

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

6 mars 2007

**PROJET DE LOI**

**modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant  
à réprimer certains actes inspirés par  
le racisme et la xénophobie**

**ERRATUM**

Remplacer le texte du projet de loi (pp.136  
à 156) distribué précédemment par le projet de  
loi ci-annexé.

Documents précédents :

Doc 51 **2720/ (2006/2007) :**

- 001 : Projet de loi.
- 002 : Amendement.
- 003 : Avis du Conseil d'État.
- 004 : Amendement.

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 maart 2007

**WETSONTWERP**

**tot wijziging van de wet van 30 juli 1981  
tot bestraffing van bepaalde door racisme  
en xenofobie ingegeven daden**

**ERRATUM**

De tekst van het eerder rondgedeelde  
wetsontwerp (blz. 136 tot 156) vervangen  
door het hiernavolgende wetsontwerp.

Voorgaande documenten :

Doc 51 **2720/ (2006/2007) :**

- 001 : Wetsontwerp.
- 002 : Amendement.
- 003 : Advies van de Raad van State.
- 004 : Amendement.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&amp;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>	<i>Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
<i>QRVA :</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>
<i>CRIV :</i>	<i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)</i>
<i>CRABV :</i>	<i>Compte Rendu Analytique (couverture bleue)</i>
<i>CRIV :</i>	<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>
<i>PLEN :</i>	<i>Séance plénière</i>
<i>COM :</i>	<i>Réunion de commission</i>
<i>MOT :</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties :*

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

*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*

**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 ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

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:

Article 1<sup>er</sup>

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

Art. 2

Les articles 1 à 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie sont abrogés.

Art. 3

Dans la loi du 30 juillet 1981, les titres, chapitres et articles suivants sont introduits:

«TITRE PREMIER

CHAPITRE PREMIER

Dispositions introductives

Art. 1. — La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. — § 1<sup>er</sup>. La présente loi transpose la Directive 2000/43/ CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

**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:

Artikel 1

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

Art. 2

De artikelen 1 tot en met 6 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden worden opgeheven.

Art. 3

In de wet van 30 juli 1981 worden de volgende titels hoofdstukken en artikelen ingevoegd:

«TITEL 1

HOOFDSTUK I

Inleidende bepalingen

Art. 1. — Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2. — § 1. Bij deze wet wordt Richtlijn 2000/43/ EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming omgezet.

§ 2. La présente loi exécute les obligations imposées à la Belgique par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965.

Art. 3. — La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base de la nationalité, de la prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique.

## CHAPITRE 2

### Définitions

Art. 4. — 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<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la Constitution.

2° Groupements d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 30.

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° Critères protégés: la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

§ 2. Deze wet voert de verplichtingen uit opgelegd aan België door het Internationaal verdrag van 21 december 1965 inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie

Art. 3. — Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de aangelegenheden bedoeld in artikel 5 van deze wet een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van nationaliteit, zogenaamde ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

## HOOFDSTUK 2

### Definities

Art. 4. — Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

Arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, 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<sup>o</sup> van de Grondwet.

2° Belangenvereniging: de organisaties, verenigingen en groeperingen bedoeld in artikel 30.

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

4° Beschermd criteria: nationaliteit, zogenaamde ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming.

5° Centre: le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993.

6° Distinction directe: la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, 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.

7° 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.

8° 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 caractérisées par l'un des critères protégés.

9° Discrimination indirecte: distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi.

10° 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.

11° Action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, 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 de l'un des critères protégés, 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 8.

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

5° Centrum: het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding opgericht bij wet van 15 februari 1993.

6° Direct onderscheid: wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria.

7° Directe discriminatie: direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet.

8° Indirect onderscheid: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen.

9° Indirecte discriminatie: indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet.

10° Intimidatie: ongewenst gedrag dat met een van de beschermde 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.

11° Positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een van de beschermde criteria 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 één van de beschermde criteria.

13° Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld overeenkomstig artikel 8.

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

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

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

### CHAPITRE 3

#### Champ d'application

Art. 5. — § 1<sup>er</sup>. À l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

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

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

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

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

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

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

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

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

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

### HOOFDSTUK 3

#### Toepassingsgebied

Art. 5. — § 1. Met uitzondering van de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen of de 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 voordelen;

4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

5° de arbeidsbetrekkingen;

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

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

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

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

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;

– 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;

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 arbeidsvoorwaarden 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;

– 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;



- 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;

- 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;



- 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.

Art. 6. — Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l’article 2, §1, 1<sup>o</sup> de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l’exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

## TITRE II

### *Possibilité de justification des distinctions*

#### CHAPITRE PREMIER

##### Possibilité de justification des distinctions directes

Art. 7. — § 1<sup>er</sup>. Une distinction directe fondée sur la prétendue race, la couleur de peau, l’ascendance ou l’origine nationale ou ethnique, constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8 et 10 et 11 de la présente loi.

§ 2. Une distinction directe fondée sur la nationalité constitue une discrimination directe, à moins qu’elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

L’alinéa qui précède ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de la Union Européenne.

Art. 8. — § 1<sup>er</sup>. Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur la prétendue race, la couleur de peau, l’ascendance ou l’origine nationale ou ethnique, ne peut être justifiée que sur la base d’une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

– 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 arbeids-overeenkomst;

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

Art. 6. — De bepalingen van deze wet vinden geen toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van personen die worden geïdiseerd door artikel 2, §1, 1<sup>o</sup> 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 in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.

## TITEL II

### *Rechtvaardiging van onderscheid*

#### HOOFDSTUK 1

##### Rechtvaardiging van direct onderscheid

Art. 7. — § 1. Een direct onderscheid op grond van zogenaamde ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, vormt een directe discriminatie, behalve in de gevallen bepaald in de artikelen 8 en 10 en 11 van deze wet.

§ 2. Een direct onderscheid op grond van nationaliteit vormt een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

De voorgaande alinea laat echter in geen enkel geval toe dat een direct onderscheid op grond van nationaliteit dat verboden is door het recht van de Europese Unie, wordt gerechtvaardigd.

Art. 8. — § 1. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen kan een direct onderscheid op grond van zogenaamde ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, enkel gerechtvaardigd worden op basis van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

– une caractéristique déterminée, liée à la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, 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 soit proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

## CHAPITRE 2

### Possibilité de justification des distinctions indirectes

Art. 9. — Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés 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. 10. — § 1<sup>er</sup>. 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. Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes:

§ 2. Van een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

– een bepaald kenmerk, dat verband houdt met zogenaamde ras, de huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, 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 rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

§ 4. De Koning kan, bij een in ministerraad overlegd besluit, na raadpleging van de organen bedoeld in artikel 10 § 4, een exemplatieve lijst van situaties bepalen waarin een bepaald kenmerk een wezenlijk en bepalende beroepsvereiste vormt overeenkomstig de voorwaarden bepaald in de eerste paragraaf van dit artikel.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

## HOOFDSTUK 2

### Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Art. 9. — Elk indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn

## HOOFDSTUK 3

### Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 10. — § 1. Direct of indirect onderscheid op grond van de beschermde 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. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden:

- 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 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 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 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. 11. — § 1<sup>er</sup>. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le paragraphe 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.

- 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 de anderen rechten niet onnodig beperken.

§ 3. In naleving van de in de vorige paragraaf vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bepaalt 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 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 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. 11. — § 1. Direct of indirect onderscheid op grond van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. 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.

## TITRE III

*Dispositions civiles*

Art. 12. — 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.

## CHAPITRE 2

## Dispositifs de protection

Art. 13. — 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. 14. — § 1<sup>er</sup>. 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 un groupement d'intérêts ou par le Centre;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

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.

## TITEL III

*Burgerrechtelijke bepalingen*

Art. 12. — In de aangelegenheden voorzien in het toepassingsgebied van deze wet, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie wordt verstaan:

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- een opdracht tot discrimineren;
- intimidatie.

## HOOFDSTUK 2

## Rechtsbescherming

Art. 13. — 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. 14. — § 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 van kracht zijnde procedures;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de persoon door een belangenvereniging of door het Centrum;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon door een belangenvereniging of door het Centrum.

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. 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<sup>er</sup> 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 16 § 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 qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte mentionnée dans le paragraphe 2, elles font connaître auprès de la personne chez 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 d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins 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'abrèger les délais visés au § 3 du présent article.

Art. 15. — § 1<sup>er</sup>. 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. 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 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.

§ 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 16 § 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 verweerder, 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. 15. — § 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. 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 le Centre 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 un groupement d'intérêt ou par le Centre.

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<sup>er</sup>, cette personne ou le groupement d'intérêts 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 mo-

§ 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-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 Centrum bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt;

– een rechtsvordering ingesteld door de persoon;

– een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon door een belangenvereniging of door het Centrum.

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 on-



dification 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 ne 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<sup>er</sup>, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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 ait estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1<sup>er</sup>.

§ 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 à la victime l'indemnité prévue dans le § 6.

middellijke 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 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 § 6 te betalen aan het slachtoffer.



§ 9. La protection visée dans cet article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au paragraphe 3, elles font connaître auprès de la personne chez 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 d'une 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. 16. — § 1<sup>er</sup>. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

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 du dommage moral 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.

§ 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 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.

§ 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. 16. — § 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 aantoonde 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 tot 3 maanden loon.

Art. 17. — Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre ou 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 32 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 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 18. — § 1<sup>er</sup>. À la demande de la victime de la discrimination, du Centre, 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. À la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 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<sup>er</sup> 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;

Art. 17. — De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum of van een van de belangenverenigingen, of van het Openbaar Ministerie of het Arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhangig heeft gemaakt op grond van artikel 32 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. 18. — § 1 Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum of 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 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 bedoeld in artikel 16, § 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° 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. 19. — 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 ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé.

Art. 20. — 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 l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visées à l'article 5 de la présente loi;

3° de de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld 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, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld 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. 19. — Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie: elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie op grond van de beschermde criteria.

Art. 20. — 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 één van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de domeinen geïndiceerd in artikel 5 van deze wet;

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 l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5 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 de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5 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 l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5 de la présente loi.

Art. 21. — 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, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 22. — Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation sur base de l'un des critères protégés dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Art. 23. — 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 l'un des critères protégés.

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 de l'un des critères protégés.

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 pei-

2° hij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens één van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de domeinen geïndiceerd in artikel 5 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 één van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de domeinen geïndiceerd in artikel 5 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 één van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de domeinen geïndiceerd in artikel 5 van deze wet.

Art. 21. — Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft, hij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, denkbeelden die zijn grond op rassuperioriteit of rassenhaat, verspreid.

Art. 22. — Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft, hij die behoort tot een groep of tot een vereniging die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie wegens een van de beschermde criteria verkondigt in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, dan wel aan zodanige groep of vereniging zijn medewerking verleend.

Art. 23. — 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 één van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria.

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

nes 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. 24. — 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 18 à la suite d'une action en cessation.

Art. 25. — En cas d'infraction aux articles 20, 21, 22, 23 ou 24 de la présente loi, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal

Art. 26. — 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. 27. — 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.

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. 24. — 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 18 werd gewezen.

Art. 25. — In geval van een inbreuk op de artikelen 20, 21, 22, 23 of 24 van deze wet, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Art. 26. — 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. 27. — 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.

Art. 28. — § 1<sup>er</sup>. Lorsque la victime de la discrimination, le Centre, 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 de l'un des critères protégés, 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 competentes*

Art. 29. — Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 30. — 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;

Art. 28. — § 1. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie, het Centrum 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 de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.

§ 2. Het bewijs van discriminatie op grond van de beschermde 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. 29. — Het Centrum kan in rechte optreden in de geschillen waartoe deze wet aanleiding kan geven.

Art. 30. — 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 bezit, en zich statutair tot doel stelt 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 aangegeven 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° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 31. — Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre 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. 32. — 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 cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.».

Donné à Bruxelles, le 22 octobre 2006

**ALBERT**

PAR LE ROI :

*Le ministre de l'Égalité des chances,*

Christian DUPONT

5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Art. 31. — Wanneer het slachtoffer van discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van het Centrum en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

## TITEL VII

### *Varia*

Art. 32. — 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.».

Gegeven te Brussel, 22 oktober 2006

**ALBERT**

VAN KONINGSWEGE :

*De minister van Gelijke Kansenbeleid,*

Christian DUPONT