

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 mars 2021

PROPOSITION DE LOI

**visant à modifier les lois anti-discrimination
du 10 mai 2007 en vue de majorer
les indemnisations en faveur des victimes
de discriminations**

(déposée par M. Khalil Aouasti et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 maart 2021

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de antidiscriminatiewetten
van 10 mei 2007, teneinde in hogere
schadevergoedingen voor de slachtoffers
van discriminatie te voorzien**

(ingediend door de heer Khalil Aouasti c.s.)

RÉSUMÉ

La présente proposition de loi vise à modifier la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (loi anti-discrimination), la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (loi anti-racisme), ainsi que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (loi genre), en vue de majorer les indemnisations en faveur des victimes de discriminations. En fonction des circonstances concrètes de l'espèce, les indemnisations à infliger pourront aller de 650 euros à 13 000 euros.

L'hypothèse de l'indemnisation forfaitaire majorée à hauteur de 1 300 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, telles que la gravité du préjudice moral subi, n'est désormais plus envisagée par la présente proposition de loi.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (antidiscriminatiewet), van de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (antiracismewet), alsook van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (genderwet), teneinde te voorzien in hogere schadevergoedingen voor de slachtoffers van discriminatie. Naargelang van de concrete omstandigheden van de feiten zouden schadevergoedingen van 650 euro tot 13 000 euro kunnen worden opgelegd.

Dit wetsvoorstel beoogt de mogelijkheid te schrappen dat de forfaitaire schadevergoeding tot 1 300 euro kan worden verhoogd indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of door andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

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

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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

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

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

Comme le mentionne, en guise d'introduction générale, la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations dans son premier rapport d'évaluation de février 2017, p. 15:

“1. L'adoption, le 10 mai 2007, de trois lois fédérales réformant profondément le droit de l'anti-discrimination, marque une étape importante dans le développement de la protection des droits fondamentaux des individus en Belgique. Ces textes s'inscrivent dans la continuité de lois antérieures. En 1978, le législateur insérait dans la loi de réorientation économique un Titre V consacré à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et le travail¹. En 1981, une loi interdisant la discrimination raciale et ethnique était adoptée², suivie, en 1999, d'une autre loi entièrement consacrée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes³.

2. Comparées à ces législations antérieures, les lois de 2007 renforcent et étendent sensiblement la protection mise en place contre la discrimination. Parmi d'autres différences, elles n'interdisent pas seulement la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique ou le

¹ Loi du 4 août 1978 de réorientation économique (*Moniteur belge du*, 17 août 1978) (Titre V: égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, ainsi que l'accès à une profession indépendante).

² Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (*Moniteur belge du*, 8 août 1981).

³ 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 (*Moniteur belge du*, 19 juin 1999).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

1. *Discriminatie bestrijden: een essentiële maatschappelijke uitdaging*

Het tegengaan van elke vorm van discriminatie is een essentiële uitdaging die alle geledingen van onze samenleving moeten aangaan. In dat verband spelen de volgende wetten een zeer belangrijke rol: de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (antidiscriminatiewet), de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (antiracismewet) en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (genderwet).

In haar eerste evaluatieverslag van februari 2017 (blz. 15) stelt de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie bij wijze van algemene inleiding het volgende:

“1. De aanneming, op 10 mei 2007, van drie federale wetten die verregaande hervormingen aanbrengen in het anti-discriminatierecht, vormt een belangrijke stap in de evolutie van de bescherming van de fundamentele rechten van het individu in België. Die teksten liggen in de lijn van vorige wetten dienaangaande. In 1978 heeft de wetgever in de wet tot economische heroriëntering een titel V opgenomen die gewijd is aan de gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake werkgelegenheid en op de werkvloer¹. In 1981 werd een wet aangenomen die rassen- en etnische discriminatie verbiedt² gevolgd door een andere wet, uit 1999, die integraal gewijd is aan de gelijke behandeling van mannen en vrouwen³.

2. In vergelijking met die vorige wetten versterken en verruimen de wetten van 2007 duidelijk de bescherming tegen discriminatie. Enkele verschillen bij wijze van voorbeeld: de wetten van 2007 verbieden niet enkel discriminatie op grond van ras, etnische achtergrond of

¹ Wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering (*Belgisch Staatsblad*, 17 augustus 1978) (Titel V. gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de toegang tot een zelfstandig beroep).

² Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (*Belgisch Staatsblad*, 8 augustus 1981).

³ Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid (*Belgisch Staatsblad*, 19 juni 1999).

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

3. L'adoption de cette nouvelle législation avait notamment pour but d'assurer la transposition, dans les matières relevant de l'autorité fédérale, de plusieurs directives adoptées par l'Union européenne en vue de combattre la discrimination liée aux motifs visés par les traités européens. Mais le législateur belge a été, sur plusieurs plans, au-delà du minimum exigé par le droit de l'Union européenne. Ce choix témoigne du fait que ce processus législatif répondait aussi à une volonté propre du législateur d'améliorer le dispositif de protection contre la discrimination. Les lois de 2007 contribuent à concrétiser un principe inscrit depuis l'origine dans notre Constitution: le droit à l'égalité des personnes.

Par ailleurs, à côté des développements du droit européen, la lutte contre la discrimination fait également l'objet de plusieurs conventions des Nations Unies auxquelles la Belgique est partie: la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et, plus récemment, la Convention relative aux droits des personnes handicapées (2006)."

2. L'évaluation des lois anti-discrimination

Le premier rapport d'évaluation des lois anti-discrimination paru en février 2017 a été présenté à la Chambre des représentants en octobre 2017.

Les trois lois anti-discrimination sont soumises à une évaluation quinquennale auprès du Parlement.

Ce premier rapport a mis en avant le fait que si notre arsenal législatif en matière de lutte contre les discriminations de manière générale est assez complet, des améliorations devaient sans conteste y être apportées car cet arsenal manquait toujours d'effectivité dans la pratique.

La Commission d'experts chargée d'établir un rapport en vue de l'évaluation des lois anti-discrimination de 2007 a d'ailleurs noté à cet égard une persistance des discriminations à l'égard de certains groupes protégés et

geslacht, maar ook discriminatie op grond van andere redenen, zoals leeftijd, handicap, seksuele geaardheid en religieuze of politieke overtuiging. Hun toepassingsgebied is dus ruimer. De definitie van discriminatie werd verfijnd om de complexe realiteit van discriminerend gedrag beter te kunnen weergeven. Er werden eveneens nieuwe burgerlijke verhaalmiddelen ingesteld.

3. De Europese Unie had verscheidene richtlijnen aangenomen inzake de strijd tegen discriminatie. Het was de bedoeling van die nieuwe wetten die richtlijnen om te zetten in Belgisch recht wat de aangelegenheden betreft die vallen onder de federale bevoegdheid, en aldus discriminatie op grond van de kenmerken die worden vermeld in de Europese verdragen te beteugelen. De Belgische wetgever is op verschillende vlakken echter verder gegaan dan het minimum dat werd geëist door de Europese Unie. Die keuze getuigt van het feit dat de wetgever, met dat wetgevingsproces, specifiek de intentie had om de regeling tot bescherming tegen discriminatie te verbeteren. De wetten van 2007 geven concreet gestalte aan een beginsel dat al van bij het begin in onze Grondwet werd ingeschreven: het recht op gelijkheid tussen personen.

Naast de vooruitgang die op dat vlak is geboekt binnen het Europees recht, wordt de strijd tegen discriminatie overigens ook geregeld bij verschillende verdragen van de Verenigde Naties, die ook België heeft geratificeerd: het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (1965), het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (1979) en, recentelijk, het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (2006)."

2. Evaluatie van de antidiscriminatie wetten

Het eerste evaluatieverslag van de antidiscriminatie wetten werd bekendgemaakt in februari 2017 en in oktober 2017 aan de Kamer van volksvertegenwoordigers voorgelegd.

De drie antidiscriminatie wetten worden om de vijf jaar door het Parlement geëvalueerd.

Uit dit eerste verslag is gebleken dat het Belgisch wetgevend instrumentarium ter bestrijding van discriminatie in het algemeen weliswaar vrij volledig is, maar ongetwijfeld verbeteringen behoeft omdat het in de praktijk nog steeds te weinig effectief is.

De met de evaluatie van de antidiscriminatie wetgeving van 2007 belaste commissie van experts heeft in dat verband trouwens opgemerkt dat er nog steeds sprake is van discriminatie van bepaalde beschermde groepen,

un problème d'accès à la justice. Dès lors, une grande partie des recommandations émises par la Commission vise à assurer un meilleur suivi des plaintes et à faciliter l'accès à la justice.

Parmi les autres constats posés par la Commission d'évaluation, figure la faiblesse des indemnisations en guise de réparations octroyées aux victimes. Celles-ci ne seraient en effet pas assez proportionnées par rapport aux préjudices encourus et n'auraient donc pas d'effet suffisamment dissuasif selon cette Commission.

Pour rappel, les lois de 2007 prévoient plusieurs sanctions de nature civile. Y figure notamment l'indemnisation du préjudice subi par la victime. La victime peut alors choisir d'obtenir une compensation pour le dommage réellement subi. Dans ce cas, elle devra apporter la preuve du dommage, conformément au droit commun de la responsabilité. La victime peut également faire le choix de solliciter une indemnisation forfaitaire, dont le montant est fixé par la loi.

Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires d'assurance sociale, l'indemnisation forfaitaire équivaut à six mois de rémunération brute. Elle peut néanmoins être réduite à un montant équivalent à trois mois de rémunération brute lorsque l'employeur démontre que le traitement litigieux aurait en tout état de cause été adopté. Ce montant couvre tant le dommage matériel que le dommage moral.

En dehors des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire prévue par les lois est fixée à un montant de base de 650 euros. Ce montant peut être porté à 1 300 euros lorsque la personne qui s'est rendue coupable de discrimination n'a pas apporté la preuve que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Le juge peut également retenir le montant de 1 300 euros "en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi". Le montant accordé ne couvre que le seul dommage moral. En outre, la loi ne prévoit pas l'indexation de ces montants.

Selon la Commission d'évaluation des lois anti-discrimination, si les montants retenus dans le domaine des relations de travail semblent avoir été choisis sur la base des balises posées par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, il n'existe aucune justification permettant d'expliquer pourquoi le législateur a retenu les montants de 650 et de 1 300 euros lorsque la discrimination ne concerne pas les relations de travail. Il semble que ce choix ne résulte pas d'un véritable calcul

alsook dat de toegang tot het gerecht nog een probleem vormt. Derhalve is een groot deel van de aanbevelingen van de commissie gericht op een betere follow-up van de klachten en een betere toegang tot het gerecht.

Een van de andere vaststellingen van de Evaluatiecommissie betreft de lage schadevergoedingen voor de slachtoffers. Die zouden immers onvoldoende zijn afgestemd op de geleden schade en volgens de commissie bijgevolg niet ontradend genoeg werken.

Er zij op gewezen dat de wetten van 2007 in meerdere burgerrechtelijke sancties voorzien. Eén van die sancties is met name de vergoeding van de door het slachtoffer geleden schade. In dat geval kan het slachtoffer ervoor kiezen een vergoeding te vorderen voor de werkelijk geleden schade. Hij of zij zal dan wel de schade moeten bewijzen, overeenkomstig de gemeenrechtelijke bepalingen inzake aansprakelijkheid. Het slachtoffer kan er eveneens voor kiezen een forfaitaire vergoeding te vorderen, waarvan het bedrag bij wet wordt bepaald.

In de context van arbeidsbetrekkingen en van de aanvullende socialezekerheidsregelingen is de vaste schadevergoeding gelijk aan zes maanden brutoloon. Niettemin kan die vergoeding worden herleid tot een bedrag dat gelijkstaat aan drie maanden brutoloon, wanneer de werkgever aantoonbaar dat de werknemer hoe dan ook op de door hem of haar betwiste wijze zou zijn behandeld. Dit bedrag dekt zowel de materiële schade als de morele schade.

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

Volgens de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie lijken de inzake arbeidsbetrekkingen in aanmerking komende bedragen weliswaar te zijn gekozen op basis van de bakens die werden uitgezet in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie, maar kan hoegenaamd niet worden verantwoord waarom de wetgever voor 650 euro en 1 300 euro heeft gekozen wanneer de discriminatie geen betrekking heeft op de arbeidsbetrekkingen. Het

fondé sur l'ampleur moyenne du dommage moral subi par les victimes de discriminations.

La Commission d'évaluation précitée constate donc que la pratique a fait surgir de nombreuses interrogations sur le caractère effectif, proportionné et dissuasif des montants retenus par le législateur.

Dans le domaine des relations de travail, les montants retenus peuvent, dans certaines hypothèses, s'avérer appropriés. Il en est, par exemple, ainsi lorsque le litige porte sur un refus d'embauche par une entreprise de taille modeste. En revanche, dans l'hypothèse d'une discrimination avérée qui concerne une personne travaillant au sein d'une structure de plus grande ampleur, la fourchette retenue par le législateur pourrait s'avérer trop modeste pour répondre à l'impératif de dissuasion, mais également pour réparer correctement le préjudice subi. Elle pourrait aussi ne pas constituer une sanction proportionnelle compte tenu du niveau de rémunération en cause.

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

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

Les auteurs se rallient donc à la Commission d'évaluation des lois anti-discrimination de 2007 en estimant nécessaire de majorer les montants forfaitaires d'indemnisation prévus en cas de discrimination en dehors du domaine des relations de travail, tout en habilitant le juge à moduler la sanction en fonction des circonstances

lijkt erop dat die keuze niet het gevolg is van een echte berekening op basis van de gemiddelde omvang van de door de discriminatieslachtoffers geleden morele schade.

De voormelde Evaluatiecommissie stelt dan ook vast dat in de praktijk talrijke vragen zijn gerezen over de doeltreffendheid, de evenredigheid en de ontradende werking van de door de wetgever vastgelegde bedragen.

In de context van arbeidsbetrekkingen kunnen de in aanmerking genomen bedragen in bepaalde gevallen gepast blijken. Dat is bijvoorbeeld het geval als het geschil betrekking heeft op een weigering tot indienstneming door een onderneming van bescheiden omvang. In het geval van bewezen discriminatie van een werknemer in een grotere onderneming zou het door de wetgever gekozen bereik daarentegen te klein kunnen blijken om zowel te beantwoorden aan de vereiste van een ontradend effect als van een behoorlijke vergoeding van de geleden schade. Rekening houdend met het op het spel staande loon zou de sanctie ook wel eens onevenredig kunnen zijn.

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

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

De indieners van dit wetsvoorstel scharen zich dan ook achter de conclusie van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie in verband met de antidiscriminatie wetten van 2007. Ook zij vinden het noodzakelijk de forfaitaire bedragen te verhogen die in geval van discriminatie buiten de context

de l'affaire. Il est donc proposé qu'un montant flexible puisse être infligé à titre de sanction, mais pouvant être 10 fois plus élevé que ce qui est prévu actuellement, le juge devant statuer sur chaque cas d'espèce et les circonstances particulières qui le concernent.

Enfin, il sera intéressant, lors d'une prochaine étape et comme le mentionne la Commission d'évaluation, d'envisager une diversification des sanctions en introduisant des sanctions non pécuniaires que le juge pourrait prononcer lorsqu'il l'estime que de telles sanctions sont adéquates.

Khalil AOUASTI (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Ahmed LAAOUEJ (PS)
Laurence ZANCHETTA (PS)

van arbeidsbetrekkingen als schadevergoeding worden toegekend, en tevens de rechter de mogelijkheid te geven de sanctie aan te passen aan de concrete omstandigheden van het geval. Derhalve wordt een flexibel bedrag voorgesteld dat als sanctie kan worden opgelegd en dat tienmaal hoger kan uitvallen dan waarin thans is voorzien, en waarbij de rechter moet beslissen over het specifieke geval en over de bijzondere omstandigheden ter zake.

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

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

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

Art. 2

Dans l'article 23, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, le 1^o est remplacé par ce qui suit:

"1^o hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant allant de 650 euros à 13 000 euros, en fonction des circonstances concrètes de l'espèce."

Art. 3

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

"1^o hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant allant de 650 euros à 13 000 euros en fonction des circonstances concrètes de l'espèce."

Art. 4

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

"1^o hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant allant de 650 euros à

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

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

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

Art. 3

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

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

Art. 4

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

"1^o met uitzondering van het hierna bedoelde geval wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie,

13 000 euros, en fonction des circonstances concrètes de l'espèce.”

2 février 2021

Khalil AOUASTI (PS)
Patrick PRÉVOT (PS)
Ahmed LAAOUEJ (PS)
Laurence ZANCHETTA (PS)

bepaald op een bedrag van 650 euro tot 13 000 euro, afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval;”.

2 februari 2021