onderzocht.

Onderzoek van de voorontwerpen

7.1. Artikel 32 van het voorontwerp - «racisme», artikel 37 van het voorontwerp - «gender» en artikel 32 van het voorontwerp - «algemene antidiscriminatie» bepalen het volgende :

«Het openbaar Ministerie of, naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, kan in rechte optreden in alle burgerrechtelijke geschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven.»

7.2. De vraag rijst of deze bepalingen betrekking hebben op de organisatie van de hoven en rechtribunals bedoeld in artikel 77, eerste lid, 9^e, van de Grondwet; in dat geval zullen ze moeten worden onderzocht overeenkomstig de procedure van het volledige bicamerisme, in tegenstelling tot de overige bepalingen van de voorontwerpen die, zoals in artikel 1 van de voorontwerpen wordt uiteengezet, tot doel hebben aangelegenheden als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet te regelen.

In dat verband heeft de Raad van State in advies 36.741/2, gegeven op 28 juni 2004 over een voorstel van wet «houdende het Wetboek van strafprocesrecht», het volgende gememoreerd:

«Zoals de algemene vergadering van de afdeling wetgeving van de Raad van State heeft opgemerkt in haar voorhoemd advies 24.111-24.594/AG:

«(...) moet het begrip 'organisatie' in artikel 77, eerste lid, 9^e, van de Grondwet eerder in de totale samenhang van de

bal de la législation relative au contentieux juridictionnel [...] ; les procédures du bicaméralisme égalitaire valent tant pour l'organisation des cours et tribunaux que pour la détermination de leurs attributions [...] ; c'est non seulement l'organisation, mais aussi la 'compétence' des cours et tribunaux qui sont des matières intégralement bicamérales».

Par la suite, la section de législation a encore considéré, à diverses reprises, que les dispositions relatives aux «compétences» (ou «prérogatives», ou «attributions») du ministère public, des juges d'instruction, des juridictions d'instruction, ainsi que des juges du fond, touchent à l'organisation judiciaire et relèvent en conséquence de la procédure bicamérale parfaite visée à l'article 77 de la Constitution.

Même s'il n'est en effet pas toujours aisément de dissocier clairement les dispositions législatives qui concernent une matière visée à l'article 77, alinéa 1^{er}, 9^e, de la Constitution, de celles qui ont trait à une matière visée à l'article 78 de la Constitution, il est suggéré, dans la même optique que celle adoptée par le service d'Evaluation de la législation du Sénat, de procéder à une répartition des articles de la proposition de loi en fonction du critère suivant : toutes les dispositions qui attribuent une compétence, une prérogative ou une attribution au ministère public, à un juge d'instruction, à une juridiction d'instruction ou à une juridiction de jugement, sont de nature à influencer l'«organisation judiciaire» au sens de l'article 77 alinéa 1^{er}, 9^e, de la Constitution; elles relèvent dès lors de la procédure bicamérale parfaite [...]»⁽¹⁸⁾.

Les dispositions à l'examen confèrent une nouvelle «compétence» ou une nouvelle «prérogative» ou encore une nouvelle «attribution» au ministère public et à l'auditorat du travail. Pour les motifs rappelés dans l'avis 36.741 précité, il y a lieu de les soumettre à la procédure bicamérale parfaite et de les insérer dans l'avant-projet «modifiant le Code judiciaire».

7.3. Sur le fond, l'on n'aperçoit toutefois pas clairement ce qu'il faut entendre par les mots «ester en justice».

On peut supposer qu'il est envisagé de confier au ministère public et à l'auditorat un pouvoir d'action plutôt que d'avis ou de réquisition⁽¹⁹⁾. Si tel est le cas, la disposition sera rédigée en ce sens.

8. L'article 39, § 2, de l'avant-projet «genre» et l'article 33, § 2, de l'avant-projet «non-discrimination générale» est rédigé comme suit:

«§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, telles que visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains

⁽¹⁸⁾ Doc. parl., Sénat, 2003-2004, n° 450/4. Il est renvoyé en outre aux références mentionnées dans les notes infrapaginaires figurant dans l'extrait ci-dessus reproduit de cet avis.

⁽¹⁹⁾ Voir l'article 138, alinéa 6, du Code judiciaire.

regeling met betrekking tot het contentieux van de jurisdictie worden betrokken (...) moeten de procedures van het volledige bicamerisme zowel toepasselijk zijn op de organisatie van de hoven en rechtbanken als op de vaststelling van hun bevoegdheden (...) zijn niet alleen de 'organisatie' maar ook de 'bevoegdheid' van de hoven en rechtbanken integraal bicamerale aangelegenheden».

Achteraf heeft de afdeling wetgeving nog meermaals beschouwd dat de bepalingen betreffende de «bevoegdheden» (of «prerogatieven») van het openbaar ministerie, van de onderzoeksrechters, de onderzoeksgerechten en de feitenrechters, de rechterlijke organisatie betreffen en bijgevolg valen onder de procedure van het volledige bicamerisme bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

Ook al is het immers niet altijd eenvoudig de wetsbepalingen betreffende een aangelegenheid bedoeld in artikel 77, eerste lid, 9^e, van de Grondwet duidelijk te onderscheiden van die welke een aangelegenheid bedoeld in artikel 78 van de Grondwet betreffen, wordt in dezelfde optiek als die welke de dienst Wetsevaluatie van de Senaat heeft aangenomen, voorgesteld de artikelen van het wetsvoorstel in te delen op basis van het volgende criterium : alle bepalingen die een bevoegdheid of een prerogatief verlenen aan het openbaar ministerie, aan een onderzoeksrechter, aan een onderzoeksgerecht of aan een vonniscourt, kunnen een weerslag hebben op de «rechterlijke organisatie» in de zin van artikel 77, eerste lid, 9^e, van de Grondwet; bijgevolg ressorteren ze onder de procedure van het volledige bicamerisme (...»⁽¹⁸⁾.

De voorliggende bepalingen verlenen een nieuwe «bevoegdheid» of een nieuw «prerogatief» aan het openbaar ministerie en aan het arbeidsauditoraat. Om de in het voormalde advies 36.741 gememoreerde redenen dient voor die bepalingen de procedure van het volledige bicamerisme te worden gevolgd en dienen ze te worden ingevoegd in het voorontwerp «tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek».

7.3. Inhoudelijk is het evenwel niet duidelijk wat verstaan dient te worden onder de woorden «in rechte optreden».

Men kan ervan uitgaan dat eraan gedacht wordt het openbaar ministerie en het auditoraat een bevoegdheid om op te treden bij wege van rechtsvordering te verlenen in plaats van een adviserende bevoegdheid of een vorderingsbevoegdheid⁽¹⁹⁾. Indien zulks het geval is, moet de bepaling in die zin worden geredigeerd.

8. Artikel 39, § 2, van het voorontwerp-»gender» en artikel 33, § 2, van het voorontwerp - «algemene anti-discriminatie» luiden als volgt:

«§ 2. Voor wat de aanvullende pensioenen betreft, met inbegrip van de eventuele solidariteitsuitkeringen, zoals bedoeld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van

⁽¹⁸⁾ Gedr. St., Senaat, 2003-2004, nr. 450/4. Bovendien wordt gerefererend aan de verwijzingen in de voetnoten die zijn opgenomen in het hierboven weergegeven uittreksel uit dat advies.

⁽¹⁹⁾ Zie artikel 138, zesde lid, van het Gerechtelijk Wetboek.

avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, le Ministre qui a les Pensions dans ses attributions est compétent pour l'exécution de l'article 12 de la loi, et la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12 de la loi. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de cette même loi, sont d'application, sans préjudice du Titre IV de la loi.»

Le pouvoir attribué au «ministre qui a les Pensions dans ses attributions» n'y apparaît pas clairement.

Situé dans une disposition qui concerne l'attribution de pouvoirs de surveillance⁽²⁰⁾, le membre de phrase qui porte sur les compétences attribuées au ministre pourrait être interprété comme se limitant à lui conférer de pareils pouvoirs de surveillance ou plutôt comme l'habilitant à désigner les fonctionnaires à cet effet. Outre la nécessité d'une meilleure rédaction pour traduire cette éventuelle intention, on se demande toutefois si cette attribution de pouvoir au ministre ne ferait pas alors double emploi, quant à son objet, avec la disposition figurant au paragraphe 1^{er} donnant déjà un pouvoir analogue au Roi.

S'il s'agit au contraire d'un véritable pouvoir d'exécution, le texte est incompatible avec les articles 105 et 108 de la Constitution, qui n'autorisent en principe le législateur à conférer des pouvoirs d'exécution qu'au Roi, pareille attribution expresse étant au demeurant inutile lorsqu'elle concerne le pouvoir général d'exécution des lois déjà prévu précisément par l'article 108 précité.

La disposition sera réexaminée à la lumière de cette observation.

9. L'article 12 de l'avant-projet «anti-discrimination générale» fixe les cas où une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination.

Dans la mesure où l'article peut être considéré comme un article nouveau, comme l'a indiqué le ministre dans sa demande d'avis, les observations suivantes peuvent être formulées.

L'article 12, § 1^{er}, dispose qu'en matière de relations de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

⁽²⁰⁾ Voir le paragraphe 1^{er} et la partie du paragraphe 2 concernant la Commission bancaire, financière et des assurances.

sommige aanvullende voordeelen inzake sociale zekerheid, onverminderd de bepalingen van de vorige paragraaf, is de Minister die bevoegd is voor Pensioenen, bevoegd voor de uitvoering van artikel 12 van de wet en de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen bedoeld in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, voor het toezicht op de naleving van artikel 12 van de wet. In het kader van dit toezicht zijn de strafbepalingen vermeld in artikel 54 van dezelfde wet van toepassing onverminderd Titel IV van de wet.»

De bevoegdheid die wordt opgedragen aan de «minister die bevoegd is voor Pensioenen» komt daarin niet duidelijk tot uiting.

De zinsnede, die opgenomen is in een bepaling betreffende het opdragen van toezichthoudende bevoegdheden⁽²⁰⁾ en die betrekking heeft op de aan de minister opgedragen bevoegdheden, zou zo kunnen worden uitgelegd dat ze hem alleen maar zulke toezichthoudende bevoegdheden opdraagt of veel eer dat ze hem machtigt om daartoe de ambtenaren aan te wijzen. Niet alleen is het nodig om die eventuele bedoeling weer te geven in een nauwkeuriger redactie, daarnaast rijst evenwel de vraag of deze opdracht van bevoegdheid aan de minister, wat het onderwerp ervan betreft, geen doublure zou vormen met de bepaling in paragraaf 1, waarin reeds een soortgelijke bevoegdheid wordt opgedragen aan de Koning.

Indien het daarentegen gaat om een echte uitvoeringsbevoegdheid, is de tekst onverenigbaar met de artikelen 105 en 108 van de Grondwet, die op grond waarvan de wetgever in beginsel alleen aan de Koning uitvoeringsbevoegdheden kan opdragen; een zodanige uitdrukkelijke opdracht is overigens zinloos wanneer zij betrekking heeft op de algemene bevoegdheid om wetten ten uitvoer te leggen waarin het voormalde artikel 108 immers reeds voorziet.

De bepaling moet worden herzien in het licht van deze opmerking.

9. Artikel 12 van het voorontwerp-algemene-anti-discriminatie bepaalt de gevallen waarin een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie vormt.

In de mate dat het artikel, zoals de minister in zijn advies-aanvraag heeft aangegeven, als een nieuw artikel kan worden beschouwd, kunnen de volgende opmerkingen worden gemaakt.

Artikel 12, § 1, bepaalt dat op het stuk van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen betreffende de sociale zekerheid een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie vormt wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitime doel, met inbegrip van legitime doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitime doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

⁽²⁰⁾ Zie paragraaf 1 en het gedeelte van paragraaf 2 met betrekking tot de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen.

Un système de justification ouvert est ainsi instauré pour le critère de l'âge qui serait utilisé en vue d'opérer une distinction directe, et ce pour les matières touchant aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale. Ce système déroge à l'article 8 de l'avant-projet. Aux termes de cette dernière disposition en effet, la distinction directe sur la base de l'âge ne peut en principe être justifiée que selon un système fermé : pareille distinction n'est admissible qu'en raison de motifs exceptionnels, comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante, outre les autres motifs généraux énoncés aux articles 10 et 11.

Le système de justification fermé est imposé en principe par la directive 2000/78 du Conseil de l'Union européenne du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail («directive-cadre»), plus particulièrement par son article 2. L'article 6, paragraphe 1, de la directive envisage toutefois un système de justification ouvert pour les distinctions basées sur l'âge. Cette disposition autorise les États membres à prévoir que ces distinctions ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

La directive permet donc un système de justification ouvert où le motif de justification classique qui s'applique en cas de discrimination indirecte vaut en cas de distinction directe basée sur l'âge.

L'article 12 de l'avant-projet considère que le législateur national peut adopter un dispositif offrant un système de justification ouvert à l'employeur pris à titre individuel : l'employeur peut opérer une distinction directe fondée sur l'âge pour autant qu'il puisse en donner la justification mentionnée plus haut.

La question se pose à cet égard de savoir si l'article 6, paragraphe 1, de la directivecadre permet à la législation nationale qui le transpose d'adopter un système ouvert, non seulement dans les politiques nationales visées par la directive, mais aussi dans les relations horizontales qui sont principalement réglées par l'avant-projet.

Cette question est controversée⁽²¹⁾, l'article 6, paragraphe 1, de la directive pouvant être lu comme ne s'adressant qu'aux États membres et n'autorisant qu'une exception à interpréter de manière restrictive.

Au terme d'un exposé et d'un examen de cette controverse, Ch. Bayart conclut:

⁽²¹⁾ Voir notamment Ch. Bayart, *Discriminatie tegenover differentiatie - Arbeidsverhoudingen na de Discriminatiewet - Arbeidsrecht na de Europese Ras en Kaderrichtlijn*, Bruxelles, 2004, n°s 838 à 849, pp. 298 à 302, et les références mentionnées.

Aldus wordt voor het criterium van de leeftijd, dat zou worden aangewend met het oog op het maken van een direct onderscheid, een open systeem van rechtvaardiging ingevoerd, ook voor de aangelegenheid van de arbeidsbetrekkingen en voor die van de aanvullende regelingen betreffende de sociale zekerheid. Dit systeem wijkt af van het bepaalde in artikel 8 van het voorontwerp. Naar luid van deze laatste bepaling kan het directe onderscheid op grond van leeftijd immers in beginsel alleen worden gerechtvaardigd op basis van een gesloten systeem van rechtvaardiging: een zodanig onderscheid is alleen aanvaardbaar om uitzonderlijke redenen, zoals een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste, benevens de overige algemene redenen vermeld in de artikelen 10 en 11.

Het gesloten rechtvaardigingsysteem wordt in principe opgelegd door richtlijn 2000/78 van de Raad van de Europese Unie van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep («kaderrichtlijn»), meer in het bijzonder bij artikel 2 ervan. Artikel 6, lid 1, van de richtlijn bevat voor de rechtvaardiging van een verschil in behandeling op grond van leeftijd echter een open rechtvaardigingssysteem. Dit artikel staat de lidstaten toe te bepalen dat die verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

De richtlijn voorziet aldus in een open systeem van rechtvaardiging waarbij de klassieke rechtvaardigingsgrond die geldt bij indirecte discriminatie, van toepassing wordt verklaard voor direct onderscheid op grond van leeftijd.

Artikel 12 van het voorontwerp gaat ervan uit dat de nationale wetgever een regeling kan aannemen die de individuele werkgever een open rechtvaardigingssysteem aanbiedt : de werkgever kan een direct onderscheid op basis van leeftijd maken, voor zover hij aan de hierboven omschreven rechtvaardigingstoets kan voldoen.

Hierbij rijst echter de vraag of artikel 6, lid 1, van de kaderrichtlijn de nationale wetgever, wanneer deze artikel 6 omzet, ook toestaat een open systeem aan te nemen, niet alleen in de nationale beleidsterreinen bedoeld in de richtlijn, maar ook in de horizontale betrekkingen, die hoofdzakelijk in het voorontwerp worden geregeld.

Deze kwestie is omstreden⁽²¹⁾, daar artikel 6, lid 1, van de richtlijn aldus kan worden gelezen dat het zich alleen richt tot de lidstaten en slechts een uitzondering toestaat die restrictief moet worden geïnterpreteerd.

Tot slot van een uiteenzetting en een onderzoek omtrent die controverse concludeert Ch. Bayart als volgt:

⁽²¹⁾ Zie inzonderheid Ch. Bayart, *Discriminatie tegenover differentiatie Arbeidsverhoudingen na de Discriminatiewet Arbeidsrecht na de Europese Ras- en Kaderrichtlijn*, Brussel, 2004, nrs. 838 tot 849, blz. 298 tot 302, en de genoemde verwijzingen.

«De precieze draagwijdte en het karakter van de rechtvaardigingsgrond inzake leeftijdsdiscriminatie zullen ongetwijfeld verder verduidelijkt dienen te worden in toekomstige rechtspraak van het Hof van Justitie [...]»⁽²²⁾.

Il appartient à l'auteur de l'avant-projet d'exposer dans le commentaire des dispositions à l'examen les raisons qui l'ont conduit à opter pour l'interprétation large de l'article 6, paragraphe 1, de la directive-cadre.

L'assemblée générale de la section de législation était composée de:

Messieurs

R. ANDERSEN,
M. VAN DAMME,
Y. KREINS,

premier président du
Conseil d'État, présidents
de chambre,

J. SMETS,
P. VANDERNOOT,
J. JAUMOTTE,
B. SEUTIN,
VAN VAERENBERGH,

conseillers d'État

J. VELAERS,
J.-Cl. SCHOLSEM,

assesseurs de la section
de législation,

Madame

D. LANGBEEN,

Monsieur

M. FAUCONIER,

greffier en chef,
greffier assumé.

Les rapports ont été rédigés par M. W. PAS, Mme A. VAGMAN et M. R. WIMMER, auditeurs.

LE GREFFIER EN CHEF,

D. LANGBEEN

LE PREMIER PRÉSIDENT,

R. ANDERSEN

«De precieze draagwijdte en het karakter van de rechtvaardigingsgrond inzake leeftijdsdiscriminatie zullen ongetwijfeld verder verduidelijkt dienen te worden in toekomstige rechtspraak van het Hof van Justitie [...]»⁽²²⁾.

De steller van het voorontwerp dient in de commentaar op de onderzochte bepalingen aan te geven waarom hij verkozen heeft artikel 6, lid 1, van de kaderrichtlijn ruim te interpreteren.

De algemene vergadering van de afdeling wetgeving was samengesteld uit:

de Heren

R. ANDERSEN,
M. VAN DAMME,
Y. KREINS,

eerste voorzitter van de
Raad van State,
kamervoorzitters,

J. SMETS,
P. VANDERNOOT,
J. JAUMOTTE,
B. SEUTIN,
W. VAN VAERENBERGH,

staatsraden,

J. VELAERS,
J. Cl. SCHOLSEM,

assessoren van de
afdeling wetgeving,

Mevrouw

D. LANGBEEN,

de Heer

M. FAUCONIER,

hoofdgriffier,
toegevoegdgriffier.

De verslagen werden uitgebracht door de H. W. PAS, Mevr. A. VAGMAN en de H. R. WIMMER, auditeurs.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. R. ANDERSEN.

DE HOOFDGRIFFIER,

DE EERSTE VOORZITTER,

D. LANGBEEN

R. ANDERSEN

⁽²²⁾ *Ibid.*, n° 849, p. 302.

⁽²²⁾ *Ibid.*, nr. 849, blz. 302.

PROJET DE LOI

ALBERT II, ROI DES BELGES,
A tous, présents et à venir,
 SALUT.
 sur la proposition de notre ministre de l'Égalité des chances,
 Nous AVONS ARRETE ET ARRETONS:

Notre ministre de l'Égalité des chances est chargé de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

TITRE I**CHAPITRE PREMIER****Dispositions introductives****Art. 1**

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

Art. 2

La présente loi transpose:

- La directive 75/117/CE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des États 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 œuvre 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 CEE du Parlement et du Conseil du 23 septembre 2002;

- La directive 86/378/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité

WETSONTWERP

ALBERT II, KONING DER BELGEN,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
 ONZE GROET.
 op de voordracht van onze minister van Gelijke Kansenbeleid,
 HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :

Onze minister van Gelijke Kansenbeleid is gelast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

TITEL I**HOOFDSTUK 1****Inleidende bepalingen****Art. 1**

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

Art. 2

Bij deze wet worden omgezet:

- Richtlijn 75/117/EG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lid-Staten 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 arbeidsvoorraarden, gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EEG 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

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 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 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 œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

Art. 3

La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

Art. 4

§ 1^{er}. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité 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

CHAPITRE 2

Definitions

Art. 5

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

Relations de travail: les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les

sectorielle 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 aangelegenheden bedoeld in art. 6 van deze wet, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht.

Art. 4

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt met direct onderscheid op grond van geslacht gelijkgesteld elk direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap.

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

HOOFDSTUK 2

Definities

Art. 5

Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

Arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor

conditions de travail et les réglementations de licenciem-
ment, et ceci:

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant en ce qui concerne le travail salarié, 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 l'hierarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du statut statutaire ou contrac-
tuel 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'enseigne-
ment, tel que visé à l'article 127, § 1^{er}, 2^o, de la Constitu-
tion.

2° Groupements d'intérêts: les organisations, asso-
ciations 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 unila-
térale.

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 lors-
que, 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 lors-
qu'une disposition, un critère ou une pratique apparem-
ment 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 fon-
dée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base
des dispositions du titre II de la présente loi.

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 environ-

toegang tot arbeid, de arbeidsvooraarden, en de
ontslagregelingen, en dit:

- zowel in de publieke als privé-sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, onbetaalde arbeid,
arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leer-
overeenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en
startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshierarchie en voor
alle activiteitstakken;
- ongeacht het statutair of contractueel statuut van
de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudin-
gen die worden aangegaan met de organen en instel-
lingen bedoeld in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere
wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellin-
gen, en met uitzondering van de arbeidsverhoudingen
in het onderwijs, zoals bedoeld in artikel 127, § 1, 2^o
van de Grondwet.

2° Belangenvereniging: de organisaties, verenigingen
en groeperingen bedoeld in artikel 35.

3° Bepalingen: de bestuursrechtelijke bepalingen, de
bepalingen opgenomen in individuele of collectieve over-
eenkomsten of reglementen en de bepalingen opgeno-
men in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

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

5° Direct onderscheid: wanneer iemand ongunstiger
wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare si-
tuatie 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: wanneer een ogenschijnlijk
neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van
een bepaald geslacht, in vergelijking met andere perso-
nen 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 van deze
wet.

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 bedrei-

nement 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 ses membres.

13° Exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13 de la présente loi.

14° 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, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

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° 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.

gende, 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 aangestast, 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 een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van geslacht.

13° Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig artikel 13 van deze wet.

14° 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.

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° 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.

CHAPITRE 3

Champ d'application

Art. 6

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

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3° les avantages sociaux;
- 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5° les relations de travail;
- 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

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

- 1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:
 - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
 - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
 - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
 - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
 - l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes.
- 2° Dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
 - les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les

HOOFDSTUK 3

Toepassingsgebied

Art. 6

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

- 1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;
- 2° de sociale bescherming, met inbegrip van sociale zekerheid en gezondheidszorg;
- 3° de sociale voordeelen;
- 4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;
- 5° de arbeidsbetrekkingen;
- 6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;
- 7° het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordeelen die deze organisaties bieden;
- 8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

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

- 1° De voorwaarden voor toegang tot arbeid, waaronder ondermeer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
 - de werkbeschikkingen of de advertenties voor betrekkingen en promotiekansen, en dit ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;
 - de bepaling en toepassing van de selectiecriteria en selectiekanalen die worden gehanteerd in het wervingsproces;
 - de bepaling en toepassing van de aanstellingscriteria die worden gehanteerd bij de aanwerving of benoeming;
 - de bepaling en toepassing van de criteria die worden gehanteerd bij promotie;
 - de toetreding als vennoot in vennootschappen of maatschappijen van zelfstandige beroepen.
- 2° De bepalingen en praktijken met betrekking tot de arbeidsvooraarden en beloning, waaronder ondermeer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:
 - de regelingen vervat in arbeidsovereenkomsten, de overeenkomsten van zelfstandigen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen, de stage- en leerovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkom-

régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur (ou par le commanditaire à l'indépendant) du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions;
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

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

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

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

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

sten, collectieve regelingen voor zelfstandigen; de arbeidsreglementen en eenzijdige werkgeversbeslissingen of eenzijdige beslissingen opgelegd aan een zelfstandige;

- de toekenning en bepaling van het loon, het urenloon of de bezoldiging;
- de toekenning en bepaling van alle huidige of toekomstige voordelen in geld of in natura mits deze, zij het ook indirect, door de werkgever aan de werknemer (of door de opdrachtgever aan de zelfstandige) uit hoofde van zijn betrekking worden betaald, ongeacht of dit ingevolge een overeenkomst, ingevolge wettelijke bepalingen, dan wel vrijwillig gebeurt;
- de arbeidsduur en de arbeidsduurregeling;
- de regeling inzake feestdagen en zondagsrust
- de regelingen inzake nachtarbeid;
- de regelingen inzake arbeid van jeugdige werknemers;
- de regelingen met betrekking tot de ondernemingsraden, de comités voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardigingen en de raden en comités van dezelfde aard die in de openbare sector bestaan;
- de bevordering van de arbeid- en de loonsverbetering van de werknemers;
- de beroepen- en functieclassificatie;
- het betaald educatief verlof en het vormingsverlof;
- de regelingen inzake tijdskrediet;
- de regelingen inzake jaarlijkse vakantie en het vakantiegeld;
- de regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid.

3° De regelingen en praktijken inzake de beëindiging van de arbeidsbetrekking, waaronder ondermeer, doch niet uitsluitend, wordt begrepen:

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

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

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

- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
 - le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
 - l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
 - la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
 - La fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
 - la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
 - la fixation des conditions d'octroi des prestations;
 - la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
 - la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.
- de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
 - de berekening van de prestaties, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties;
 - de bepaling van de personen die aan een aanvullende regeling voor sociale zekerheid mogen deelnemen;
 - de bepaling of verplicht dan wel vrijwillig aan dergelijke regeling wordt deelgenomen;
 - de bepaling van regels voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor prestaties;
 - de bepaling van regels ten aanzien van de terugbetaling van premies wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op prestaties op lange termijn waarborgen;
 - de bepaling van de voorwaarden voor de toekenning van prestaties;
 - de bepaling van het behoud of de verwerving van rechten tijdens periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst;
 - de bepaling van rechten op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

Art. 7

Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

Art. 7

De bepalingen van deze wet vinden geen toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van personen die worden geviseerd door artikel 2, § 1, 1° van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.

TITRE II

Possibilité de justification des distinctions

CHAPITRE PREMIER

Possibilité de justification des distinctions directes

Section I

En matière de biens et services

Art. 8

Dans le domaine visé à l'article 6, § 1^{er}, 1°, toute distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf des les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

Art.9

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après consultation de l'Institut, détermine de manière limitative, les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

A défaut pour l'Institut de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 10

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe dans la fixation des primes et prestations d'assurance est permise, si elle est justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. La présente disposition ne s'applique pas aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement régis par l'article 12 de la présente loi.

TITEL II

Rechtvaardiging van onderscheid

HOOFDSTUK 1

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.

Art.9

§ 1. In afwijking van artikel 8, kan een direct onderscheid gemaakt worden op grond van geslacht als de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. De Koning bepaalt, bij een in de Ministerraad overlegd besluit en na raadpleging van het Instituut, op limitatieve wijze de goederen en diensten die beschouwd kunnen worden als exclusief of essentieel bestemd voor de leden van één geslacht.

Wanneer het Instituut zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 10

§ 1. In afwijking van artikel 8, is een direct onderscheid op grond van geslacht toegelaten voor de bepaling van verzekeringspremies en –prestaties, als het gerechtvaardigd is door een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn.

§ 2. Deze bepaling is niet van toepassing op verzekeringsovereenkomsten die worden afgesloten in het kader van een aanvullende regeling voor sociale zekerheid. Deze overeenkomsten worden exclusief beheert door artikel 12 van deze wet.

§ 3. La dérogation visée au § 1^{er} cessera d'être en vigueur à la date fixée par le Roi, et au plus tard le 21 décembre 2007.

Section II

En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles

Art. 11

Dans les domaines visés aux articles 6, § 1^{er}, 2°, 6, § 1^{er}, 3° et 6, § 1^{er}, 7°, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées par les articles 16, 17 et 18.

Section III

En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale

Art. 12

§ 1^{er}. Dans les matières visées à l'article 6, § 1^{er}, 4°, et sans préjudice du paragraphe 2 du présent article et des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

§ 2. En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régimes fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune distinction directe fondée sur le sexe.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, sont licites.

Par dérogation à l'alinéa 2, les engagements de pensions ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

Par dérogation à l'alinéa 2, les engagements de pensions du type contributions définies ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

§ 3. De uitzondering bepaald in § 1 zal ophouden van kracht te zijn op de datum bepaald door de Koning, en ten laatste op 21 december 2007.

Afdeling II

Inzake Sociale zekerheid, sociale voordeLEN, en lidmaatschap van professionele organisaties

Art. 11

In de materies bedoeld in de artikelen 6, § 1, 2°, 6, § 1, 3° en 6, § 1, 7°, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld in de artikelen 16, 17 en 18.

Afdeling III

Inzake Aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

Art. 12

§ 1. In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 4°, en onverminderd paragraaf 2 van dit artikel en artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van geslacht een directe discriminatie.

§ 2. Wat de dienstjaren gepresteerd na 17 mei 1990 betreft, mag de pensioentoezegging zoals bedoeld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordeLEN inzake sociale zekerheid geen direct onderscheid op grond van geslacht inhouden.

In afwijking van het eerste lid zijn alleen verschillen gegrond op de respectieve levensverwachtingen van mannen en vrouwen toegelaten.

In afwijking van het tweede lid mogen pensioentoezeggingen geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de persoonlijke bijdragen.

In afwijking van het tweede lid mogen de pensioentoezeggingen van het type vaste bijdragen geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen bij de bepaling van het niveau van de bijdragen.

Conformément à l'alinéa 1^{er}, la distinction directe sur la base du sexe dans les engagements de pension comme visés dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus, n'entraîne aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Section IV

En matière de relations de travail

Art. 13

§ 1^{er}. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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 cette dernière loi ne s'applique pas.;

In overeenstemming met het eerste lid, levert direct onderscheid op grond van geslacht in de pensioen-toezegging zoals bedoeld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, met betrekking tot dienstjaren gepresteerd tot en met 17 mei 1990 betreft, geen ongeoorloofd onderscheid op in strijd met artikel 45 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Afdeling IV

Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen

Art. 13

§ 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, en onder voorbehoud van artikelen 16, 17 en 18, kan een direct onderscheid op grond van geslacht enkel worden gerechtvaardigd op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk dat verband houdt met het geslacht vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;

- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De Koning bepaalt, bij een in ministerraad overlegd besluit, de situaties waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt overeenkomstig de voorwaarden bepaald in de tweede paragraaf van dit artikel.

§ 4. De koninklijke besluiten bedoeld in de vorige paragraaf worden getroffen:

- wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is ;

– pour ce qui concerne le secteur privé, 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;

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

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, § 1^{er}, 6° et 6, § 1^{er}, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination 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 2

Possibilité de 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 3

Motifs généraux de justification

Art. 16

§ 1^{er}. 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.

– wat de privé-sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad.

Bij gebreke van één de geraadpleegde organen om zich binnen de twee maanden na de vraag uit te spreken, wordt hun advies geacht positief te zijn.

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 aangelegenheden bedoeld in de artikelen 6, § 1, 6° en 6, § 1, 8°, 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 2

Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Art. 15

Elk indirect onderscheid op grond van geslacht vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze 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 3

Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 16

§ 1. Direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer het direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre 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 paragraphe précédent, le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail, les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

– Pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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 cette dernière loi ne s'applique pas;

– Pour ce qui concerne le secteur privé, 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.

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.17

Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 18

§ 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de

§ 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 onnodige beperken.

§ 3. In naleving van de in de vorige paragraaf vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een in ministerraad overlegd besluit, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij maatregelen van positieve actie getroffen kunnen worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen wordt het in de vorige paragraaf bedoelde koninklijk besluit getroffen:

– Wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;

– Wat de privé-sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 17

De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Art. 18

§ 1. Direct of indirect onderscheid op grond van geslacht geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige

discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le paragraphe précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec ce que requièrent 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 les législations relatives 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

Dispositions civiles

CHAPITRE PREMIER

Interdiction de la discrimination

Art. 19

Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;

vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens de wet.

§ 2. De voorgaande paragraaf doet geen uitspraak over de conformiteit van direct en 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 in Ministerraad overlegd besluit, 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

Burgerrechtelijke bepalingen

HOOFDSTUK 1

Discriminatieverbod

Art. 19

In de aangelegenheden voorzien in het toepassingsgebied van deze wet, is elke vorm van discriminatie op grond van de beschermde criteria verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan:

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;

- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

CHAPITRE 2

Dispositifs de protection

Art. 20

Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 21

§ 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du paragraphe précédent, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée aux premier et second tirets de l'alinéa précédent consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

- een opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- sexuele intimidatie.

HOOFDSTUK 2

Rechtsbescherming

Art. 20

De bepalingen die strijdig zijn met deze wet alsook de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze wet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Art. 21

§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op een ander terrein dan dat van de arbeidsbetrekkingen, mogen zij die het voorwerp uitmaken van deze klacht geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van de voorgaande paragraaf, wordt onder klacht begrepen:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de persoon bij de organisatie of instelling die het voorwerp uitmaakt van de klacht, overeenkomstig de vigerende procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de persoon door een belangenvereniging of door het Instituut;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon door een belangenvereniging of door het Instituut.

De gemotiveerde klacht bedoeld in het eerste en tweede gedachtestreepje van het voorgaande lid bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 3. Wanneer nadelige maatregelen worden getroffen ten aanzien van de persoon binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de verweerde.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au paragraphe 1^{er} de la présente disposition, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, de la présente loi, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes que interviennent en tant que témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'un plainte mentionnée au paragraphe 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin de justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 du présent article peut décider d'abréger les délais visés au § 3 du présent article.

Art. 22

§ 1^{er}. Lorsqu'une plainte a été introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur;

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de persoon werd ingesteld, wordt de periode van twaalf maanden, vermeld in het vorige lid, verlengd tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van de rechterlijke beslissing.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregelen in strijd zijn met § 1, moet de auteur van de maatregelen aan deze persoon een vergoeding betalen die, naar keuze van deze persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding zoals bepaald in artikel 23, § 2, van deze wet, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de persoon de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de klacht vermeld in paragraaf 2, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 6. Op vraag van de verweerde, kan de rechter bij wie de klacht bedoeld in § 2 van dit artikel, aanhangig is gemaakt, beslissen om de termijn bepaald in § 3 van dit artikel in te korten

Art. 22

§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, mag de werkgever geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel ondermeer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden, of nadelige maatregelen getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de persoon op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures;

- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'emploie;

- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut auprès de l'entreprise ou du service qui l'emploie

- une action en justice introduite par cette personne;
- une action en justice introduite au bénéfice de cette personne par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée aux premier, second et troisième tirets de l'alinéa précédent consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1^{er}, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou poste de travail, aux conditions fixées antérieurement.

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou poste de travail, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de tra-

- een met redenen omklede klacht ingediend door de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de betrokken persoon, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;

- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokken persoon door een belangenvereniging of door het Instituut bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;

- een rechtsvordering ingesteld door de persoon;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon door het Instituut of een belangenvereniging.

De gemotiveerde klacht bedoeld in het eerste, tweede en derde gedachtestreepje van het voorgaande lid, bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. Wanneer de werkgever nadelige maatregelen treft ten aanzien van de persoon binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de verweerde.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de persoon werd ingesteld, wordt de periode van twaalf maanden, vermeld in het vorige lid, verlengd tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van de rechterlijke beslissing.

§ 5. Wanneer de werkgever nadelige maatregelen treft ten aanzien van een persoon in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving tot de beëindiging, van de beëindiging met onmiddellijke ingang of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeids-

vail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. À défaut de réintégration ou de reprise au poste de travail aux conditions fixées antérieurement, suivant la demande visée au § 5 alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou poste de travail, aux conditions fixées antérieurement:

1° Lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° Lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° Lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe premier, l'employeur est tenu de payer l'indemnité prévue dans le § 6.

§ 9. La protection visée dans cet article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation

voorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen over de beloning storten.

Deze paragraaf vindt geen toepassing wanneer de nadelige maatregel worden getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. Wanneer de persoon na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoevenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregelen in strijd zijn met § 1, moet de werkgever aan deze persoon een vergoeding betalen die, naar keuze van deze persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de persoon de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangervereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen acht;

2° wanneer de persoon de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens deze persoon een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan de dringende reden voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

§ 8. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met de eerste paragraaf van dit artikel, dient de werkgever de schadevergoeding bepaald in de § 6 te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de klacht vermeld in § 3, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht ter kennis brengt van de persoon

avec la situation que fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 23

§ 1^{er}. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Toutefois dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au paragraphe 2 de la présente disposition, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaits visés au paragraphe précédent sont fixés comme suit:

1° Hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du dommage morale subi.

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire équivaut à un montant correspondant à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération.

Art. 24

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, ou du Ministère public ou de l'Auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 37,

bij wie de klacht wordt ingediend of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

Art. 23

§ 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bepaalde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in paragraaf 2 van dit artikel, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding voorzien in de vorige paragraaf, wordt als volgt bepaald:

1° Met uitzondering van het hierna bepaalde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

2° Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt worden tot 3 maanden loon.

Art. 24

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut of van een van de belangerverenigingen, of van het Openbaar Ministerie of het Arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhangig

condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385*nonies* du Code judiciaire.

Art. 25

§ 1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, du Ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'Auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référent.

Elle est formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

A peine de nullité, la requête contient;

- 1° l'indication des jours, mois et année;
- 2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les noms et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée.

heeft gemaakt op grond van artikel 37, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt, overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385*nonies* Gerechtelijk Wetboek.

Art. 25

§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut, van een van de belangenverenigingen, van het Openbaar Ministerie, of, al naar gelang de aard van de daad, het Arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding van deze wet.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtbank de forfaitaire schadevergoeding bepaald in artikel 23, § 2, aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij wordt ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift:

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'État, telles que définies par les lois coordonnées du 12 juin 1973 sur le Conseil d'État.

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

2° quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijd de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschoring is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijd meegeleed aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 juni 1973 op de Raad van State.

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 een 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 de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de domeinen bedoeld in artikel 6;

2° hij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot haat of geweld je-

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 indiquées 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 indiquées 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 et de leurs membres, en raison du sexe.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû 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 en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, 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 à quinze ans.

gens een persoon wegens zijn geslacht, en dit, zelfs buiten de domeinen bedoeld in artikel 6;

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

4° hij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens het geslacht, en dit, zelfs buiten de domeinen bedoeld in artikel 6.

Art. 28

Met een 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 discriminatie bedrijft jegens een persoon 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 openbare officieren of ambtenaren beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur te hebben bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt, en indien zij beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad in voorkomend geval te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

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

Art. 29

Sont punis 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, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 25 à la suite d'une action en cessation.

Art. 30

En cas d'infraction aux articles 27, 28 ou 29 de la présente loi, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 31

Toutes les dispositions du Livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente loi.

TITRE V

Charge de la preuve

Art. 32

Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de:

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

Art. 33

§ 1^{er}. Lorsque la victime de la discrimination, l'Institut, ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits, tels que des données statistiques ou des tests de situation, qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination sur base du sexe, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à la partie défenderesse.

Art. 29

Met een 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 zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 25 werd gewezen.

Art. 30

In geval van een inbreuk op de artikelen 27, 28 of 29 van deze wet, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Art. 31

Alle bepalingen van het Eerste Boek van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven omschreven in deze wet.

TITEL V

Bewijslast

Art. 32

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing in alle procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie:

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- sexuele intimidatie.

Art. 33

§ 1. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde gerecht feiten, zoals ondermeer statistische gegevens of praktijktests, aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van geslacht kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerde.

§ 2. La preuve de la discrimination sur base du sexe peut être fournie au moyen d'un test de situation qui peut être établi par un constat d'huissier. Le Roi détermine par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres les modalités du test de situation tel que visé par le présent article.

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. 35

Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre:

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'Homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants

§ 2. Het bewijs van discriminatie op grond van geslacht kan worden geleverd met behulp van een praktijktest die kan worden uitgevoerd door een gerechtsdeurwaarder. De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de nadere regels voor de uitvoering van de praktijktest zoals voorzien in dit artikel.

TITEL VI

Bevoegde instanties

Art. 34

Het Instituut kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven.

Art. 35

Kunnen in rechte optreden in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk is gedaan aan hetgeen zij statutair nastreven:

1° elke instelling van openbaar nut en vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid stelt, en zich statutair tot doel stellen de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals deze bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités zijn bepaald;

3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen

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

Varia

Art. 37

§ 1^{er}. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

§ 2. Les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés:

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par 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 cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, 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 organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande.

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. 38

§ 1^{er}. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 36

Wanneer het slachtoffer van discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een 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. 37

§ 1. De Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, kan maatregelen nemen om te waarborgen dat de beroepenclassificaties in overeenstemming zijn met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zoals voorzien door deze wet.

§ 2. De koninklijke besluiten geviseerd in de vorige paragraaf worden getroffen:

- wat de publieke sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en, naargelang het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité zoals voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop deze laatste wet niet van toepassing is;

- wat privé-sector betreft, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad;

De geraadpleegde organen geven hun advies binnen twee maanden vanaf de vraag.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Art. 38

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, telles que visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12 de la loi. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de cette même loi, sont d'application, sans préjudice du Titre IV de la loi.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, telles que visées dans le Titre II, Chapitre 1^{er}, Section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du paragraphe précédent, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12 de la loi. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du Titre IV de la loi.

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... tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre V bis 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».

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

§ 2. Voor wat de aanvullende pensioenen betreft, met inbegrip van de eventuele solidariteitsuitkeringen, zoals bedoeld in de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, onvermindert de bepalingen van de vorige paragraaf, is de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen bedoeld in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12 van de wet. In het kader van dit toezicht zijn de strafbepalingen vermeld in artikel 54 van dezelfde wet van toepassing onvermindert Titel IV van de wet.

§ 3. Voor wat de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen betreft, met inbegrip van de eventuele solidariteitsuitkeringen, zoals bedoeld in de Titel II, Hoofdstuk 1, Afdeling 4, van de programmawet (I) van 24 december 2002, onvermindert de bepalingen van de vorige paragraaf, is de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen bedoeld in artikel 44 van de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële diensten, bevoegd voor het toezicht op de naleving van artikel 12 van de wet. In het kader van dit toezicht zijn de strafbepalingen vermeld in artikel 62 van de programmawet van toepassing onvermindert Titel IV van de wet.

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 alle rechtsgeschillen waarin toe de toepassing van de wet....ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, het hoofdstuk V bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven;»

Art. 40

La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, est abrogée.

Art. 41

L'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est abrogé.

Art. 42

A l'article 1^{er}, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, les lettres n, o, p sont abrogées.

Donné à Bruxelles, le 22 octobre 2006

ALBERT

PAR LE ROI :

Le ministre de l'Egalité des chances,

Christian DUPONT

Art. 40

De wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorraarden, de toegang tot arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, wordt opgeheven.

Art. 41

Artikel 29 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, wordt opgeheven.

Art. 42

In artikel 1 , 32°, van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, worden littera n, o, p opgeheven.

Gegeven te Brussel, 22 oktober 2006

ALBERT

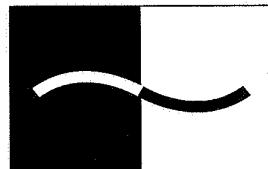
VAN KONINGSWEGE :

De minister van Gelijke Kansenbeleid,

Christian DUPONT

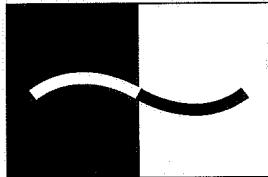
ANNEXES

BIJLAGEN



CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 113 DU 7 JUILLET 2006 DU BUREAU DU CONSEIL POUR L'EGALITE DES
CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, RELATIF A L'AVANT-PROJET DE LOI
TENDANT A LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES
HOMMES**



Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen
Rat für Chancengleichheit zwischen Männer und Frauen

**ADVIES NR. 113 VAN 7 JULI 2006 VAN HET BUREAU VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE
KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE HET VOORONTWERP VAN
WET TER BESTRIJDING VAN DE DISCRIMINATIE TUSSEN VROUWEN EN MANNEN**

Avis n° 113 du 7 juillet 2006 du Bureau du Conseil pour l'Egalité des Chances entre hommes et femmes, relatif à l'avant-projet de loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

1. JUSTIFICATION

Le présent avis répond à la demande que le ministre fédéral chargé de l'Egalité des chances a adressé au Conseil, sur la base de l'arrêté royal du 4 avril 2003 qui le réorganise.

Le Conseil souligne immédiatement que compte tenu à la fois de sa mission et de sa composition, il est le seul organe consultatif qui puisse validement rendre aux autorités un avis sur l'ensemble des aspects du projet de loi (ainsi que sur des futur amendements éventuels et sur des projets d'arrêtés d'exécution), sans préjudice des compétences plus limitées d'autres organes.

Le Conseil rappelle par ailleurs divers avis qu'il avait rendus antérieurement sur des questions voisines:

- recommandation du 25 juin 1998, concernant l'avant-projet qui devait devenir la loi du 7 mai 1999 (égalité de traitement entre hommes et femmes au travail);
- avis n° 31 du 7 avril 2000, concernant la proposition qui devait devenir la loi du 25 février 2003 (lutte contre la discrimination);
- avis n° 40 du 8 décembre 2000, concernant la proposition qui devait devenir la directive 2002/73/CE (modification de la directive 76/207/CEE);
- avis n° 83 du 12 mars 2004, concernant la proposition qui devait devenir la directive 2004/113/CE (biens et services);
- avis n° 95 du 11 mars 2005, recommandant l'élaboration d'un Code de l'égalité de genre;
- avis n° 112 du 9 juin 2006, concernant les avant-projets de loi et d'arrêté royal relatifs à la violence et au harcèlement moral et sexuel au travail.

2. CONSIDERATIONS GENERALES

2.1. Mérites de l'avant-projet

2.1.1. Le Conseil souscrit au **souci de clarté et de cohérence** qui a mené le gouvernement fédéral à proposer de restructurer les diverses législations qui visent à combattre les discriminations, en utilisant des concepts et dispositifs communs.

Il se félicite que le gouvernement fédéral ait admis qu'il fallait respecter la **spécificité de la problématique du genre** en y consacrant une loi particulière (voir l'avis n° 31). Celle-ci pourra constituer le deuxième élément du futur **Code de l'égalité de genre** (voir l'avis n° 95), dont le premier serait la loi du 6 mars 1996 qui donne suite aux résolutions de la Conférence mondiale des femmes et qui doit être prochainement renforcée (voir l'avis n° 1°9 du 7 avril 2006 relatif à l'avant-projet de loi).

Le Conseil se réjouit aussi que le gouvernement fédéral ait décidé de demander à l'assemblée générale de la section de législation du Conseil d'Etat un avis qui videra enfin le problème de la **répartition des compétences** à l'égard de la transposition des directives communautaires européennes.

2.1.2. Le Conseil reconnaît que l'avant-projet apporte des **avancées indiscutables** dans la réalisation de l'égalité de genre, en ce qui concerne tant la substance (intégration des régimes légaux de sécurité sociale) que l'effectivité (indemnisation des victimes, action en cessation, protection des témoins).

ADVIES NR. 113 VAN 7 JULI 2006 VAN DE RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN BETREFFENDE HET VOORONTWERP VAN WET TER BESTRIJDING VAN DE DISCRIMINATIE TUSSEN VROUWEN EN MANNEN

1. RECHTVAARDIGING

Dit advies is een antwoord op de vraag die de federale minister bevoegd voor gelijke kansen aan de Raad heeft gesteld, op basis van het koninklijk besluit van 4 april 2003 tot reorganisatie ervan.

De Raad onderstreept onmiddellijk dat, rekening houdend met zijn opdracht én zijn samenstelling, hij het enige adviesorgaan is dat op geldige wijze aan de autoriteiten een advies kan verstrekken over het geheel van de aspecten van het wetsontwerp (en eventuele toekomstige amendementen en ontwerpen van uitvoeringsbesluiten), zonder daarbij afbreuk te doen aan de beperktere bevoegdheden van andere organen.

De Raad herinnert evenwel aan verschillende vroegere adviezen over gelijkaardige kwesties:

- de aanbeveling van 25 juni 1998, betreffende het voorontwerp dat de wet van 7 mei 1999 moest worden (gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk);
- het advies nr. 31 van 7 april 2000, betreffende het wetsvoorstel dat de wet van 25 februari 2003 moest worden (bestrijding van discriminatie) ;
- het advies nr. 40 van 8 december 2000, betreffende het voorstel dat de richtlijn 2002/73/EG moest worden (wijziging van de richtlijn 76/207/EWG);
- het advies nr. 83 van 12 maart 2004, betreffende het voorstel dat de richtlijn 2004/113/EG (goederen en diensten) moest worden;
- het advies nr. 95 van 11 maart 2005 strekkende tot de uitwerking van een wetboek voor gendergelijkheid;
- het advies nr.112 van 9 juni 2006, met betrekking tot de voorontwerpen van wet en van koninklijk besluit met betrekking tot geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

2. ALGEMENE OVERWEGINGEN

2.1. Verdiensten van het voorontwerp

2.1.1. De Raad onderschrijft **de wens om duidelijkheid en coherentie** die de federale regering ertoe heeft aangezet om voor te stellen om de verschillende wetgevingen ter bestrijding van discriminaties te herstructureren door middel van het gebruik van gemeenschappelijke begrippen en dispositieven.

Hij prijst zich gelukkig dat de regering erkent dat men oog moet hebben voor de **specificiteit van de genderproblematiek** en er een specifieke wet aan wijdt (zie advies nr. 31). Deze wet kan het tweede element vormen van het toekomstige **wetboek gendergelijkheid** (zie advies nr. 95). Het eerste element zou de wet van 6 maart 1996 zijn aangaande de resoluties van de wereldvrouwenconferentie, die binnenkort versterkt moet worden (zie het advies nr. 107 van 7 april 2006 met betrekking tot het voorontwerp van wet).

De Raad is ook zeer verheugd dat de federale regering heeft beslist om een advies te vragen aan de algemene vergadering van de afdeling wetgeving van de Raad van State, dat eindelijk een einde zal maken aan het probleem van de **bevoegdheidsverdeling** met betrekking tot de omzetting van de richtlijnen van de Europese Gemeenschap.

2.1.2. De Raad erkent dat het voorontwerp **onbetwistbare vooruitgangen** inhoudt voor de verwesenlijking van gendergelijkheid, zowel wat betreft de inhoud (integratie van wettelijke

2.1.3. En particulier, le Conseil approuve la disposition de l'article 25, § 5 de l'avant-projet, qui peut mettre fin à des hésitations quant à la **compétence du Conseil d'Etat** lorsque la discrimination résulte d'un acte administratif individuel voire réglementaire. Il estime toutefois que la disposition est mal placée, car les règles relatives à l'action en justice (art. 35), à la charge de la preuve (art. 32 et 33) et à la protection contre les représailles (art. 22) doivent pouvoir s'appliquer aussi dans une procédure devant le Conseil d'Etat, comme c'est le cas pour la loi du 7 mai 1999.

2.2. Faiblesses de l'avant-projet de loi

2.2.1. Le Conseil ne peut admettre que l'avant-projet recoure à une notion de **distinction**, définie comme produisant des effets favorables ou défavorables, et qui n'aboutit pas nécessairement à une discrimination. Il s'agit d'une construction intellectuelle dont la cause réelle est que le troisième avant-projet de loi (discriminations diverses), persiste à admettre qu'à l'égard des critères non visés par le droit communautaire, la discrimination directe puisse être justifiée par des raisons objectives.

Le concept de distinction ne serait utile à introduire que pour expliquer qu'il existe des différences naturelles (dans le cas du genre, dues à la morphologie et la physiologie) qui rendent les situations non comparables.

Pour le surplus, le droit communautaire n'utilise que le concept de discrimination, par définition illégale mais qui, si elle est indirecte, peut se justifier à des conditions strictes. De manière limitée, la règle communautaire désigne des exceptions qui ne sont pas constitutives de discriminations. Même si l'on constate que les directives 2002/73 et 2004/113 ont laissé aux Etats membres une grande liberté dans l'application de certaines de ces exceptions, rien n'indique que le Conseil européen, et surtout la Cour de Justice, aient entendu s'écartez du schéma rappelé ci-dessus.

Par conséquent, l'introduction du concept de distinctions va obliger le gouvernement fédéral à justifier laborieusement devant la Commission européenne qu'elle n'a pas de conséquence sur la transposition des normes communautaires. Et surtout, par sa seule existence il est créateur d'une insécurité juridique majeure pour tous les acteurs sociaux et judiciaires qui devront mettre en œuvre la nouvelle législation. Le Conseil ne peut donc que **recommander son abandon**, et le maintien des seuls concepts qui figurent dans la loi du 7 mai 1999 (discrimination directe ou indirecte et exceptions).

2.2.2. Le Conseil constate un grave **défaut de structure** dans l'avant-projet. En effet, les directives communautaires qui concernent l'égalité professionnelle entre femmes et hommes découlent, directement ou indirectement, de l'ancien article 119 CEE (aujourd'hui 141 CE); elles ne visaient originellement que les employeurs et les travailleurs en situation de subordination, puis se sont étendues aux travailleurs indépendants et, dans le cas de la directive 79/7/CEE, à la population active. Par contre, prise sur la base de l'article 13 CE, la directive 2004/113 vise tous les fournisseurs de biens et de services et toutes les personnes de sexe féminin ou masculin en tant que consommateurs.

Dès lors, il apparaît indispensable de consacrer des **chapitres distincts** de la loi à ces deux aspects, même si elle comporte par ailleurs des concepts et dispositions communs.

2.2.3. A la lumière de près de 30 ans de législation relative à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes, le Conseil estime que la **dimension pédagogique** des textes légaux doit être renforcée et non supprimée comme le fait l'avant-projet. Ainsi, il n'admet pas l'abandon de dispositions comme les articles 8 et 13 de la loi du 7 mai 1999, qui indiquent de manière non

regelingen inzake sociale zekerheid) als de effectiviteit (schadevergoeding van slachtoffers, stakingsvordering, getuigenbescherming).

- 2.1.3. De Raad staat in het bijzonder goedkeurend tegenover de bepaling van het artikel 25, §5 van het voorwerp, dat een einde kan maken aan de aarzelingen met betrekking tot de **bevoegdheid van de Raad van State** indien de discriminatie het gevolg is van een individuele administratieve en zelfs reglementaire handeling. Hij is evenwel van mening dat de bepaling slecht geplaatst is, aangezien de regels met betrekking tot de rechtsvordering (art. 35), de bewijslast (art. 32 en 33) en de bescherming tegen represailles (art. 22) ook toepasbaar moeten kunnen zijn in een procedure voor de Raad van State, zoals dat het geval is voor de wet van 7 mei 1999.

2.2. Zwakheden van het voorontwerp

- 2.2.1. De Raad kan er niet mee instemmen dat het voorontwerp gebruik maakt van het begrip “**onderscheid**”, dat gunstige of ongunstige effecten kan hebben, en dat niet noodzakelijk tot een discriminatie leidt. Het betreft een intellectuele constructie gebaseerd op het feit dat het derde voorontwerp van wet (diverse discriminaties) volhardt dat, op grond van niet in het gemeenschapsrecht vermelde criteria, directe discriminatie door objectieve redenen kan worden gerechtvaardigd.

De introductie van het concept “onderscheid” zou enkel nuttig zijn om uit te leggen dat er natuurlijke verschillen zijn (in het geval van gender te wijten aan morfologie en fysiologie) die de situaties onvergelijkbaar maakt.

Bovendien maakt het gemeenschapsrecht enkel gebruik van het begrip “discriminatie”, die per definitie onwettelijk is, maar die indien ze van indirecte aard is onder strikte voorwaarden kan gerechtvaardigd worden. De gemeenschapsregel bepaalt op beperkte wijze de uitzonderingen die geen discriminatie uitmaken. Zelfs als men vaststelt dat de richtlijnen 2002/73 en 2004/13 de Lidstaten een grote vrijheid hebben gegeven bij de toepassing van sommige van die uitzonderingen, wijst niets erop dat de Europese Raad, en zeker het Hof van Justitie, afstand wensten te nemen van het voornoemde schema.

Bijgevolg zal de invoering van het begrip “onderscheid” de federale regering verplichten om voor de Europese Commissie op omstandige wijze te rechtvaardigen dat het geen gevolg heeft op de uitvoering van de gemeenschapsnormen. Bovendien brengt het bestaan ervan op zich een grote rechtsonzekerheid teweeg voor alle sociale en juridische actoren die de nieuwe wetgeving ten uitvoer moeten leggen. De Raad kan dus enkel **aanbevelen om af te zien van de invoering van dit concept**, en enkel de concepten uit de wet van 7 mei 1999 te behouden (directe en indirecte discriminatie en uitzonderingen).

- 2.2.2. De Raad stelt een ernstig **gebrek aan structuur** vast in het voorontwerp. Immers, de gemeenschapsrichtlijnen inzake de professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen zijn, rechtstreeks of onrechtstreeks, gebaseerd op van het vroegere artikel 119 EEG (nu 141 EG). Ze waren oorspronkelijk enkel gericht op de werkgevers en de werkers in ondergeschikt verband, daarna werden ze uitgebreid naar de zelfstandigen en, in het geval van de richtlijn 79/7/EEG, de actieve bevolking. De richtlijn 2004/113, genomen op basis van artikel 13 EG, is daarentegen gericht op alle verstrekkers van goederen en diensten en alle mannelijke en vrouwelijke verbruikers.

Dientengevolge lijkt het, hoewel ze voor het overige gemeenschappelijk begrippen en bepalingen bevat, onontbeerlijk om deze twee aspecten te behandelen in **afzonderlijke hoofdstukken** van de wet.

limitative dans quels aspects des relations de travail l'égalité doit être assurée; cet abandon constitue un véritable affaiblissement de la législation.

De même, le Conseil avait critiqué (avis n° 83) la future directive 2004/113 parce qu'elle ne donne pas de substance au principe d'égalité dans l'accès aux biens et aux services. Il est convaincu que, dans un domaine de la vie collective où jusqu'à présent on s'est très peu préoccupé d'égalité, le législateur national doit remédier à la carence de la norme communautaire.

2.2.4. Le Conseil constate que l'avant-projet ne reprend pas **certaines dispositions de la loi du 7 mai 1999**, dont l'absence peut constituer un défaut de transposition du droit communautaire, ou au moins une régression contraire à celui-ci, ou encore affaiblir l'effectivité de la législation:

- l'avant-projet ne vise pas les personnes qui diffusent des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi (art. 7 de la loi du 7 mai 1999);
- l'avant-projet supprime la possibilité de désigner par arrêté royal des organes spécialisés auxquels la juridiction saisie d'un litige relatif à l'égalité peut demander un avis (art. 22 de la loi du 7 mai 1999): même si jusqu'à présent cette faculté n'a connu que fort peu d'applications, elle conserve son utilité;
- l'avant-projet ne contient pas de disposition relative à la prescription de l'action civile naissant de l'infraction. A cet égard, l'article 30 de la loi du 7 mai 1999 était mal conçu, mais si l'avant-projet se réfère implicitement au droit commun, il y a lieu de le préciser dans l'exposé des motifs.

2.2.5. Enfin, le Conseil regrette que l'avant-projet manque l'occasion de renforcer l'effectivité des législations qu'ont adoptées ou pourraient adopter les Communautés en matière de **genre des dénominations de fonctions et professions** (voir les avis n° 2 du 9 décembre 1994 et n° 103 du 14 octobre 2005); le législateur fédéral pourrait en effet imposer l'application de ces législations dans des domaines qui échappent à la compétence décrétale, par exemple les services publics relevant de l'autorité fédérale. Cette démarche contribuerait évidemment à la promotion du "gendermainstreaming" (loi du 6 mars 1996, en cours d'amendement).

2.3. Transposition de la directive 2002/73/CE

Le délai de mise en œuvre ayant expiré le 5 octobre 2005, la Belgique se trouve en défaut de transposition de la directive 2002/73 et l'avant-projet se préoccupe de remédier au passage à cette carence. Cependant, il laisse **sans exécution plusieurs dispositions de la directive 76/207/CEE**, telles que la directive 2002/73/CE les a modifiées. Dans certains cas, ce sont d'autres législations qui devraient être complétées à cet effet, mais le Conseil doit souligner que la transposition reste défectueuse quant aux aspects suivants:

- il n'existe pas de disposition générale qui garantisse spécifiquement que le **congé de maternité** n'ait pas d'effet négatif sur la carrière (art. 2, § 7, al. 2 de la directive 76/207/CEE);
- il n'y a pas de garantie du maintien des droits ni de protection contre le licenciement en cas d'utilisation du **congé de paternité** (art. 2, § 7, al. 4 de la directive);
- à cause de ses formulations trop générales (ci-dessus, 2.2.3.), l'avant-projet ne garantit pas le principe d'égalité dans le fonctionnement des entreprises constituées par des associations de **travailleurs indépendants** (art. 3, § 2, b de la directive; voir l'avis n° 96 du 15 avril 2005 relatif aux femmes exerçant des professions libérales);
- bien que la question soit très délicate à aborder, l'égalité de traitement dans les règles régissant les **organisations de travailleurs et d'employeurs** (art. 3, § 2, b de la directive) n'est pas évoquée dans l'avant-projet. Si le gouvernement fédéral estime qu'aucune mesure n'est nécessaire, chacune des organisations concernées veillant à l'application du principe, il doit en

- 2.2.3. In het licht van bijna 30 jaar wetgeving aangaande de professionele gelijkheid van vrouwen en mannen, vindt de Raad dat de **pedagogische dimensie** van de wettekst versterkt moet worden en niet weggeleggen zoals in het voorontwerp. Zo stemt hij niet in met het achterwege laten van bepalingen zoals de artikels 8 en 13 van de wet van 7 mei 1999, die op een niet-limitatieve wijze aangeven in welke aspecten van de arbeidsbetrekkingen de gelijkheid moet gewaarborgd worden; deze weglatting is een echte afzwakking van de wetgeving.
- 2.2.4. De Raad heeft zo ook (in zijn advies nr. 83) kritiek geleverd op de latere richtlijn 2004/113 omdat die geen substantie geeft aan het beginsel van de gelijkheid bij de toegang tot goederen en diensten. Hij is ervan overtuigd dat, in een domein van de samenleving waarin tot nu toe zeer weinig aandacht werd geschenken aan gelijkheid, de nationale wetgever het tekortschieten van de communautaire norm moet verhelpen.
- 2.2.5. De Raad stelt vast dat het voorontwerp **sommige bepalingen van de wet van 7 mei 1999** niet overneemt. Het ontbreken van die bepalingen kan een niet-omzetting van het gemeenschapsrecht betekenen, of minstens een regressie ten opzichte van het gemeenschapsrecht, of een afzwakking van de doeltreffendheid van de wetgeving:
- Het voorontwerp is niet van toepassing op de personen die werkaanbiedingen of advertenties inzake werkgelegenheid verspreiden (art. 7 van de wet van 7 mei 1999);
 - Het voorontwerp laat de mogelijkheid weg om via koninklijk besluit gespecialiseerde organen aan te duiden aan wie de voor een gelijkheidsgerelateerde zaak gevatted rechtbank een advies kan vragen (art. 22 van de wet van 7 mei 1999): hoewel deze mogelijkheid tot op heden zeer weinig werd toegepast, blijft ze nuttig;
 - Het voorontwerp bevat geen bepaling met betrekking tot de verjaring van de burgerlijke rechtsvordering gesteund op een overtreding. In dit opzicht was het artikel 30 van de wet van 7 mei 1999 slecht ontworpen, maar indien het wetsontwerp impliciet verwijst naar het gemeenschapsrecht, dient dit in de memorie van toelichting verduidelijkt te worden.
- 2.2.6. Ten slotte betreurt de Raad het dat het voorontwerp geen gebruik maakt van de mogelijkheid om de doeltreffendheid te versterken van de wetgevingen die de Gemeenschappen hebben aangenomen of zouden kunnen aannemen inzake het **geslacht van de benamingen van functies en beroepen** (zie de adviezen nr. 2 van 9 december 1994 en nr. 103 van 14 oktober 2005). De federale wetgever zou immers de toepassing van deze wetgevingen kunnen opleggen in domeinen die aan de decretale bevoegdheid ontsnappen, bijvoorbeeld in de federale overheidsdiensten. Deze stap zou vanzelfsprekend bijdragen tot de bevordering van “gender mainstreaming” (wet van 6 maart 1996, amendement aan de gang).

2.3. Omzetting van de richtlijn 2002/73/EG

Aangezien de termijn voor de tenuitvoerlegging afliep op 5 oktober 2005, is België in gebreke wat betreft de omzetting van de richtlijn 2002/73. Het voorontwerp wil een oplossing bieden voor dit tekortschieten. Het laat evenwel **meerdere bepalingen van de richtlijn 76/207/EEG zonder toepassing**, zoals gewijzigd door de richtlijn 2002/73/EG. In sommige gevallen zijn het andere wetgevingen die moeten aangevuld worden, maar de Raad moet onderstrepen dat de omzetting wat betreft de volgende aspecten gebrekkig blijft:

- er bestaat geen algemene bepaling die waarborgt dat het **moederschapsverlof** geen negatief effect op de beroepsloopbaan heeft (art. 2, § 7, al. 2 van de richtlijn 76/207/EEG);
- er is geen waarborg van het behoud van rechten noch een bescherming tegen ontslag bij het gebruik van het **vaderschapsverlof** (art. 2, § 7, al. 4 van de richtlijn);
- door zijn te algemene formuleringen (hierboven, 2.2.3.) biedt het voorontwerp geen waarborg van het beginsel van de gelijkheid in de werking van ondernemingen samengesteld uit

faire mention dans l'exposé des motifs. En outre, le Conseil croit devoir demander si, après la signature de la Charte du gendermainstreaming par les trois confédérations syndicales, le gouvernement fédéral compte prendre une initiative similaire en direction des organisations patronales;

- en ce qui concerne le **harcèlement (moral)** et le **harcèlement sexuel** considérés comme une discrimination (art. 2, § 2, 3^e et 4^e tirets de la directive), le Conseil estime inadmissible l'article 7 de l'avant-projet. En effet, on ne voit absolument pas pourquoi une personne qui s'estime victime d'une discrimination de genre consistant en des faits de harcèlement moral ou sexuel au travail ne pourrait pas réclamer en justice à la fois sur la base de la loi du 4 août 1996 et de la loi relative à l'égalité de genre. A tout le moins, l'article 7 de l'avant-projet doit énoncer que la loi s'applique sans préjudice de celle du 4 août 1996. La même remarque vaut d'ailleurs pour les deux autres avant-projets, en ce qui concerne le harcèlement moral. Le Conseil renvoie sur ce point à son avis n° 112;
- la directive 76/207/CEE amendée ne comportant plus de faculté d'exceptions concernant les **législations protectrices du travail des femmes en général**, l'avant-projet n'en prévoit pas non plus. Toutefois, il doit alors abroger les dispositions de la loi du 16 mars 1971 et de l'arrêté royal du 24 décembre 1968 qui contiennent encore de règles protectrices (une attention particulière doit être portée à la question de la dénonciation de la Convention n° 45 de l'Organisation internationale du Travail, relative au travail des femmes dans les mines, et à la législation concernant le statut des membres des forces armées, qui comporte aussi des interdictions).

2.4. Compétence juridictionnelle

- 2.4.1. Dans l'état actuel de la législation, et sans doute dans un avenir prévisible, l'essentiel du contentieux de l'égalité de genre concerne des questions professionnelles. Dès lors, le Conseil émet des réserves à l'égard de l'article 25 de l'avant-projet, qui attribue en premier lieu au **président du tribunal de 1^{re} instance** la compétence relative aux actions en cessation. Malgré la compétence générale de ce tribunal, le Conseil craint que l'urgence des situations amène un déplacement du contentieux social vers cette juridiction, ou une perte d'effectivité de la procédure de cessation due à des recours systématiques au déclinatoire de compétence.
- 2.4.2. Le Conseil s'oppose fermement aux dispositions qui apparaissent dans l'avant-projet relatif aux discriminations, et qui attribuent la compétence judiciaire aux juridictions du travail "à l'exception des contestations survenant dans le cadre d'une relation de travail régie par un **statut de droit public**". En ce qui concerne l'égalité de genre, il s'agit de l'article 41; en ce qui concerne les deux autres avant-projets, des articles 42 et 43.

Dans la loi du 4 août 1978 puis celle du 7 mai 1999 (loi complémentaire), le législateur a attribué tout le contentieux civil de l'égalité de genre en matière professionnelle aux juridictions du travail, même si les litiges opposent des autorités publiques et des agents statutaires. Il en va de même pour la loi du 4 août 1996, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel au travail. Le contentieux relativement abondant montre que ce dispositif donne toute satisfaction.

C'est, semble-t-il, par manque d'information que la loi du 25 février 2003 a exclu de la compétence des juridictions du travail les litiges civils qui concernent des agents statutaires. Il en résulte un capharnaüm lorsque l'intéressé(e) invoque à la fois la loi du 4 août 1996 et celle du 25 février 2003 (Trib. Trav. Bruxelles, réf., 30 juin 2005, *Chr.D.S./Soc. Kron*, 2005, p. 476) ou lorsque la même situation affecte à la fois des personnes occupée dans le cadre d'un statut et d'un contrat de travail.

Le Conseil recommande donc la **suppression de l'exception**, à l'égard des trois avant-projets.

- verenigingen van **zelfstandigen** (art. 3, § 2, b van de richtlijn; zie het advies nr. 96 van 15 april 2005 inzake vrouwen in vrije beroepen);
- hoewel de kwestie zeer delicaat is, wordt de gelijke behandeling in de werkingsregels van de **werknehmers- en werkgeversorganisaties** (art. 3, § 2, b van de richtlijn) niet aangehaald in het voorontwerp. Indien de federale regering meent dat er geen enkele maatregel nodig is aangezien elk van de betrokken organisaties over de toepassing van het beginsel waakt, moet daarvan melding gemaakt worden in de memorie van toelichting. Bovendien denkt de Raad te moeten vragen of, na de ondertekening van het Charter inzake gender mainstreaming door de drie syndicale confederaties, de federale regering een gelijkaardig initiatief zal nemen ten aanzien van de werkgeversorganisaties;
 - wat betreft **pesterijen en ongewenst seksueel gedrag** beschouwd als een discriminatie (art. 2, §2, 3^{de} en 4^{de} streepjes van de richtlijn), vindt de Raad het artikel 7 van het voorontwerp ontoelaatbaar. Hij ziet absoluut niet in waarom een persoon die vindt dat hij/zij het slachtoffer is van een geslachtsdiscriminatie bestaande uit feiten van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk geen rechtsvordering zou kunnen indienen op basis van de wet van 4 augustus 1996 én de wet inzake gendergelijkheid. Het artikel 7 van het voorontwerp zou op zijn minst moet vermelden dat de wet van toepassing is zonder afbreuk te doen aan de wet van 4 augustus 1996. Dezelfde opmerking geldt bovendien ook voor de twee andere voorontwerpen voor wat betreft pesterijen. Met betrekking tot dit punt verwijst de Raad naar zijn advies nr. 112.
 - de gemaendeerde richtlijn 76/2007/EEG bevat geen mogelijkheid meer tot uitzonderingen met betrekking tot de **wetgevingen ter bescherming van het werk van vrouwen in het algemeen**, en het voorontwerp voorziet er ook geen. De bepalingen van de wet van 16 maart 1971 en van het koninklijk besluit van 24 december 1968 die nog beschermende regels bevatten moeten dus opgeheven worden (er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de kwestie van de opzegging van de Conventie nr. 45 van de Internationale Arbeidsorganisatie met betrekking tot het werk van vrouwen in de mijnen, en aan de wetgeving betreffende het statuut van de leden van de strijdkrachten, die ook een aantal verboden bevat).

2.4. Rechterlijke bevoegdheid

- 2.4.1. In de huidige stand van de wetgeving, en zonder twijfel in de voorzienbare toekomst, bestaat het gros van de geschillen inzake gendergelijkheid uit professionele kwesties. Dientengevolge heeft de Raad bedenkingen bij het artikel 25 van het voorontwerp, dat de bevoegdheid voor stakingsvorderingen in de eerste plaats aan de **voorzitter van de rechbank van eerste aanleg** toewijst. Ondanks de algemene bevoegdheid van deze rechbank vreest de Raad dat de hoogdringendheid van de situatie leidt tot een verplaatsing van de sociaalrechtelijke geschillen naar dit rechtscollege, of tot een verlies aan doeltreffendheid van de stakingsprocedure als gevolg van systematische beroepen op de exceptie van onbevoegdheid.
- 2.4.2. De Raad is sterk gekant tegen de bepalingen in het voorontwerp met betrekking tot discriminaties die de rechtsbevoegdheid toewijzen aan de arbeidsrechtkassen "met uitzondering van de geschillen die voorkomen in het kader van een arbeidsbetrekking die geregeld wordt door een **statuut van publiek recht**". Wat betreft de gendergelijkheid, gaat het om het artikel 41; wat betreft de twee andere voorontwerpen, de artikels 42 en 43.

In de wet van 4 augustus 1978, en vervolgens in de wet van 7 mei 1999 (complementaire wet), heeft de wetgever het volledige burgerrechtelijke geschil aangaande professionele gendergelijkheid toegewezen aan de arbeidsrechtkassen, zelfs indien de geschillen publieke overheden en statutaire ambtenaren tegenover elkaar plaatsen. Hetzelfde geldt voor de wet van 4 augustus 1996, in het bijzonder inzake pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De relatief overvloedige rechtspleging toont aan dat dit dispositief volledige voldoening geeft.

3. EXAMEN DES ARTICLES

Outre ce qui figure dans les considérations générales ci-dessus, le Conseil formule les observations suivantes:

- Art. 5, 15° et 6, 3°: le concept "avantages sociaux" n'apparaît dans aucune directive communautaire européenne relative à l'égalité de genre, et n'apporte rien.
- Art. 5, 16°:
 - il y a lieu de remplacer les mots "assurance maladie invalidité" par "assurance soins de santé et indemnités"
 - selon la jurisprudence actuelle de la Cour de Justice, les régimes légaux de pension de retraite et de survie pour les fonctionnaires, qui lient les prestations aux périodes d'emploi, sont des régimes "professionnels" visés par l'article 141 CE et non par la directive 76/7/CEE. Bien qu'il n'en résulte pas de conséquence pratique en droit belge, l'exposé des motifs doit justifier pourquoi l'avant-projet considère les systèmes de pensions publiques comme des régimes légaux de sécurité sociale (ce qui, en effet, constitue la conception généralement retenue en Belgique).
- Art 6, 2° : la formulation vise inutilement les soins de santé, qui sont intégrés à la sécurité sociale (ci-dessus, Art. 5, 16°). En outre, elle induit un risque d'amalgame entre sécurité sociale et assistance; le Conseil recommande d'abandonner le terme "protection sociale" et de viser les régimes d'assistance dans un numéro distinct.
- Art. 6, 6° et 8°: ces dispositions ne sont requises par aucune norme communautaire. Si le Conseil, ne peut en contester le principe, il se demande si le gouvernement fédéral en a mesuré la portée concrète, d'autant que le dispositif de l'avant-projet paraît permettre en ces domaines la justification de discriminations directes (voir d'ailleurs l'article 14).
- Art. 10: le Conseil invite le gouvernement fédéral à préciser dans l'exposé des motifs quelle méthode il compte suivre pour que les différences de traitement en matière d'assurances aient effectivement disparu dans le délai fixé. Par ailleurs, vu la proximité du terme ultime (21 décembre 2007), il se demande si l'habilitation donnée au Roi est utile.
- Art. 11: le Conseil rappelle (avis n° 83) que certaines dispositions de sécurité sociale légale (ex.: paiement en capital des rentes d'accident du travail) utilisent des facteurs actuariels sexués, en contravention avec la directive 79/7/CEE. Dès lors, l'article 11 implique que le Roi utilise immédiatement l'habilitation inscrite à l'article 18, § 3 pour corriger ces dispositions.
- Art. 12: la disposition est conforme à la directive 86/378/CEE, modifiée par la directive 96/97/CE. Cependant, mise en relation avec l'article 10 (ci-dessus), elle révèle l'incohérence qui s'est établie entre les directives 86/378/CEE et 2004/113/CE au sujet de l'utilisation des facteurs actuariels sexués. Dès lors, le Conseil demande au gouvernement fédéral s'il compte prendre l'initiative de réformer à cet égard les régimes de pensions complémentaires (voir l'avis n° 77 du 17 octobre 2003).
- Art. 18, § 3 et 4: ces dispositions sont totalement mal placées et doivent faire l'objet d'un article distinct. En outre, elles doivent prévoir la consultation préalable du Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes, du Conseil national du Travail, des organes compétents en matière de relations collectives dans les services publics et des comités de gestion des institutions publiques de sécurité sociale. Enfin, la rédaction de l'article 29, al. 2 de la loi du 29 juin 1981, qui est reproduite dans le § 3, est vieillie. Le Conseil est prêt à

Het is, zo lijkt het, bij gebrek aan informatie dat de wet van 25 februari 2003 de burgerrechtelijke gedingen die statutaire ambtenaren betreffen van de arbeidsrechtbanken heeft uitgesloten. Het leidt tot een warboel indien de betrokken tegelijkertijd de wet van 4 augustus 1996 en die van 25 februari 2003 inroeft (Arbrb.Brussel, ref., 30 juni 2005, *Chr.D.S./Soc. Kron*, 2005, p. 476) of als eenzelfde situatie zowel statutairen betreft als personen die tewerkgesteld zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst.

De Raad beveelt dus de **schrapping van de uitzondering** aan voor de drie voorontwerpen.

3. ONDERZOEK VAN DE ARTIKELS

Naast de bovenstaande algemene overwegingen formuleert de Raad de volgende bemerkingen :

- Art. 5, 15° en 6, 3°: het begrip "sociale voordelen" komt in geen enkele richtlijn van de Europese gemeenschap aangaande gendergelijkheid voor, en lijkt niets bij te brengen.
- Art. 5, 16°: - er is reden om de woorden "ziekte- en invaliditeitsverzekering" te vervangen door "verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen".

-volgens de actuele rechtspraak van het Hof van Justitie zijn de wettelijke regelingen inzake het rust- en overlevingspensioen voor de ambtenaren, die de uitkeringen verbinden met periodes van tewerkstelling, "beroepsregelingen" zoals bedoeld door het artikel 141 EG en niet door de richtlijn 756/7/EEG. Hoewel het geen praktisch gevolg heeft in het Belgisch recht, moet de memorie van toelichting rechtvaardigen waarom het voorontwerp de overheidspensioenregelingen beschouwt als wettelijke regelingen inzake sociale zekerheid (wat in België de algemene beschouwing is).
- Art 6, 2°: de formulering verwijst onnodig naar de gezondheidszorgen, die opgenomen zijn in de sociale zekerheid (hierboven, Art. 5, 16°). Bovendien leidt ze tot een risico op een vermenging tussen sociale zekerheid en bijstand; de Raad beveelt aan om de term "sociale bescherming" weg te laten en de bijstandsregelingen in een specifiek nummer te behandelen..
- Art. 6, 6°en 8°: deze bepaling is door geen enkele gemeenschapsnorm vereist. Hoewel de Raad het principe ervan niet kan betwisten, vraagt hij zich af of de federale regering de concrete draagwijdte ervan heeft onderzocht, aangezien het dispositief van het voorontwerp de rechtvaardiging van directe discriminaties mogelijk lijkt te maken (zie overigens het artikel 14)
- Art. 10: De Raad verzoekt de federale regering om in de memorie van toelichting te verduidelijken welke methode zij wenst te volgen om ervoor te zorgen dat de verschillen in de behandeling bij de verzekeringen daadwerkelijk binnen de vastgelegde termijn verdwenen zijn. Bovendien vraagt hij zich, gezien de nabijheid van de einddatum (21 december 2007), af of de bevoegdheid die aan de Koning gegeven wordt wel nuttig is.
- Art. 11: De Raad herinnert eraan (advies nr. 83) dat sommige bepalingen inzake sociale zekerheid (vb. de betaling in kapitaal van de rentes bij arbeidsongevallen) geslachtsspecifieke actuariële factoren gebruiken, wat in overtreding is met de richtlijnen 79/7/EEG. Het artikel 11 impliceert dat de Koning onmiddellijk gebruik zou maken van de in artikel 18, § 3 ingeschreven bevoegdheid om deze bepalingen te corrigeren.
- Art. 12: de bepaling is in overeenstemming met de richtlijn 86/378/EEG, gewijzigd door de richtlijn 96/97/EG. In correlatie met het artikel 10 (hierboven) toont ze

contribuer à son actualisation, mais si le temps presse, il recommande la suppression du 3^{ème} alinéa du § 3.

- Art. 22, § 3: le Conseil ne voit pas pourquoi la plainte motivée ne pourrait être introduite auprès de l'Institut. Par ailleurs, comme il l'a signalé dans son avis n° 112, il faut prévoir que la plainte motivée puisse être validement introduite auprès de la police ou d'un autre service d'inspection du travail (en particulier dans les situations de harcèlement moral ou sexuel).
- Titre VI: la formulation "instances compétentes" est incorrecte puisque le titre VI vise les institutions ou organisations habilitées à agir.

evenwel de incoherente aan tussen de richtlijnen 86/378/EEG en 2004/113/EG aangaande het gebruik van geslachtsspecifieke actuariële factoren. Daarom vraagt de Raad aan de federale regering of ze van plan is om het initiatief te nemen om de aanvullende pensioenregelingen te hervormen in dit opzicht (zie het advies nr. 77 van 17 oktober 2003).

- Art. 18, § 3 et 4: deze bepalingen zijn totaal verkeerd geplaatst en moeten het onderwerp zijn van een apart artikel. Bovendien moeten ze de voorafgaande raadpleging voorzien van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen, de Nationale Arbeidsraad, de organen bevoegd voor collectieve arbeidsbetrekkingen in de overhedsdiensten en de beheerscomités van de overhedsinstellingen voor sociale zekerheid. Wat betreft de parlementaire commissies, ziet hij niet in waarom een wet een evidentie zou formuleren. Ten slotte is er de verouderde opstelling van het artikel 29, al. 2 van de wet van 29 juni 1981, aangehaald in §3. De Raad is bereid om mee te werken aan de actualisatie ervan, maar in geval van hoogdringendheid beveelt hij het schrappen van de 3^{de} alinea van §3 aan.
- Art. 22, § 3: de Raad ziet niet in waarom de met redenen omklede klacht niet bij het Instituut zou kunnen ingediend worden. Bovendien, zoals hij heeft opgemerkt in zijn advies nr. 112, moet er voorzien worden dat de met redenen omklede klacht op geldige wijze kan worden ingediend bij de politie of bij een andere dienst voor arbeidsinspectie (in het bijzonder bij pesterijen of ongewenst seksueel gedrag).
- Titel VI: de formulering « bevoegde instanties » is onvolledig aangezien titel VI gericht is op de instellingen of organisaties die gemachtigd zijn om in rechte op te treden.

Juillet 2006

Avis de l'IEFH sur
l'avant-projet de loi tendant à lutter contre la discrimination
entre les femmes et les hommes

I. Remarques générales

1. L’Institut se félicite du fait que, dans le cadre de cette volonté de réforme portant sur l’ensemble de la législation anti-discrimination, le gouvernement fédéral opte pour une législation qui consacre, de manière distincte, la protection contre les discriminations fondées sur le sexe.

Ce choix politique respecte en effet les spécificités liées à la lutte contre les inégalités hommes/femmes. L’égalité femmes-hommes concerne tous les groupes sociaux de façon transversale. Il ne s’agit donc pas d’éliminer d’éventuelles discriminations rencontrées par un groupe minoritaire par rapport à un groupe majoritaire comme c’est le cas pour les motifs liés à la race, l’origine ethnique, le handicap, l’orientation sexuelle ou la religion. Les principales victimes de discriminations fondées sur le sexe sont des femmes et elles représentent 51% de la population de notre pays, donc constituent même le groupe majoritaire !

Par ailleurs, cette approche reflète le traitement différencié et privilégié accordé par le niveau européen au respect de l’égalité entre les hommes et les femmes par rapport aux autres formes de discrimination¹, en consacrant à cette thématique pas moins de cinq dispositions dans le Traité CE et une dizaine de directives ainsi que la création prochaine d’un Institut européen du genre.

2. L’Institut approuve aussi largement les objectifs qui sous-tendent cette réforme, en particulier ceux qui visent à :

- accroître la lisibilité et le caractère pédagogique de la législation existante contenue en particulier dans la loi du 7 mai 1999 et la loi du 25 février 2003,
- transposer adéquatement les directives 2002/73/CE et 2004/113/CE
- apporter une cohérence/coordination/rationalisation par rapport à d’autres instruments législatifs coexistant au niveau fédéral tel que la loi du 4 août 1996,
- conserver les droits acquis,
- harmoniser la protection des victimes de discrimination et notamment les dispositifs de sanctions civiles et pénales applicables aux trois avant-projets de lois.

Cependant, l’Institut constate, à regret, que la plupart des objectifs précités ne sont pas atteints par le projet de texte.

1. Quant au souci de rendre plus lisible et plus pédagogique la législation existante

L’effort de lisibilité et de pédagogie n’est pas rencontré, notamment, du fait que :

¹ Hormis la nationalité.

Juli 2006

Advies van het IGVM over het voorontwerp van wet ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen

I. Algemene opmerkingen

1. Het Instituut verheugt zich erover dat de federale regering, in het kader van deze wil tot hervorming van het geheel van de antidiscriminatiewetgeving, opteert voor een specifieke wetgeving tot regeling van de bescherming tegen discriminatie op basis van het geslacht.

Deze politieke keuze respecteert immers de bijzonderheden die verband houden met de strijd tegen de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. De gelijkheid van vrouwen en mannen heeft op transversale wijze betrekking op alle sociale groepen. Het gaat dus niet om het wegwerken van eventuele discriminaties ondervonden door een minderheidsgroep ten aanzien van een meerheidsgroep zoals dat het geval is bij discriminaties op basis van ras, etnische afkomst, handicap, seksuele geaardheid of godsdienst. De voornaamste slachtoffers van discriminaties op basis van het geslacht zijn vrouwen en zij vormen 51% van de bevolking van ons land, de meerderheid dus!

Bovendien weerspiegelt deze benadering de op Europees niveau gepropageerde onderscheiden en bevorrechte aanpak van de naleving van de gelijkheid van mannen en vrouwen tegenover de andere vormen van discriminatie¹. Het EU-Verdrag wijdt er niet minder dan vijf bepalingen aan, er zijn een tiental richtlijnen dienaangaande en er is de toekomstige oprichting van een Europees Genderinstituut.

2. Het Instituut staat ook goedkeurend tegenover de achterliggende doelstellingen van deze hervorming, met name diegene gericht op:

- het vergroten van de leesbaarheid en de pedagogische aard van de bestaande wetgeving, met name vervat in de wet van 7 mei 1999 en de wet van 25 februari 2003,
- de adequate omzetting van de richtlijnen 2002/73/EG en 2004/113/EG
- het bijbrengen van een coherentie/coördinatie/rationalisatie met andere op federaal niveau bestaande juridische instrumenten zoals de wet van 4 augustus 1996,
- het behouden van de verworven rechten,
- het harmoniseren van de bescherming van slachtoffers van discriminatie en in het bijzonder de in de drie voorontwerpen van wet van toepassing zijnde burgerlijke en strafrechtelijke sancties.

Het Instituut stelt evenwel tot zijn spijt vast dat de meeste van deze doelstellingen niet verwezenlijkt worden door de ontwerptekst.

1. Wat betreft de zorg om de bestaande wetgevingen meer leesbaarheid te geven en de zorg tot een betere pedagogische aanpak

Dit wordt niet verwezenlijkt, met name om de volgende redenen:

¹ Uitgezonderd nationaliteit.

a) Les projets de texte destinés à devenir le futur droit fédéral de la non discrimination se fondent sur deux nouveaux concepts, à savoir ceux de « distinction directe » et « distinction indirecte », en plus des notions de discriminations directe et indirecte. La coexistence de quatre concepts à mettre en œuvre est source de grande complexité et d'une confusion certaine non seulement pour le citoyen mais également pour le praticien du droit.

Par ailleurs, cette innovation affaiblit considérablement la visibilité et la force du mécanisme propre au droit de l'égalité hommes/femmes - applicable jusqu'à présent dans notre droit fédéral en conformité avec le prescrit du droit européen-comportant un principe général d'interdiction des discriminations, qui a une portée large, et la possibilité très limitée d'accepter des exceptions, inscrites de manière exhaustive dans la loi.

Par ailleurs, le fait que les projets de texte permettent que l'on apporte une justification dans le cas d'une « discrimination directe », ne respecte pas le droit communautaire de la non discrimination.

L'Institut préconise de recourir uniquement aux concepts de « discriminations directes » (sans possibilité de justification) et de « discriminations indirectes » (avec possibilité de justification) sans recours à d'autres concepts, source de complexité et d'erreurs.

b) l'ensemble de l'acquis et les précisions contenus dans la loi du 7 mai 1999 ne sont pas conservés dans le corps du texte mais sont relégués dans l'exposé des motifs. En plus d'entraîner un défaut de transposition du droit communautaire voir infra au point 3, une telle économie contredit la volonté de pédagogie annoncée.

2. Quant au souci d'éviter un phénomène de nivellation (voir P.13 de l'exposé des motifs)

L'institut constate que le projet de texte opère, en réalité, un nivellation par le bas et donc un recul de la protection accordée à la victime d'une discrimination fondée sur le sexe, du fait que l'approche choisie et le champ d'application matériel sont similaires à ceux contenus dans les Directive-race (2000/43/CE) et Directive-cadre (2000/78/CE) fondées sur l'article 13 CE plutôt que de se fonder sur l'apport non seulement plus important mais aussi plus sophistiqué de l'acquis communautaire élaboré au fil du temps dans le domaine de la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe. L'option qui a été prise contribue à créer une régression des droits à l'égard des victimes de discriminations fondées sur le sexe, ce qui est injustifiable à la lumière du droit communautaire.

L'Institut insiste pour que les acquis du droit de l'égalité des femmes et des hommes accumulé depuis des décennies soit conservé et puisse, le cas échéant, profiter également aux victimes des discriminations autres que le sexe : ce qui constituerait un nivellation de la protection « vers le haut ».

a) De ontwerpteksten die de federale antidiscriminatiewetgeving moeten worden zijn gebaseerd op twee nieuwe begrippen, te weten « direct onderscheid » en « indirect onderscheid », bovenop de begrippen directe en indirecte discriminatie. De coëxistentie van vier begrippen zal een grote complexiteit en een zekere verwarring teweegbrengen, niet enkel voor de burger maar ook voor de rechtsbeoefenaar.

Bovendien zorgt deze vernieuwing voor een aanzienlijke verzwakking van de zichtbaarheid en de kracht van het - tot nu toe conform de voorschriften van het Europees recht in ons federaal recht van toepassing zijnde - mechanisme van de gelijkheidswetgeving dat een algemeen verbod op discriminaties omvat, een ruime draagwijdte heeft met een zeer beperkte mogelijkheid tot het aanvaarden van uitzonderingen, op exhaustieve wijze beschreven in de wet.

Daarnaast gaat het feit dat de ontwerpteksten een rechtvaardiging in het geval van een “directe discriminatie” toelaten in tegen de communautaire antidiscriminatiewetgeving.

Het Instituut is er voorstander van om enkel gebruik te maken van de begrippen “directe discriminatie” (zonder mogelijkheid tot rechtvaardiging) en “indirecte discriminatie” (met mogelijkheid tot rechtvaardiging) en geen toevlucht te nemen tot andere concepten, die een bron van complexiteit en fouten vormen.

b) Het geheel van de verworvenheden en verduidelijkingen in de wet van 7 mei 1999 worden niet in de tekst zelf opgenomen maar verbannen naar de memorie van toelichting. Bovenop de niet-omzetting van het gemeenschapsrecht, zie infra punt 3, is deze weglatting in tegenspraak met de aangekondigde wil tot lering.

2. Wat betreft de zorg tot het vermijden van een nivellerings (zie p. 13 van de memorie van toelichting)

Het Instituut stelt vast dat de ontwerptekst in werkelijkheid leidt tot een nivellerings naar beneden en dus een achteruitgang van de bescherming die wordt geboden aan slachtoffers van geslachtsdiscriminatie, door het feit dat de gekozen benadering en het toepassingsgebied gelijkaardig zijn aan die van de Rasrichtlijn (2000/43/EG) en de Kaderrichtlijn (2000/78/EG) gefundeerd op het artikel 13EG, veeleer dan zich te baseren op de aanzienlijke en geraffineerdere communautaire verworvenheden die in de loop der jaren werden uitgebouwd in het domein van de strijd tegen de discriminaties op grond van het geslacht.

De keuze die werd gemaakt draagt bij tot een regressie van de rechten van slachtoffers van geslachtsdiscriminatie, wat niet kan worden gerechtvaardigd in het licht van het gemeenschapsrecht.

Het Instituut dringt erop aan dat de verworvenheden van het recht inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen die decennialang opgebouwd werden bewaard zouden blijven en, in voorkomend geval, ook ten goede zouden kunnen komen aan

3. Quant à la volonté d'opter pour une nouvelle législation qui se veut être l'héritière de la loi du 7 mai 1999 (voir P.14 de l'exposé des motifs)

Le projet de texte ambitionne de conserver l'acquis de la loi du 7 mai 1999. Toutefois, il suggère l'abolition de cette loi sans en reprendre de nombreuses dispositions, comme les articles 7, 8, 9 et 13 concernant l'égalité dans le cadre des annonces d'emploi et des précisions sur ce qu'il faut entendre par la notion de « conditions de travail ». Ces précisions pourtant très utiles sont reléguées dans l'exposé des motifs.

Faut-il le rappeler, la loi du 7 mai 1999 transpose de nombreuses directives européennes, telles que la Directive 75/117, la Directive 76/207, la directive 86/378, la directive 96/97 et la directive sur la charge de la preuve. c'est pourquoi, l'Institut considère qu'il est impératif de conserver l'ensemble de l'acquis de cette loi, dans un souci non seulement pédagogique mais aussi de conformité au droit communautaire.

Par ailleurs, suite à la volonté d'abroger la loi du 7 mai 1999, l'Institut s'interroge sur le sort de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures visant à la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé (modifié par l'AR du 12 août 1993) qui concerne les actions positives, les plans d'égalité des chances et le rapport annuel sur l'égalité des chances.

En tout état de cause, l'Institut considère opportun d'introduire ces mesures destinées aux entreprises dans l'avant projet de loi et de saisir l'occasion de les renforcer, en prévoyant que l'établissement du rapport et des plans d'égalité est obligatoire sous peine de sanctions à l'égard des entreprises défaillantes.

4. Il n'y a pas de transposition adéquate de la Directive 2004/113/CE

Cet objectif n'est pas atteint par le projet de texte qui n'indique notamment si la Belgique entend recourir aux exceptions permises par l'article 5 de la directive dans le domaine des assurances à un an et demi de l'échéance du délai de transposition.

5. Il n'y a pas de transposition adéquate de la Directive 2002/73/CE ni d'effort de coordination avec la loi du 4 août 1996 (violence au travail, harcèlement)

L'article 7 de l'avant projet de loi ne permet plus aux victimes d'un harcèlement moral fondé sur le sexe et/ou d'un harcèlement sexuel de recourir à la fois à la protection et aux sanctions visées par le présent texte lorsque la loi du 4 août 1996 s'applique.

L'avant-projet de loi opère ainsi une régression des droits des victimes par rapport au système actuel. L'Institut suggère de modifier l'article 7 de sorte que le projet de texte s'applique sans préjudice des dispositions de la loi du 4 août 1996.

Par ailleurs, l'Institut déplore que le Gouvernement fédéral s'engage simultanément dans une réforme de la législation anti-discrimination et dans une réforme de la législation sur la violence au travail sans saisir l'occasion d'apporter une cohérence entre les mécanismes coexistant et les définitions de harcèlement. Il n'y a pas non

slachtoffers van andere vormen van discriminaties, wat een nivellering van de bescherming “naar boven” zou betekenen.

3. Wat betreft de zorg om te opteren voor een nieuwe wetgeving die voortbouwt op de wet van 7 mei 1999 (zie p. 14 van de memorie van toelichting)

De ontwerptekst ambieert het behoud van de verworvenheden van de wet van 7 mei 1999. Hij suggereert evenwel de afschaffing van deze wet zonder de overname van een groot aantal bepalingen ervan, zoals de artikels 7, 8, 9 en 13 aangaande de gelijkheid bij werk aanbiedingen en verduidelijkingen over wat er moet worden verstaan onder het begrip “arbeidsvoorwaarden”. Deze nochtans zeer nuttige verduidelijkingen worden naar de memorie van toelichting verbannen.

Er wezen aan herinnerd dat de wet van 7 mei 1999 zorgt voor de omzetting van een groot aantal Europese richtlijnen, zoals de Richtlijn 75/117, de Richtlijn 76/207, de richtlijn 86/378, de richtlijn 96/97 en de richtlijn met betrekking tot de bewijslast. Daarom vindt het Instituut het absoluut noodzakelijk om het geheel van de verworvenheden van deze wet te behouden, niet enkel vanuit een pedagogische bekommernis maar ook om in overeenstemming te blijven met het gemeenschapsrecht.

Daarnaast stelt het Instituut zich, als gevolg van de wil tot het opheffen van de wet van 7 mei, vragen bij het lot van het koninklijk besluit van 14 juli 1987 houdende maatregelen tot bevordering van gelijke kansen voor mannen en vrouwen in de privé-sector (gewijzigd door het KB van 12 augustus 1993) met betrekking tot de positieve acties, de gelijkekansenplannen en het jaarlijks verslag inzake gelijke kansen.

In ieder geval vindt het Instituut het opportuun om deze voor de ondernemingen bestemde maatregelen in het voorontwerp op te nemen en de gelegenheid te baat te nemen om ze te versterken door te voorzien dat het opstellen van het verslag en de plannen inzake gelijke kansen verplicht is op straffe van sancties tegen de ondernemingen die in gebreke blijven.

4. Er is geen adequate omzetting van de Richtlijn 2004/113/EG

Deze doelstelling wordt niet verwezenlijkt door de ontwerptekst, die met name niet aangeeft of België van plan is een beroep te doen op de uitzonderingen die worden toegestaan door het artikel 5 van de richtlijn om de omzetting in het domein van de verzekeringen met anderhalf jaar uit te stellen.

5. Er is geen adequate omzetting van de richtlijn 2002/73/EG en geen inspanning tot coördinatie met de wet van 4 augustus 1996 (geweld op het werk, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag)

Het artikel 7 van het voorontwerp van wet laat de slachtoffers van pesterijen op basis van het geslacht en/of ongewenst seksueel gedrag niet langer toe om tegelijkertijd een beroep te doen op de bescherming en de sancties die in deze tekst voorzien zijn indien de wet van 4 augustus 1996 van toepassing is.

plus de réflexion sur le rôle respectif des différents acteurs concernés ou susceptibles de l'être. On pourrait notamment se questionner sur l'utilité d'introduire ou non l'Institut parmi les instances habilitées à recueillir les plaintes dans le cadre de la loi du 4 août 1996 lorsqu'on subit un harcèlement sexuel ou moral fondé sur le sexe. Cet épineux travail de déblayage de terrain semble abandonné à la sagacité du Conseil d'Etat.

II. Remarque sur la structure du projet de loi

Pour répondre au souci de clarté, de cohérence et de modernisation, l'Institut recommande d'articuler le texte de manière semblable à la structure choisie dans le cadre de la proposition de directive Refonte actuellement en cours de négociation au niveau de l'Union européenne (qui fusionnent un certain nombre de directives relatives à l'emploi en un Code du travail et de ce fait harmonise les définitions, les voies de recours, les sanctions, la charge de la preuve.... à tous les domaines liés à l'emploi et au travail et qui, par ailleurs, disposent de chapitre spécifiques relatifs aux domaines respectifs de l'égalité de rémunération, l'égalité dans les régimes professionnels de sécurité sociale, les conditions de travail,...)

L'Institut propose de s'inspirer de cette structure rationnelle et pédagogique - ce qui anticiperait également la tâche de transposition de cette proposition de directive -.

L'institut suggère que le projet de loi vise explicitement à garantir le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans les domaines :

- de l'emploi et du travail,
- de la protection sociale
- de la fourniture et l'accès aux biens et aux services
- de l'affiliation syndicale/ mention pièce officielle/ accès activité culturelle, sociale et politique

De manière plus détaillée, la structure serait la suivante :

Titre I portant sur les dispositions générales communes

1. L'Objectif et le champ d'application
2. les définitions communes puis celles relatives aux différents domaines couverts
 - discrimination directe
 - discrimination indirecte
 - notions de harcèlements
 - injonction de discriminer
 - action positive
 - dispositions
 - institut
 - Régimes complémentaires de sécurité sociale
 - Régimes légaux de sécurité sociale

Titre II portant sur les dispositions spécifiques relatives à chaque domaine

Chapitre 1 : l'emploi et travail,

(avec des sous-chapitres relatifs à la rémunération, aux régimes complémentaires de sécurité sociale, aux autres conditions de travail)

Chapitre 2 : la protection sociale (sécurité sociale, assistance sociale)

Het voorontwerp leidt op deze manier tot een regressie van de rechten van de slachtoffers tegenover het huidige systeem. Het Instituut stelt voor om het artikel 7 zodanig te wijzigen dat de ontwerptekst onverminderd de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 van toepassing is.

Bovendien betreurt het Instituut het feit dat de federale regering zich tegelijkertijd verbindt tot een hervorming van de antidiscriminatiewetgeving en een hervorming van de wetgeving aangaande het geweld op het werk zonder van de gelegenheid gebruik te maken om te zorgen voor een coherentie tussen de coëxisterende mechanismen en de definities van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Er is ook geen bezinning over de respectievelijke rol van de verschillende daadwerkelijke en potentiële betrokkenen. Men zou zich met name vragen kunnen stellen over het nut van het al dan niet opnemen van het Instituut bij de instanties die bevoegd zijn voor het ontvangen van klachten in het kader van de wet van 4 augustus 1996 wanneer men het slachtoffer is van ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op basis van het geslacht. Dit lastige vrijmaken van het terrein lijkt te worden overgelaten aan het inzicht van de Raad van State.

II. Opmerking over de structuur van het wetsontwerp

Om tegemoet te komen aan de bekommernis om duidelijkheid, samenhang en modernisering beveelt het Instituut aan om de tekst op te stellen op een wijze die gelijklopend is met de structuur die gekozen werd in het kader van het voorstel van de richtlijn “Herschikking” (Refonte in het Frans) dat momenteel onderhandeld wordt op het niveau van de Europese Unie (waarin een aantal richtlijnen met betrekking tot werkgelegenheid in één Arbeidswetboek worden gebundeld waarin de definities, de rechtsmiddelen, de sancties, de bewijslast... geharmoniseerd worden in alle domeinen aangaande arbeid en werkgelegenheid en met specifieke hoofdstukken met betrekking tot de respectievelijke domeinen zoals gelijk loon, gelijkheid in de beroepsregelingen voor sociale zekerheid, arbeidsvoorwaarden...)

Het Instituut stelt voor om zich te inspireren op deze rationele en pedagogische structuur – ook reeds anticiperend op de taak van de omzetting van dit voorstel van richtlijn.

Het Instituut suggereert dat het wetsontwerp expliciet zou gericht zijn op het waarborgen van het principe van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de domeinen:

- tewerkstelling en arbeid,
- sociale bescherming,
- het leveren van en de toegang tot goederen en diensten,
- lidmaatschap van een syndicale organisatie / vermelding in een officieel stuk / toegang tot culturele, sociale en politieke activiteiten

Meer gedetailleerd zou de structuur er als volgt uitzien :

Titel I met betrekking tot de algemene gemeenschappelijke bepalingen

1. de doelstelling en het toepassingsgebied
2. de gemeenschappelijke definities met daarna de definities die betrekking hebben op de verschillende behandelde domeinen
 - directe discriminatie

Chapitre 3 : fourniture et accès aux biens et aux services

Chapitre 4 : affiliation syndicale/ mention pièce officielle/ accès activité culturelle, sociale et politique

Titre III portant sur les dispositions communes

Les voies de recours

La protection de la victime, des témoins

L'action en cessation

L'aménagement de la charge de la preuve

Les instances habilitées à défendre les droits et ester en justice

Les sanctions civiles et pénales

III. Remarques ponctuelles

1. Maintes fois, les trois projets de texte font référence, de manière erronée, à la

Directive 113/2004

Directive 43/2000

Directive 73/2002

Il faut savoir que le premier chiffre identifiant une directive se réfère toujours à l'année de son adoption. Par conséquent, il convient de rectifier ces erreurs par les mentions « Directive 2004/113/CE », « Directive 2002/73/CE » et la « Directive 2000/43/CE ».

2. L'article 2 de l'avant projet de texte ne respecte pas rigoureusement l'ordre chronologique pour l'énumération des directives.

3. La raison d'être des définitions (article 5 du projet de loi) est de permettre la compréhension du reste du texte législatif. Par conséquent, les définitions doivent s'auto-suffire et ne pas renvoyer à la lecture des autres articles pour être comprises sous peine de perdre de leur utilité. Ainsi, la définition du terme de groupement d'intérêt (point 2°) devrait être modifiée pour répondre à cette exigence. La définition de l'exigence professionnelle (point 13°) n'apporte rien et peut être supprimée.
4. Dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi portant sur la discrimination entre hommes et femmes, sous l'article 25 (P.65), il y a lieu de remplacer, dans la version française, le mot « le Centre » par « l'Institut ».
5. En ce qui concerne le mécanisme de protection de la victime en cas de plainte dans le domaine des relations de travail qui est visé à l'article 22 du projet de texte. L'article 22, § 3, 4^{ème} tiret n'indique pas auprès de qui la plainte motivée doit être introduite par l'Institut pour que la protection joue et mentionne que la plainte viserait uniquement l'employeur et le service en omettant notamment les collègues de travail.

L'Institut souhaite qu'il puisse apprécier le caractère suffisamment fondé de la plainte reçue et que la communication à l'auteur de la discrimination ait été effectuée avant que la protection de la victime puisse sortir ses effets.

- indirecte discriminatie
- begrippen met betrekking tot pesterijen en ongewenst seksueel gedrag
- verbod op discriminatie
- positieve actie
- bepalingen
- Instituut
- aanvullende regelingen voor sociale zekerheid
- wettelijke regelingen voor sociale zekerheid

Titel II over de specifieke bepalingen voor elk domein

Hoofdstuk 1 : tewerkstelling en arbeid

(met subhoofdstukken over loon, aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, andere arbeidsvoorwaarden)

Hoofdstuk 2 : sociale bescherming (sociale zekerheid, sociale bijstand)

Hoofdstuk 3 : verstrekken van en toegang tot goederen en diensten

Hoofdstuk 4 : lidmaatschap van een syndicale organisatie / vermelding in een officieel stuk / toegang tot culturele, sociale en politieke activiteiten

Titel III over de gemeenschappelijke bepalingen

De rechtsmiddelen

De bescherming van slachtoffers en getuigen

De stakingsvordering

De verdeling van de bewijslast

De gemachtigde instanties voor de bescherming van de rechten en het in rechte optreden

De burgerlijke en strafrechtelijke sancties

III. Specifieke opmerkingen

1. De drie ontwerpen verwijzen meerdere keren op foutieve wijze naar
Richtlijn 113/2004
Richtlijn 43/2000
Richtlijn 73/2002

Men moet weten dat het eerste getal van een richtlijn altijd verwijst naar het jaar van de aanneming ervan. Dientengevolge is het beter om deze fouten te vervangen door de verwijzingen « Richtlijn 2004/113/EG », « Richtlijn 2002/73/EG » et la « Richtlijn 2000/43/EG ».

2. Het artikel 2 van het voorontwerp respecteert de chronologische volgorde voor de opsomming van de richtlijnen niet.

3. De bestaansreden van de definities (artikel 5 van het wetsontwerp) is om de rest van de wettekst te kunnen begrijpen. Daarom moeten de definities dus volstaan en niet verwijzen naar het lezen van andere artikels om begrepen te worden, anders verliezen ze hun nut. Zo zou de definitie van de term belangengroep (punt 2°) moeten aangepast worden om aan deze eis tegemoet te komen. De definitie van beroepsvereisten (punt 13°) brengt niets aan en kan geschrapt worden.

Par conséquent, il est suggéré de préciser dans le texte que la protection de la victime s'ouvre, dès que l’Institut notifie à l’auteur de la discrimination, par lettre recommandée, l’existence de la plainte reçue.

4. In de memorie van toelichting het voorontwerp van wet met betrekking tot de discriminatie tussen mannen en vrouwen, onder het artikel 25 (p. 65) dient, in de Franse versie, de term “le Centre” te worden vervangen door “L’Institut”.

5. Wat betreft het mechanisme voor de bescherming van het slachtoffer in het geval van een klacht in het domein van de arbeidsbetrekkingen, zoals bedoeld in artikel 22 van de ontwerptekst, vermeld het artikel 22, § 3, 4^{de} streepje niet waar de met redenen omklede klacht moet worden ingediend door het Instituut opdat de bescherming in werking zou treden en wordt er vermeld dat de klacht enkel betrekking zou hebben op de werkgever en de dienst, terwijl met name de collega’s achterwege worden gelaten.

Het Instituut wenst dat het zou kunnen nagaan of de ontvangen klacht voldoende gefundeerd is en dat de kennisgeving aan de dader van de discriminatie heeft plaatsgevonden alvorens de bescherming van het slachtoffer in werking kan treden.

Aldus wordt er voorgesteld om in de tekst te vermelden dat de bescherming van het slachtoffer in werking treedt van zodra het Instituut de pleger van de discriminatie door middel van een aangestekend schrijven in kennis heeft gesteld van het bestaan van de ontvangen klacht.