

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 mai 2023

PROJET DE LOI

**portant modification de la loi
du 30 juillet 1981 tendant à réprimer
certains actes inspirés par le racisme ou
la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre certaines formes
de discrimination et de la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre la discrimination
entre les femmes et les hommes**

Sommaire**Pages**

Résumé	3
Exposé des motifs	5
Avant-projet de loi	54
Analyse d'impact	67
Avis du Conseil d'État	81
Projet de loi	100
Coordination des articles	120

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 mei 2023

WETSONTWERP

**houdende wijziging van de wet
van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde
door racisme of xenofobie ingegeven daden,
van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding
van bepaalde vormen van discriminatie
en van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van discriminatie
tussen vrouwen en mannen**

Inhoud**Blz.**

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	5
Voorontwerp van wet	54
Impactanalyse	74
Advies van de Raad van State	81
Wetsontwerp	100
Coördinatie van de artikelen	162

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 15 mai 2023.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 17 mai 2023.

De regering heeft dit wetsontwerp op 15 mei 2023 ingediend.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 17 mei 2023 door de Kamer ontvangen.

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

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

RÉSUMÉ

Le projet de loi prévoit des modifications de la législation relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Ces modifications répondent à une volonté d'harmoniser les normes légales de protection contre les discriminations en Belgique de même qu'elles répondent à certaines recommandations formulées par la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination et à différentes obligations européennes (notamment des sanctions effectives et dissuasives).

Le projet de loi vise à clarifier les interactions entre les critères protégés existants et à adapter certains d'entre eux afin qu'ils soient en adéquation avec l'évolution des notions et de leur compréhension (ex. discrimination multiple, discrimination fondée sur un critère supposé, discrimination par association, condition sociale, transition médicale ou sociale, etc.).

SAMENVATTING

Het wetsontwerp wijzigt de wetgeving met het oog op de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Die wijzigingen komen tegemoet aan een streven naar harmonisatie van de wettelijke normen inzake bescherming tegen discriminatie in België, alsook aan bepaalde aanbevelingen zoals geformuleerd door de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten en voorts aan verschillende Europese verplichtingen (met name doeltreffende en afschrikkende sancties).

Het wetsontwerp wil klaarheid scheppen over de wisselwerking tussen de bestaande beschermde criteria en beoogt de aanpassing van sommige ervan opdat ze in lijn zouden liggen met de evolutie van de begrippen en de invulling ervan (bijvoorbeeld meervoudige discriminatie, discriminatie op basis van een vermeend kenmerk, discriminatie door associatie, sociale toestand, medische of sociale transitie, enz.).

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

La Belgique peut se prévaloir de disposer d'un arsenal législatif progressiste et protecteur en matière de lutte contre les discriminations.

La législation fédérale anti-discrimination a été conçue en vue de permettre aux citoyennes et aux citoyens d'invoquer une protection juridique visant à remédier à une éventuelle discrimination. Elle regroupe trois lois, à savoir la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ci-après "loi anti-discrimination"), la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après "loi genre") et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, qui a été réformée en 2007 (ci-après "loi anti-racisme").

La loi anti-discrimination prévoit, en son article 52, que les Chambres législatives procèdent périodiquement à l'évaluation de l'application et de l'effectivité des trois lois anti-discrimination. En 2022, la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination a formulé 73 recommandations dans son rapport final.

Le droit anti-discrimination, en constante évolution, doit aussi s'adapter aux évolutions sociales et législatives et veiller à garantir le plus haut niveau de protection contre les discriminations.

I. — ÉTAT DES LIEUX DE LA LÉGISLATION FÉDÉRALE ACTUELLE RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

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

— la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

— la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

België kan zich beroepen op een vooruitstrevend en beschermend wetgevingsinstrumentarium inzake de bestrijding van discriminatie.

De federale antidiscriminatiewetgeving werd ontworpen om burgers in staat te stellen juridische bescherming in te roepen teneinde eventuele discriminatie te verhelpen. Ze omvat drie wetten: de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna "antidiscriminatiewet"), de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna "genderwet") en de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, die is herzien in 2007 (hierna "antiracismewet").

In artikel 52 van de antidiscriminatiewet wordt bepaald dat de Wetgevende Kamers de toepassing en de doeltreffendheid van de drie antidiscriminatiewetten periodiek evalueren. In 2022 heeft de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten 73 aanbevelingen geformuleerd in haar eindverslag.

Het antidiscriminatierecht, dat een constante evolutie doormaakt, moet evenzeer worden afgestemd op de wetgevende en sociale evoluties, en erover waken dat het hoogste niveau van bescherming tegen discriminatie wordt geboden.

I. — STAND VAN ZAKEN VAN DE HUIDIGE FEDERALE WETGEVING TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE

De federale wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie bestaat hoofdzakelijk uit drie wetten:

— de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

— de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

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

II. — MOTIFS DE RÉFORME DE LA LÉGISLATION FÉDÉRALE RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

II.1. Évolution du contexte social et conformité avec la jurisprudence

Quinze ans après leur entrée en vigueur, il est important d'actualiser les trois lois anti-discrimination et de prendre en compte tant l'évolution du contexte social que les développements de la jurisprudence relative à ces trois lois.

Tel que cela sera expliqué plus amplement ci-dessous, nous pouvons par exemple mentionner la notion de "changement de sexe" qui, en raison de l'évolution de la compréhension de ce concept, n'est plus utilisée actuellement que ce soit par le monde médical ou la communauté LGBTQI+¹. Il est dorénavant question de chirurgie d'affirmation du sexe ou du genre ou de transition médicale ou sociale. Ou encore, par exemple, au niveau jurisprudentiel, tant la Cour de justice de l'Union européenne² que la Cour européenne des droits de l'homme³ reconnaissent la discrimination par association depuis plusieurs années. Le présent projet de loi vise notamment à adapter la législation anti-discrimination à la lumière de ces diverses évolutions.

II.2. Les recommandations de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination

Conformément à l'article 52 de la loi anti-discrimination, l'application et l'effectivité des trois lois anti-discrimination doivent être évaluées tous les cinq ans, à dater de son entrée en vigueur. Cette évaluation doit être réalisée par les Chambres législatives, sur la base d'un "rapport présenté (...) par une commission d'experts".

¹ Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, transgenres, queer, intersexes.

² C.J.U.E. (Grande Chambre), aff. C-303/06, *S. Coleman c. Attridge Law & Steve Law*, arrêt du 17 juillet 2008, § 56 (travailleuse discriminée en raison du handicap de son enfant) et C.J.U.E. (Grande Chambre), aff. C-83/14, *CHEZ Raspredelenie Bulgaria AD c. Komisija za zashtita diskriminatsia*, arrêt du 16 juillet 2015 (femme discriminée en raison du fait qu'elle réside dans un quartier habité majoritairement par des Roms).

³ Cour eur. D.H., *Guberina c. Croatie*, arrêt du 22 mars 2016, § 78 (homme discriminé dans l'accès au logement en raison du handicap de son enfant). Pour une application de ce concept en droit belge, voy. trib. trav. Louvain, 10 décembre 2013, *Jan V.H. v. B.V.B.A. V.*, n° 12/1064/A (manager d'une salle de fitness licencié parce que son enfant était atteint d'un handicap).

— de la wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

II. — BEWEEGREDEKENEN VOOR DE HERVORMING VAN DE FEDERALE WETGEVING TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE

II.1. Evolutie van de sociale context en overeenstemming met de rechtspraak

Vijftien jaar na de inwerkingtreding van de drie anti-discriminatiewetten, is het belangrijk om de wetgeving te actualiseren en rekening te houden met zowel de evolutie van de sociale context als met de ontwikkelingen van de rechtspraak met betrekking tot deze wetten.

Zoals verderop wordt toegelicht, is bijvoorbeeld het begrip "geslachtsverandering" inhoudelijk geëvolueerd en wordt het niet langer gebruikt binnen de medische wereld of de LGBTQI+-gemeenschap¹. Voortaan wordt gesproken van een geslachts- of genderbevestigende ingreep, of van een medische of sociale transitie. Of nog bijvoorbeeld erkennen zowel het Hof van Justitie van de Europese Unie² als het Europees Hof voor de Rechten van de Mens³ discriminatie door associatie al enkele jaren. Dit wetsontwerp strekt er inzonderheid toe de antidiscriminatiewetgeving aan te passen in het licht van die verschillende evoluties.

II.2. Aanbevelingen van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten

Overeenkomstig artikel 52 van de antidiscriminatiewet dienen de toepassing en de doeltreffendheid van de drie antidiscriminatiewetten te worden geëvalueerd om de vijf jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van deze wet. Die evaluatie moet worden verricht door de Wetgevende Kamers "op basis van een door

¹ Lesbiennes, gays, biseksuelen, transgenders, queer personen, interseks personen.

² H.J.E.U. (Grote Kamer), zaak C-303/06, *S. Coleman v. Attridge Law & Steve Law*, arrest van 17 juli 2008, § 56 (werkneemster gediscrimineerd vanwege de handicap van haar kind) en H.J.E.U. (Grote Kamer), zaak C-83/14, *CHEZ Raspredelenie Bulgaria AD v. Komisija za zashtita diskriminatsia*, arrest van 16 juli 2015 (vrouw gediscrimineerd vanwege het feit dat zij woont in een buurt waarvan de meeste bewoners Roma zijn).

³ EHRM, *Guberina v. Kroatië*, arrest van 22 maart 2016, § 78 (man gediscrimineerd bij de toegang tot huisvesting vanwege de handicap van zijn kind). Voor toepassing van dit concept in Belgisch recht, zie arbrb. Leuven, 10 december 2013, *Jan V.H. v. B.V.B.A. V.*, nr. 12/1064/A (manager van een fitnesszaal ontslagen omdat zijn kind een handicap had).

En 2016, l'évaluation de ces législations a été lancée après adoption de l'arrêté royal du 18 novembre 2015, fixant la composition de la commission d'experts, le mode de désignation de ses membres ainsi que la forme et le contenu concret du rapport qu'elle est tenue de présenter. En février 2017, la commission d'experts a rendu public un premier rapport d'évaluation ou rapport intermédiaire. Ce rapport contient 33 recommandations.

La commission d'experts a ensuite poursuivi ses travaux et en juin 2022, elle a publié son rapport final d'évaluation. Celui-ci contient 73 recommandations qui visent notamment à améliorer l'accessibilité, la cohérence et la clarté du dispositif légal, l'accès des victimes de discrimination à la justice civile, la mise en œuvre du dispositif pénal contre la discrimination, les discours de haine et les délits de haine ou encore à développer des dispositifs préventifs et proactifs. Ces recommandations couvrent les compétences de plusieurs ministres. Ce projet de loi vise à mettre en œuvre certaines de ces recommandations qui relèvent de la compétence du ou de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, de manière aussi cohérente et efficace que possible.

III. — EXPLICATIONS GÉNÉRALES DES MODIFICATIONS PROPOSÉES

III.1. Les critères protégés

a) *Adaptation de critères dans la loi anti-discrimination*

Le critère d'"origine sociale" est étendu au critère de "l'origine ou la condition sociale". En effet, la pratique a démontré que l'usage du terme "origine" entravait l'application de la loi anti-discrimination aux personnes subissant un traitement défavorable en raison de leur condition sociale actuelle. Par conséquent, le terme origine sociale est étendu à la condition sociale afin de tenir compte, par exemple, des situations visant les sans-abri, les demandeurs d'emploi, les personnes analphabètes ou illettrées, les personnes vivant dans des conditions socio-économiques difficiles, les personnes sortant ou qui sont sorties du système de la prostitution ou encore les personnes qui ont un passé judiciaire. Cette adaptation répond à une recommandation formulée tant par la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination que par le Centre inter-fédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le

een commissie van experts (...) voorgelegd verslag". In 2016 werd met de evaluatie van die wetten gestart na de aanneming van het koninklijk besluit van 18 november 2015 tot vaststelling van de samenstelling van de Commissie van experts, hun aanstelling en de vorm en concrete inhoud van het verslag dat voorgesteld moet worden. In februari 2017 heeft de Commissie van experts een eerste evaluatieverslag of tussentijds verslag openbaar gemaakt. Dat verslag telt 33 aanbevelingen.

De Commissie van experts heeft haar activiteiten voortgezet en heeft in juni 2022 haar eindevaluatieverslag gepubliceerd. Dat verslag telt 73 aanbevelingen, die focussen op onder andere een betere toegankelijkheid tot, samenhang van en helderheid van de wetgeving, een betere toegang tot de burgerlijke rechter voor slachtoffers van discriminatie, betere vervolging en bestraffing van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven en de ontwikkeling van preventieve en proactieve mechanismen. Deze aanbevelingen bestrijken de bevoegdheden van meerdere ministers. Dit wetsontwerp beoogt de tenuitvoerlegging van bepaalde van die aanbevelingen die onder de bevoegdheid van de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit vallen, en wel zo coherent en doeltreffend mogelijk.

I. — ALGEMENE TOELICHTINGEN BIJ DE VOORGESTELDE WIJZIGINGEN

III.1. Beschermde criteria

a) *Aanpassing van criteria in de antidiscriminatiewet*

Het criterium "sociale afkomst" wordt uitgebreid tot het criterium "sociale afkomst of toestand". De praktijk heeft immers uitgewezen dat het gebruik van de term "afkomst" een belemmering vormde voor de toepassing van de antidiscriminatiewet voor personen die ongunstig worden behandeld vanwege hun huidige sociale toestand. Bijgevolg wordt de term "sociale afkomst" uitgebreid met de sociale "toestand" teneinde rekening te houden met bijvoorbeeld de situatie van daklozen, werkzoekenden, analfabeten of ongeletterde personen, personen die in moeilijke sociaal-economische omstandigheden leven, personen die uit de prostitutie treden of getreden zijn, of personen met een gerechtelijk verleden. Deze aanpassing komt tegemoet aan een aanbeveling die is geformuleerd door zowel de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten als het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding

racisme et les discriminations (ci-après “le Centre”)⁴. Elle est également envisagée dans la modification législative relative au code pénal⁵.

Le critère “seksuele geaardheid” est remplacé par “seksuele oriëntatie”. En effet, la science s’accorde actuellement pour dire que l’attirance sexuelle et/ou romantique ressentie par une personne à l’égard d’autres personnes peut varier dans le temps et en intensité. Cette caractéristique identitaire est fluide. Le terme “geaardheid” suppose, en revanche, que quelque chose est inné ou fixe. Ce terme n’est donc pas approprié pour décrire cette caractéristique identitaire. Comme le souligne la société civile, il est davantage convenable de parler de “seksuele oriëntatie” en néerlandais, afin d’assurer une cohérence avec le terme “orientation sexuelle” dans la version française de la loi et le terme “sexual orientation” utilisé dans la législation ainsi que dans la politique internationales auxquelles la Belgique souscrit.

b) Adaptation de critères dans la loi genre

Ce projet de loi vise à remplacer la notion de “changement de sexe” par la notion de “transition médicale ou sociale”. Le terme “changement de sexe”, qui est désuet, s’est inscrit à une époque où les connaissances sur la réalité des personnes transgenres étaient limitées. Il était supposé qu’une personne transgenre voudrait toujours subir une chirurgie d’affirmation de genre afin de parvenir à ce que l’on appelle le “changement de sexe”. Depuis lors, nous savons que la transition est un processus extrêmement personnel qui peut prendre plusieurs formes et que la chirurgie d’affirmation de genre n’en est qu’un des sous-aspects possibles. Le terme “transition médicale ou sociale” englobe cette diversité et indique que l’apparence d’une personne est modifiée pour correspondre à son identité de genre. Ce projet de loi souhaite refléter cette évolution et modifie, par conséquent, la loi genre en ce sens.

La transition légale, processus impliquant une modification des documents légaux mentionnant le genre et le prénom de la personne en transition, est compris dans la notion de transition sociale.

van discriminatie en racisme (hierna “het Centrum”)⁴. Zij wordt eveneens beoogd in de wetwijziging betreffende het Strafwetboek⁵.

Het criterium “seksuele geaardheid” is vervangen door “seksuele oriëntatie”. De wetenschap is het er ondertussen over eens dat tot welke personen iemand zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelt, kan variëren doorheen de tijd en in intensiteit. Dit identiteitskenmerk is fluïde. Het woord “geaardheid” veronderstelt daarentegen dat iets aangeboren is of vaststaat. Deze term is dus niet geschikt om dit identiteitskenmerk te beschrijven. Zoals het middenveld aanhaalt, is het correcter is om te spreken van seksuele oriëntatie in het Nederlands, om zo de coherentie te verzekeren met de term “orientation sexuelle” in de Franstalige versie van de wet en de term “sexual orientation” uit internationale wetgeving en beleid die België onderschrijft.

b) Aanpassing van criteria in de genderwet

Dit wetsontwerp wil het begrip “geslachtsverandering” vervangen door het begrip “medische of sociale transitie”. De term “geslachtsverandering”, die achterhaald is, werd ingeschreven in een tijd dat de kennis van de realiteit van trans personen nog beperkt was. Er werd aangenomen dat een trans persoon steeds een geslachtsbevestigende heelkundige ingreep zou willen ondergaan om te komen tot een zogeheten “geslachtsverandering”. Sindsdien weten we dat transitie een uitermate persoonlijk proces is dat meerdere vormen kan aannemen, en dat genderbevestigende heelkunde slechts een van de mogelijke subaspecten is. Het begrip “medische of sociale transitie” omvat die diversiteit en toont aan dat het voorkomen van een persoon veranderd is opdat het zou corresponderen met de genderidentiteit van deze persoon. Dit wetsontwerp wil een weerspiegeling van deze evolutie zijn en wijzigt bijgevolg de genderwet in die zin.

De juridische transitie, een proces waarbij de juridische documenten worden gewijzigd en het geslacht en de voornaam van de persoon in transitie worden vermeld, valt onder het begrip sociale transitie.

⁴ Commission d’évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, Rapport final “Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine: une responsabilité partagée”, 2022, pp. 86-87 et Unia, Rapport d’évaluation de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (MB 30 mai 2007) (loi antiracisme) et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (MB 30 mai 2007) (loi antidiscrimination), février 2017, recommandation n° 8, pp. 65-66.

⁵ Projet de code pénal, livre premier, Exposé des motifs, “Le mobile discriminatoire (article 29)”.

⁴ Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten, Eindverslag, “Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven, een gedeelde verantwoordelijkheid”, 2022, blz. 89-90 en Unia, Evaluatieverslag 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 (BS 30 mei 2007) (Antiracismewet) en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (BS 30 mei 2007) (Antidiscriminatie wet), februari 2017, aanbeveling nr. 8, blz. 67-68.

⁵ Ontwerp van Strafwetboek, Boek 1, memorie van toelichting, “Discriminerende drijfveer (artikel 29)”.

Étant donné que l'expression "transition médicale ou sociale" ne fera que remplacer le terme préexistant de "changement de sexe", il ne devrait pas être défini. Il ne s'agit pas d'un ajout ou d'une extension des critères de discrimination existants mais seulement d'une adaptation de la terminologie utilisée. En outre, ni la loi genre ni les autres lois sur la discrimination ne définissent les critères protégés. Il serait donc incohérent de définir la "transition médicale ou sociale".

III.2. Les formes de discrimination

a) *La discrimination multiple*

La législation fédérale anti-discrimination n'évoque pas expressément ce qu'on appelle la discrimination multiple, à savoir la discrimination résultant de plusieurs critères protégés. Plusieurs entités fédérées ont quant à elles comblé cette lacune en mentionnant expressément dans leur législation qu'une discrimination résulte d'une distinction fondée sur "un ou plusieurs critères protégés". Elles reconnaissent ainsi la possibilité de discrimination multiple⁶. Cette possibilité est également envisagée dans le projet de réforme du code pénal dans le cadre de la prise en compte d'un mobile discriminatoire⁷.

Ce projet de loi vise à reconnaître expressément les cas de discrimination multiple et à clarifier le traitement à réserver à ce type de situations. La discrimination multiple peut prendre deux formes différentes: soit un individu est, dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de plusieurs discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu'il présente, on parle dans ce cas de discrimination cumulée. Nous pouvons citer l'exemple d'un individu discriminé en tant qu'homosexuel et en raison de son état de santé, car certaines maladies sont associées aux homosexuels. Soit une personne est discriminée en raison de plusieurs caractéristiques qui se combinent, la discrimination ne l'affectant que parce qu'elle présente ces caractéristiques à la fois. C'est le cas par exemple d'une personne discriminée au motif qu'elle est une femme d'origine étrangère. Imaginons un

Aangezien de term "medische of sociale transitie" slechts de reeds bestaande term "geslachtsverandering" vervangt, dient hij niet te worden gedefinieerd. Het is geen toevoeging of uitbreiding van de bestaande discriminatiecriteria, maar slechts een aanpassing van de gebruikte terminologie. Bovendien definiëren noch de genderwet, noch de andere discriminatiewetten de beschermde criteria. Het zou daarom inconsequent zijn om "medische of sociale transitie" te definiëren.

III.2. Vormen van discriminatie

a) *Meervoudige discriminatie*

De federale antidiscriminatiewetgeving vermeldt niet uitdrukkelijk de zogeheten meervoudige discriminatie, zijnde discriminatie die voortvloeit uit meer dan één beschermd criterium. Verschillende gefedereerde entiteiten hebben dit stilzwijgen opgevangen door in hun wetgeving uitdrukkelijk te vermelden dat discriminatie voortkomt uit een onderscheid op grond van "een of meer beschermde criteria". Zij erkennen aldus de mogelijkheid van meervoudige discriminatie⁶. Ook beoogd het ontwerp tot hervorming van het Strafwetboek meervoudige discriminatie te vermelden in het kader van de opneming van een discriminerende drijfveer⁷.

Met dit wetsontwerp wordt beoogd meervoudige discriminatie uitdrukkelijk te erkennen en de behandeling van dergelijke situaties te verduidelijken. Meervoudige discriminatie kan twee verschillende vormen aannemen: ofwel is een individu, in dezelfde context en door dezelfde dader, het slachtoffer van meerdere verschillende vormen van discriminatie die elk verband houden met een kenmerk dat hij vertoont; men spreekt in dat geval van cumulatieve discriminatie of van gecumuleerde discriminatie. We kunnen het voorbeeld aanhalen van een individu dat gediscrimineerd wordt als homoseksueel en wegens zijn gezondheidstoestand, omdat bepaalde ziektes met homoseksuele mannen worden geassocieerd. Ofwel wordt een persoon gediscrimineerd vanwege meerdere kenmerken die samenvallen, en treft de discriminatie hem alleen omdat deze persoon

⁶ Voy. Décret de l'Autorité flamande du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement (art. 16, § 1er); décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination (art. 3, 2°); décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (art. 4, 7°, 9°, 10°, 14°); Code bruxellois du logement (art. 205) et ordonnance-cadre de la Région de Bruxelles-Capitale du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise (art. 12, § 1).

⁷ Projet de code pénal, livre premier, Exposé des motifs, "Le mobile discriminatoire (article 29)" et Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, Rapport final, *op. cit.*, pp. 83-84.

⁶ Zie Decreet van de Vlaamse overheid van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (art. 16, § 1); Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (art. 3, 2°); decreet van het Waalse Gewest van 6 november 2008 t ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (art. 4, 7°, 9°, 10°, 14°); Brusselse huisvestingscode (art. 205) en Kaderordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij (art. 12, § 1).

⁷ Ontwerp van Strafwetboek, Boek 1, memorie van toelichting, "Discriminerende drijfveer (artikel 29)" en Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten, Eindverslag, *op. cit.*, blz. 85-86.

hôtel de luxe qui refuserait l'entrée à une femme d'origine asiatique au motif qu'elle est soupçonnée de fournir des services sexuels à des clients. Une femme d'origine non asiatique ou un homme d'origine asiatique serait autorisé à accéder à l'établissement. En l'occurrence, seules les femmes d'origine asiatique font l'objet d'une discrimination. On parle dans ce dernier cas de discrimination intersectionnelle. Les notions de discrimination cumulée et de discrimination intersectionnelle figurent dorénavant expressément dans les lois.

Ces formes de discrimination multiple peuvent être fondées sur des critères protégés provenant d'une seule loi ou de plusieurs lois anti-discrimination.

L'introduction de la notion de "discrimination multiple" a un impact sur les motifs de justification pouvant être invoqués. Les dispositions actuelles à ce sujet diffèrent selon le critère protégé invoqué. Ce projet de loi respecte ces différences en prévoyant que, dans le cas d'une personne faisant l'objet d'une distinction de traitement sur la base d'au moins deux critères, le régime de justification le plus favorable à cette personne sera toujours appliqué, que ces critères proviennent d'une ou de plusieurs lois.

En d'autres termes, les conditions les plus strictes permettant une dérogation à l'interdiction de discrimination seront déterminantes. Cela s'applique tant à la discrimination cumulée qu'intersectionnelle.

Le motif de justification qu'est "l'exigence professionnelle essentielle et déterminante" constitue une exception au principe d'égalité.

Pour cette raison, les dispositions de trois lois anti-discrimination qui consacrent ce motif de justification doivent, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, être interprétées de manière restrictives.

Par conséquent, dans les lois anti-discrimination et antiracisme, il est question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante lorsqu'une caractéristique déterminée est essentielle et déterminante en raison de la nature de la fonction ou du contexte dans lequel cette fonction est exercée et que l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

die kenmerken tegelijk vertoont. Dat is bijvoorbeeld het geval van een persoon die gediscrimineerd wordt omdat zij een vrouw van buitenlandse afkomst is. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een luxehotel een vrouw van Aziatische afkomst de toegang weigert omdat men vermoedt dat zij seksuele diensten zou verlenen aan klanten. Een vrouw van niet-Aziatische afkomst, of een man van Aziatische afkomst, zou dan wel toegang krijgen tot de inrichting. In dit geval zijn enkel vrouwen van Aziatische afkomst het slachtoffer van discriminatie. Men spreekt in dat laatste geval van intersectionele discriminatie. De begrippen "cumulatieve discriminatie" en "intersectionele discriminatie" zijn voortaan uitdrukkelijk vermeld in de wet.

Deze vormen van meervoudige discriminatie kunnen zich manifesteren op grond van beschermde criteria die opgenomen zijn in één of meerdere antidiscriminatie wetten.

De invoering van het begrip meervoudige discriminatie heeft een weerslag op de rechtvaardigingsgronden die kunnen worden ingeroepen. De rechtvaardigingsgronden verschillen nu afhankelijk van het ingeroepen beschermd criterium. Dit wetsontwerp erkent deze verschillen door te voorzien dat wanneer een persoon het voorwerp uitmaakt van een verschil in behandeling op grond van minstens twee criteria, steeds het meest gunstige rechtvaardigingsstelsel voor die persoon van toepassing zal zijn, ongeacht of die criteria voortkomen uit een of meerdere wetten.

Met andere woorden, de strengste voorwaarden die een afwijking toelaten op het discriminatieverbod, zullen doorslaggevend zijn. Dit geldt zowel voor cumulatieve als voor intersectionele discriminatie.

De rechtvaardigingsgrond voor "wezenlijke en bepaalde beroepsvereisten" vormt een uitzondering op het gelijkheidsbeginsel.

Om deze redenen moeten de bepalingen in de drie antidiscriminatie wetten die gaan over deze rechtvaardigingsgrond, restrictief geïnterpreteerd worden, zoals dat al gebeurde.

In de antidiscriminatie- en antiracismewetgeving is er sprake van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste wanneer een bepaald kenmerk essentieel en bepalend is wegens de aard van de functie of de context waarin die functie wordt uitgeoefend en het vereiste gebaseerd is op een legitiem doel en daarmee in verhouding staat.

Dans la loi genre, la disposition ne s'applique qu'au critère "sexe". Ce motif de justification ne s'applique pas à tous les autres critères qui, dans la version précédente de l'article 4 de la loi genre, étaient assimilés à une distinction directe fondée sur le sexe.

Ce motif de justification reste donc inchangé.

L'introduction de cette notion de discrimination multiple affecte également le système d'indemnisation du préjudice subi par la victime de discrimination. Il revient dans tous les cas au juge d'apprécier de l'opportunité d'un cumul des indemnités forfaitaires. Il est toutefois nécessaire de tenir particulièrement compte du préjudice spécifiquement subi par la victime lors de la fixation de l'indemnisation. En cas de discrimination multiple, considérant la situation vulnérable dans laquelle peut se trouver la personne victime de discrimination et sans préjudice de l'appréciation du juge, il conviendra souvent d'accorder la totalité de l'indemnité forfaitaire prévue et non uniquement la moitié de celle-ci.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent uniquement au cumul de l'indemnisation du préjudice fondé sur les lois fédérales anti-discrimination et n'affectent pas les règles applicables en matière de cumul avec d'autres systèmes éventuels d'indemnisation du préjudice, tels que ceux prévus par exemple par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Enfin, ce projet de loi n'affecte pas le droit d'action en justice des organismes de promotion de l'égalité. En cas de discrimination multiple, tant cumulée qu'intersectionnelle, fondée sur un ou plusieurs critères protégés de la loi genre en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la loi anti-discrimination ou de la loi anti-racisme, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après "l'Institut") et le Centre peuvent ester en justice conjointement, dans le respect de leurs compétences respectives.

b) La discrimination par association

La notion de "discrimination par association" fait référence à une situation dans laquelle une personne est discriminée en raison du fait qu'elle est étroitement associée à un individu présentant un motif protégé. Cela peut être, par exemple, le cas d'un père qui est licencié parce qu'un de ses enfants est porteur d'un handicap et que son employeur a considéré que le handicap de son enfant risquait "d'entamer sa motivation et d'occasionner des absences"⁸.

⁸ *La Libre*, "Un employeur condamné pour "discrimination par association"", 12/12/2013.

In de genderwet is de bepaling alleen van toepassing op het criterium "geslacht". Deze rechtvaardigingsgrond geldt niet voor alle andere criteria die in de vorige versie van artikel 4 van de genderwet werden behandeld als een rechtstreeks onderscheid op grond van geslacht.

Deze rechtvaardigingsgrond blijft dus onveranderd.

De invoering van het begrip meervoudige discriminatie heeft ook een impact op het stelsel voor schadevergoeding van het slachtoffer van discriminatie. Het behoort tot de beoordelingsvrijheid van de rechter of een cumulatie van de schadevergoedingen toegepast zal worden. Wel moet bij de vaststelling van de schadeloosstelling in het bijzonder rekening worden gehouden met de specifieke schade die het slachtoffer heeft geleden. In gevallen van meervoudige discriminatie zal het, gezien de kwetsbare situatie waarin de gediscrimineerde persoon zich kan bevinden en onverminderd de beoordelingsvrijheid van de rechter, Veelal zal het aangewezen zijn om de volledige forfaitaire schade vergoeding toe te kennen, en niet slechts de halve.

Deze nieuwe bepalingen gelden enkel voor de cumulatie van schadevergoedingen op basis van de federale discriminatiewetten en doen geen afbreuk aan de geldende regels met betrekking tot de cumulatie met eventuele andere schadevergoedingen, zoals bijvoorbeeld deze vastgelegd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Tot slot raakt dit wetsontwerp niet aan het recht om in rechte op te treden van de gelijkheidsorganen. Ingeval van meervoudige discriminatie, dus zowel wat betreft cumulatieve als intersectionele discriminatie, op grond van een of meer beschermde criteria uit de genderwet in samenhang met een of meer beschermde criteria uit de antidiscriminatiewet of uit de antiracismewet, kunnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna "het Instituut") en het Centrum gezamenlijk in rechte optreden, met inachtneming van hun respectievelijke bevoegdheden.

b) Discriminatie door associatie

Het begrip "discriminatie door associatie" verwijst naar een situatie waarin een persoon wordt gediscrimineerd wegens zijn nauwe verwantschap met een individu dat een beschermd criterium bezit. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een vader ontslagen wordt omdat een van zijn kinderen een handicap heeft en zijn werkgever van mening was dat de handicap van dat kind "aanleiding zou kunnen geven tot verminderde motivatie en tot absentisme van de vader" (vrije vertaling)⁸.

⁸ *La Libre*, "Un employeur condamné pour "discrimination par association"", 12/12/2013.

La législation fédérale anti-discrimination actuelle ne consacre pas expressément cette notion. Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne⁹ et la Cour européenne des droits de l'homme¹⁰ ont toutes deux établi que l'interdiction de la discrimination s'étend à ce type de situations. Dans un souci de sécurité juridique, il convient de faire une référence expresse au concept de discrimination par association dans les trois lois anti-discrimination. Cette modification est également envisagée dans la modification législative relative au code pénal¹¹.

c) *La discrimination fondée sur un critère supposé*

La notion de “discrimination fondée sur un critère supposé” s'entend de la situation dans laquelle une personne fait l'objet d'une discrimination parce qu'elle est perçue comme présentant une caractéristique protégée qui lui est en réalité étrangère. C'est le cas, par exemple, lorsqu'on suppose qu'une personne a une orientation sexuelle particulière parce qu'elle est engagée dans une organisation LGBTQI+ ou lorsqu'on soupçonne qu'une personne ayant une couleur de peau spécifique a automatiquement une religion particulière et est discriminée à cause de celle-ci. Comme le reconnaît notamment la Cour européenne des droits de l'homme¹², ce type de situation constitue bien une discrimination. Le fait que la victime ne présente pas réellement la caractéristique en cause importe peu; ce qui compte, c'est que la distinction de traitement lui ait été appliquée en raison d'un critère prohibé.

On peut déduire des travaux préparatoires de la réforme de 2007 que les lois anti-discrimination devaient s'entendre comme s'appliquant le cas échéant à une discrimination basée sur un critère supposé: “Les discriminations sur base des critères supposés, c'est-à-dire basées sur un motif interdit que l'auteur attribue à tort à la victime (...) sont bien incluses dans les concepts et interdictions prévus par les projets, tel que l'édicte le droit communautaire”¹³. Cependant, aucune référence expresse à cette notion n'a été insérée dans ces lois.

In de huidige federale antidiscriminatiewetgeving wordt dat begrip niet uitdrukkelijk verankerd. Het Hof van Justitie van de Europese Unie⁹ en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens¹⁰ hebben echter allebei gesteld dat het verbod op discriminatie ook geldt voor dat soort situaties. Omwille van de rechtszekerheid moet een uitdrukkelijke verwijzing naar het concept van discriminatie door associatie worden opgenomen in de drie antidiscriminatiewetten. Deze wijziging wordt eveneens beoogd in de wetswijziging betreffende het Strafwetboek¹¹.

c) *Discriminatie op grond van een vermeend kenmerk*

Het begrip “discriminatie op grond van een vermeend kenmerk” verwijst naar de situatie waarin een persoon wordt gediscrimineerd omdat hij of zij wordt geacht een beschermd kenmerk te vertonen, zonder dit effectief te vertonen. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer men veronderstelt dat een persoon een bepaalde seksuele oriëntatie heeft omdat deze zich inzet voor een LGBTQI+-organisatie, of wanneer men vermoedt dat een persoon met een bepaalde huidskleur automatisch een bepaalde religie volgt en omwille van deze religie gediscrimineerd wordt. Zoals met name het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft erkend¹², is er in dit soort situaties wel degelijk sprake van discriminatie: het feit dat het slachtoffer het betrokken kenmerk niet daadwerkelijk heeft, is irrelevant; wat telt, is dat het onderscheid in behandeling op hem of haar is toegepast op basis van een verboden criterium.

Uit de voorbereidende werkzaamheden voor de hervorming van 2007 kan worden opgemaakt dat de antidiscriminatiewetten zo moesten worden opgevat dat zij in voorkomend geval van toepassing zijn op discriminatie op grond van een vermeend kenmerk: “[...] discriminatievermoedens, anders gesteld de discriminatie gebaseerd op een verboden motief dat de dader ten onrechte het slachtoffer toeschijft (...) zijn vervat in de concepten en verbodsbepalingen waarin de ontwerpen voorzien, zoals het Europees recht stelt”¹³. In deze wetten is echter geen uitdrukkelijke verwijzing naar dat begrip opgenomen.

⁹ C.J.U.E. (Grande Chambre), aff. C-303/06, *op.cit.*, § 56 et C.J.U.E. (Grande Chambre), aff. C-83/14, *op.cit.*

¹⁰ Cour eur. D.H., *Guberina c. Croatie*, *op.cit.*, § 78.

¹¹ Projet de code pénal, livre premier, Exposé des motifs, “Le mobile discriminatoire (article 29)”.

¹² Voy. not. Cour eur. D.H., *Timichev c. Russie*, arrêt du 13 décembre 2005, § 56.

¹³ Commission Justice de la Chambre, rapport de M. Eric Libert, 19 mars 2007, *Doc. Parl.*, Chambre, 51-2720/009, pp. 41-42.

⁹ H.J.E.U. (Grote Kamer), zaak C-303/06, *op.cit.*, § 56 en H.J.E.U. (Grote Kamer), zaak C-83/14, *op.cit.*

¹⁰ EHRM, *Guberina v. Kroatië*, *op.cit.*, § 78.

¹¹ Ontwerp van Strafwetboek, Boek 1, memorie van toelichting, “Discriminerende drijfveer (artikel 29)”.

¹² Zie inz. EHRM, *Timichev v. Russe*, arrest van 13 december 2005, § 56.

¹³ Commissie voor de Justitie van de Kamer, verslag van de h. Eric Libert, 19 maart 2007, *Gedr. St.*, Kamer, 51-2720/009, blz. 41-42.

La modification législative relative au code pénal fait également référence à cette notion¹⁴.

À nouveau, par souci de sécurité juridique, il convient de faire une référence expresse au concept de discrimination fondée sur un critère supposé dans les trois lois anti-discrimination.

III.3. Le renforcement et la diversification des sanctions civiles

a) *La formulation de mesures positives dans le cadre d'une action en cessation*

L'action en cessation permet à une victime d'obtenir, en principe dans des délais relativement brefs, une décision judiciaire demandant de mettre fin à une discrimination toujours en cours. La cessation de l'acte discriminatoire ordonnée par le président du tribunal compétent se traduit généralement par une injonction négative. Cependant, dans certaines situations, la cessation de l'acte discriminatoire peut nécessiter des mesures positives, constituant le prolongement des injonctions négatives.

Actuellement, dans les lois anti-discrimination, il n'est fait aucune mention expresse de la possibilité, pour le président du tribunal compétent, d'imposer des mesures positives dans le cadre d'une action en cessation, ce qui laisse subsister une certaine incertitude. Il est dès lors important d'y mentionner expressément qu'au-delà du pouvoir d'ordonner la réparation du préjudice subi par les victimes, le juge a le pouvoir d'ordonner à l'auteur des faits d'adopter des mesures correctrices visant non seulement à assurer la cessation de la discrimination constatée, mais également à empêcher qu'il ou elle ne commette pas de nouvelles discriminations à l'avenir. Le juge de l'action en cessation peut donc désormais formuler des mesures positives propres à empêcher la répétition d'actes similaires contraires à ces lois.

Il peut s'agir de toute mesure visant à empêcher la répétition du comportement discriminatoire faisant l'objet de l'action en cessation, tant lorsque l'acte discriminatoire constaté trouve sa source dans une situation individuelle que dans une défaillance structurelle. Les mesures positives structurelles ne peuvent être imposées que si la discrimination a une origine structurelle.

¹⁴ Projet de code pénal, livre premier, Exposé des motifs, "Le mobile discriminatoire (article 29)".

De wetswijziging betreffende het Strafwetboek verwijst ook naar dit concept¹⁴.

Opnieuw moet, omwille van de rechtszekerheid, een uitdrukkelijke verwijzing naar het concept van discriminatie op grond van een vermeend kenmerk worden opgenomen in de drie antidiscriminatiewetten.

III.3 Burgerrechtelijke sancties versterken en diversifiëren

a) *Formulering van positieve maatregelen in het kader van een vordering tot staking*

Via de vordering tot staking kan een slachtoffer in beginsel binnen een betrekkelijk korte termijn een rechterlijke beslissing bekomen om een einde te maken aan discriminatie die nog loopt. De beëindiging van de discriminerende daad die door de voorzitter van de rechtbank wordt bevolen, houdt veelal een negatieve daad in, met name het stoppen een bepaald gedrag te stellen. In sommige situaties kunnen voor de beëindiging van discriminerende praktijken echter positieve maatregelen nodig zijn als noodzakelijk verlengstuk van de beëindigingsmaatregelen.

Thans is er in de antidiscriminatiewetgeving geen uitdrukkelijke verwijzing naar de mogelijkheid voor de voorzitter van de bevoegde rechtbank om positieve maatregelen op te leggen in het kader van een vordering tot staking, waardoor enige onzekerheid blijft bestaan. Het is dan ook van belang om uitdrukkelijk in de wet te vermelden dat, naast de bevoegdheid om een vergoeding voor de slachtoffers op te leggen, de rechter de bevoegdheid heeft om de dader te gelasten corrigerende maatregelen te nemen die niet alleen tot doel hebben de vastgestelde discriminatie te doen ophouden, maar ook om te voorkomen dat hij of zij zich in de toekomst opnieuw aan discriminatie schuldig maakt. De rechter die gevat wordt inzake een vordering tot staking heeft voortaan de mogelijkheid om een positieve maatregel op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die in strijd zijn met deze wetten te voorkomen.

Dit kan elke maatregel omvatten ter voorkoming van herhaling van het discriminerende gedrag waarop de stakingsvordering betrekking heeft, zowel wanneer de vastgestelde discriminerende handeling het gevolg is van een individuele situatie als wanneer zij het gevolg is van een structureel falen. Structurele positieve maatregelen kunnen enkel opgelegd worden indien de discriminatie een structurele oorsprong heeft.

¹⁴ Ontwerp van Strafwetboek, Boek 1, memorie van toelichting, 'Discriminerende drijfveer (artikel 29)'.

b) *La publication de la décision*

Les lois anti-discrimination permettent au président du tribunal compétent d'ordonner, en cas d'action en cessation, la publication de sa décision. Le projet de loi apporte une modification à ce sujet.

Le projet de loi supprime, dans les trois lois anti-discrimination, la condition selon laquelle la condamnation à la publication ou à l'affichage d'un jugement de cessation n'est possible que si cette mesure est de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. En effet, cette mesure peut contribuer à exercer une pression sur la personne qui est à l'origine de la discrimination mais elle peut aussi avoir un effet dissuasif à l'égard de tiers. Or, cet effet dissuasif potentiel à l'égard des tiers disparaît si le juge décide de ne pas ordonner la publication au motif qu'elle ne serait pas nécessaire pour assurer la cessation de la discrimination. De plus, les directives européennes exigent que ces sanctions soient "effectives, proportionnées et dissuasives"¹⁵. Le projet de loi vise donc à améliorer le droit interne sur ce point.

L'objectif de cette modification n'est pas de rendre obligatoire la publication de toute décision constatant l'existence de faits discriminatoires. Le juge statuant sur l'action en cessation conserve un pouvoir d'appréciation. Il lui revient d'apprécier si la publication constitue une mesure opportune et selon quelles modalités. La suppression de l'exigence vise uniquement à lever un frein qui empêche inutilement le juge de recourir à cette sanction.

c) *Les dommages et intérêts*

D'abord, au regard du libellé des trois lois anti-discrimination, une ambiguïté peut exister quant au caractère obligatoire de l'octroi de dommages et intérêts demandés par la victime en cas de constat de discrimination. En effet, tandis que les dispositions concernant les procédures au fond stipulent que "la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit¹⁶ verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée [par la loi], soit au dommage réellement subi par la victime", les dispositions relatives à la procédure en cessation prévoient que le président du tribunal "peut octroyer¹⁷" à la victime l'indemnité forfaitaire demandée. Cette seconde formulation peut sembler accorder au juge un pouvoir d'appréciation.

¹⁵ directive 2000/43/CE, art. 15; directive 2000/78/CE, art. 17; directive 2006/54/CE, art. 25. Nous accentuons.

¹⁶ Nous accentuons.

¹⁷ Nous accentuons.

b) *Bekendmaking van de beslissing*

De antidiscriminatiewetten staan de voorzitter van de bevoegde rechtbank toe om, in geval van een vordering tot staking, de bekendmaking van diens beslissing te bevelen. Het wetsontwerp brengt hier een wijziging aan.

Het wetsontwerp schrapt in de drie antidiscriminatiewetten de voorwaarde volgens welke de publicatie of de verspreiding van de beslissing tot staking alleen kan worden opgelegd indien de publicatie ertoe kan bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophoudt. Die maatregel kan immers helpen druk uit te oefenen op de persoon die de discriminatie heeft veroorzaakt maar kan ook een afschrikkend effect hebben op derden. Dit potentiële afschrikkende effect op derden verdwijnt indien de rechter besluit geen bekendmaking te gelasten omdat ze niet noodzakelijk zou zijn om ervoor te zorgen dat de discriminatie ophoudt. Bovendien vereisen de EU-richtlijnen dat deze sancties "doeltreffend, evenredig en afschrikkend"¹⁵ zijn. Het wetsontwerp strekt dan ook ertoe het nationale recht ter zake te verbeteren.

Deze wijziging is niet bedoeld om de bekendmaking van beslissingen waarbij discriminerende feiten worden vastgesteld, verplicht te stellen. De rechter die over de vordering tot staking oordeelt, behoudt een discretionaire bevoegdheid. De rechter moet beoordelen of en op welke manier de bekendmaking gepast is. De schrapping van de vereiste strekt er slechts toe een rem weg te nemen die de rechter onnodig belet deze sanctie toe te passen.

c) *Schadevergoeding*

Ten eerste kan er door de huidige formulering van de drie antidiscriminatiewetten twijfel bestaan over het verplichte karakter van de schadevergoeding voor het slachtoffer wanneer de rechter discriminatie vaststelt. Terwijl de bepalingen inzake procedures ten gronde bepalen dat "degene die het discriminatieverbod heeft overtreden, het slachtoffer een schadevergoeding moet¹⁶ betalen die overeenkomt met het [bij wet] vastgestelde forfaitaire bedrag of met de daadwerkelijk door het slachtoffer geleden schade, naar keuze van het slachtoffer", stellen de bepalingen betreffende de procedure tot staking immers dat de rechter de gevraagde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer "kan toekennen"¹⁷. Die tweede formulering lijkt de rechter een beoordelingsmarge te geven.

¹⁵ Richtlijn 2000/43/EG, art. 15; Richtlijn 2000/78/EG, art. 17; Richtlijn 2006/54/EG, art. 25. Eigen nadruk.

¹⁶ Eigen nadruk.

¹⁷ Eigen nadruk.

Les travaux préparatoires des lois du 10 mai 2007 ne fournissent aucun argument qui pourrait justifier une différence de régime des dommages et intérêts selon le type d'action introduite¹⁸. Le remplacement des mots "peut octroyer" par "octroie" permet d'harmoniser les dispositions relatives à l'octroi, par le juge, de dommages et intérêts en indiquant que dès lors qu'un juge constate l'existence de faits discriminatoires, il a l'obligation d'accorder des dommages et intérêts lorsque ceux-ci sont demandés par le demandeur, que ce soit dans le cadre d'une procédure au fond ou d'une action en cessation.

Ensuite, le système mis en place par le législateur fédéral de 2007 reposait sur l'idée que le choix de restreindre le volet pénal de la lutte contre la discrimination devait aller de pair avec l'adoption de dommages et intérêts forfaitaires suffisamment élevés pour offrir une sanction effective, proportionnée et dissuasive, comme l'exigent les directives européennes¹⁹. Or, l'indemnisation forfaitaire prévue lorsque la discrimination a lieu dans un domaine autre que les relations de travail ou les régimes complémentaires de sécurité sociale est fixée à 650 euros, montant qui peut être porté à 1.300 euros lorsqu'il n'a pas été démontré que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi. De surcroît, la loi ne prévoit pas l'indexation de ces montants. Cependant, les organismes de promotion de l'égalité ainsi que la Commission d'évaluation indiquent que l'indemnisation forfaitaire actuelle ne répond pas à ces exigences européennes.

La Belgique, étant pionnière en matière de lutte contre les discriminations, il est nécessaire de continuer à renforcer cette lutte, ce qui passe notamment par la garantie de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. Pour ce faire, ce projet de loi apporte les deux modifications suivantes.

Le projet de loi vise, d'une part, à augmenter les montants de l'indemnisation forfaitaire pour la discrimination en dehors du lieu de travail. Le montant de l'indemnisation forfaitaire est fixé à 1.950 euros, montant qui peut être porté à 3.900 euros lorsqu'il n'a pas été démontré que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

De voorbereidende werken van de wetten van 10 mei 2007 bevatten geen argumenten die een verschil in schadevergoedingsregeling naargelang de aard van de ingestelde vordering zouden kunnen rechtvaardigen¹⁸. Door de vervanging van de woorden "kan [...] toekennen" door "kent [...] toe" worden de wetten op elkaar afgestemd zodat de rechter, of die nu werd gevat voor een stakingsvordering of een vordering ten gronde, verplicht is om, van zodra hij het bestaan vaststelt van discriminatie, een schadevergoeding toe te kennen indien de eiser hierom gevraagd heeft.

Vervolgens berustte het door de wetgever in 2007 ingevoerde systeem op de gedachte dat de keuze om het strafrechtelijke aspect van de bestrijding van discriminatie te beperken, gepaard diende te gaan met de vaststelling van een voldoende hoge forfaitaire schadevergoeding om een doeltreffende, evenredige en afschrikkende sanctie te bieden, zoals de Europese richtlijnen voorschrijven¹⁹. De forfaitaire schadevergoeding, wanneer de discriminatie plaatsvindt op een ander gebied dan dat van de arbeidsverhoudingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is vastgesteld op 650 euro, een bedrag dat kan worden verhoogd tot 1.300 euro wanneer niet is aangetoond dat de betwiste handeling ook zou zijn getroffen op niet-discriminerende gronden of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade. Daarbij voorziet de wet niet in de indexering van deze bedragen. Zowel de gelijkheidsorganen, als de Evaluatiecommissie, geven aan dat de huidige forfaitaire schadevergoeding echter niet voldoet aan deze Europese eisen.

Gelet op de voortrekkersrol van België in de strijd tegen discriminatie, is het noodzakelijk deze strijd te blijven versterken, onder meer door te zorgen voor doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties. Daartoe worden met dit wetsvoorstel de volgende twee wijzigingen aangebracht.

Het wetsvoorstel beoogt enerzijds een verhoging van de bedragen van de forfaitaire vergoeding voor discriminatie buiten de werksfeer. Het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding wordt vastgesteld op 1.950 euro, dat kan worden verhoogd tot 3.900 euro wanneer 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.

¹⁸ Exposé des motifs, Projet de loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, *Doc. Parl.*, Chambre, 51-2722/001, p. 28.

¹⁹ directive 2000/43/CE, art. 15; directive 2000/78/CE, art. 17; directive 2006/54/CE, art. 25.

¹⁸ Memorie van toelichting, Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *Parl. St.*, Kamer, 51-2722/001, blz. 28.

¹⁹ Richtlijn 2000/43/EG, art. 15; Richtlijn 2000/78/EG, art. 17; Richtlijn 2006/54/EG, art. 25.

L'augmentation des montants répond à un double objectif: que ces montants soient suffisamment effectifs, proportionnés et dissuasifs pour constituer un incitant réel à respecter la législation et qu'ils soient suffisamment élevés afin de ne pas décourager les victimes d'engager une action en justice, vu le temps, l'énergie et l'argent investis dans ce cadre.

Le projet de loi consacre, d'autre part, l'indexation annuelle des montants de l'indemnisation forfaitaire prévue lorsque la discrimination a lieu dans un domaine autre que les relations de travail ou les régimes complémentaires de sécurité sociale. Il sera fait usage de l'indice des prix à la consommation comme référence, cet indice traduisant la dépréciation monétaire ressentie en Belgique.

L'indexation aura lieu sur une base annuelle, ce qui permet de maintenir l'équilibre entre la nécessité de compenser l'inflation, qui est calculée sur une base mensuelle et la nécessaire stabilité des règles de droit.

De plus, l'indexation se fera automatiquement, par la simple application de la loi. Le membre du gouvernement compétent publie annuellement un arrêté ministériel au *Moniteur belge* dans lequel les montants indexés sont annoncés.

Le mécanisme d'indexation sera d'application à partir du 1^{er} janvier 2024. Par conséquent, l'indexation des montants de l'indemnisation forfaitaire ne s'applique qu'aux procédures judiciaires entamées à partir du 1^{er} janvier 2024.

Enfin, le projet de loi prévoit que les montants indexés sont arrondis, ce qui permettra notamment aux juges de ne pas devoir travailler avec des nombres décimaux.

III.4. Droit d'action des personnes morales

Les trois lois fédérales anti-discrimination prévoient que lorsque la victime est une personne physique ou une personne morale identifiée, une action en justice introduite par le Centre ou un groupement d'intérêt n'est recevable qu'à la condition qu'ils prouvent avoir reçu l'accord de la victime pour agir.

Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne a précisé qu'un État peut autoriser des organismes ou personnes morales à engager des procédures judiciaires ou administratives "sans agir au nom d'un plaignant

Het doel van de verhoging van de bedragen is tweeledig: ervoor zorgen dat de bedragen voldoende doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn om een echte stimulans te bieden om de wetgeving na te leven, en ervoor zorgen dat ze hoog genoeg zijn om slachtoffers niet te ontmoedigen om gerechtelijke stappen te ondernemen, gezien de tijd, de energie en het geld die erin worden geïnvesteerd.

Anderzijds voorziet het wetsontwerp in een jaarlijkse indexering van de bedragen van de forfaitaire schadevergoeding wanneer de discriminatie zich op een ander gebied dan dat van de arbeidsverhoudingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid voordoet. De index van de consumptieprijzen zal als referentie worden gebruikt, aangezien deze index de in België gevoelde geldontwaarding weergeeft.

De indexering zal op jaarbasis plaatsvinden, zodat het evenwicht tussen de noodzaak om de inflatie te compenseren, die op maandelijkse basis wordt berekend, en de noodzaak van stabiliteit van de rechtsregels behouden blijft.

Daarnaast zal de indexatie ook automatisch gebeuren, door toepassing van deze wet. Het bevoegde regeeringslid zal jaarlijks in het *Belgisch Staatsblad* de geïndexeerde bedragen publiceren.

Deze indexatie zal aanvangen op 1 januari 2024. Bijgevolg zal de indexatie niet toepasselijk zijn op procedures die werden ingeleid voor 1 januari 2024.

Tot slot voorziet het wetsontwerp ook dat de geïndexeerde bedragen afgerond worden, wat de rechter toelaat om niet met kommagetallen te werken.

III.4. Vorderingsrecht van rechtspersonen

De drie federale antidiscriminatiewetten bepalen dat wanneer het slachtoffer een natuurlijke persoon of een geïdentificeerde rechtspersoon is, de vordering ingediend door het Centrum of een belangenvereniging alleen ontvankelijk is als ze bewijzen dat ze de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft evenwel verduidelijkt dat een staat organen of rechtspersonen kan machtigen om gerechtelijke of administratieve procedures in te leiden "zonder dat zij namens

déterminé ou en l'absence de plaignant identifiable"²⁰. s lors, la loi belge est interprétée en ce sens. La Cour de Cassation a également énoncé qu'un organisme de promotion de l'égalité ou un groupement d'intérêt est recevable à agir sans devoir faire état de l'accord d'une victime identifiée lorsqu'une discrimination concerne un nombre indéterminé de personnes²¹.

Cependant, en pratique, le Centre et les groupements d'intérêts peuvent être confrontés à d'autres difficultés liées à la condition d'accord de la victime ou de ses ayants droit pour agir en justice: lorsque la victime est décédée et lorsqu'en raison de sa situation vulnérable, la victime n'a pas été en mesure de donner son accord. Par exemple, une victime vit dans des conditions précaires et ne peut pas être contactée ou retrouvée.

Ce projet vise à clarifier, dans des circonstances particulières, les conditions auxquelles les groupements d'intérêts sont habilités à agir en justice. Il modifie les lois anti-discrimination en précisant que l'absence de preuve de l'accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d'une action introduite par un des groupements d'intérêts dans les deux hypothèses suivantes: la victime est décédée ou la victime n'a pas été en mesure de donner son accord en raison de sa situation vulnérable.

En effet, en tant qu'organisme de promotion de l'égalité, le Centre est l'institution par excellence pour soutenir les victimes de discrimination. Toutefois, le Conseil d'État a noté que pour ce faire, l'accord de coopération du Centre devrait être modifié. Un projet est en cours de rédaction à cet effet. Toutefois, afin de permettre aux groupements d'intérêt d'agir en ce sens dès que possible, les lois sont adaptées.

III.5. Financement des associations

La société civile joue un rôle important dans la lutte contre les discriminations ainsi que dans la lutte contre le racisme ou la xénophobie. Cependant, elle a besoin d'un soutien (financier) pour mener à bien cette tâche importante. Ce projet de loi vise à garantir aux associations actives dans ces domaines un certain soutien financier structurel de la part du membre du gouvernement

een bepaalde klager optreden of zonder dat er een identificeerbare klager is"²⁰. De Belgische wet wordt als dusdanig geïnterpreteerd. Het Hof van Cassatie heeft eveneens verduidelijkt dat de vordering van een gelijkheidsorgaan of een belangenvereniging ontvankelijk is zonder dat zij de instemming van een geïdentificeerd slachtoffer hoeft te vragen wanneer de discriminatie betrekking heeft op een onbepaald aantal personen²¹.

In de praktijk kunnen het Centrum de belangenverenigingen echter geconfronteerd worden met andere problemen in verband met de voorwaarde van instemming van het slachtoffer of zijn rechthebbenden om in rechte op te treden: wanneer het slachtoffer overleden is en wanneer het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is geweest om zijn instemming te geven. Bijvoorbeeld wanneer het slachtoffer in precare omstandigheden leeft en niet gelokaliseerd of gecontacteerd kan worden.

Dit ontwerp strekt ertoe de voorwaarden te verduidelijken waaronder de belangenverenigingen in specifieke omstandigheden in rechte kunnen optreden. Het wijzigt de antidiscriminatiewetten door te verduidelijken dat het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel vormt voor de ontvankelijkheid van een door de belangenverenigingen ingestelde vordering in de volgende twee gevallen: het slachtoffer is overleden of het slachtoffer is omwille van diens bijzondere kwetsbaarheid niet in staat geweest om toestemming te geven.

Dezelfde voorwaarden om zonder instemming in rechte te kunnen optreden, moeten van toepassing zijn op het Centrum. Het Centrum is immers als gelijkheidsorgaan de instelling bij uitstek die slachtoffers van discriminatie ondersteunt. De Raad van State merkte echter op dat het Samenwerkingsakkoord van het Centrum hiervoor aangepast moet worden. Een project met dit doel wordt voorbereid. Om het mogelijk te maken voor de belangenverenigingen om op dezelfde manier te kunnen handelen, worden de wetten aangepast.

III.5. Financiering van verenigingen

Het middenveld speelt een belangrijke rol in de strijd tegen discriminatie en racisme of xenofobie. Zij hebben echter (financiële) steun nodig om deze belangrijke taak uit te voeren. Dit wetsontwerp beoogt ervoor te zorgen dat verenigingen die op deze gebieden actief zijn enige structurele financiële steun ontvangen van het lid van de regering dat verantwoordelijk is voor gelijke kansen.

²⁰ CJUE, 10 juillet 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c. Firma Feryn NV*, C-54/07, point 27.

²¹ Cass. (3^e ch.), 11 juin 2018, R.G. S.15.0072.N, *Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme/H.H.*

²⁰ HJEU, 10 juli 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV*, C-54/07, punt 27.

²¹ Cass. (3^{de} k.), 11 juni 2018, R.G. S.15.0072.N, *Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen en Bestrijding van Discriminatie en Racisme/H.H.*

compétent en matière d'égalité des chances. L'objectif poursuivi est de permettre aux associations de remplir leurs missions et de poursuivre leur travail et leur lutte contre les discriminations et/ou le racisme ou la xénophobie.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{ER}

Dispositions introductives

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'avant-projet de loi renvoie à la répartition constitutionnelle des compétences.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

Art. 2

Cette disposition modifie l'article 3 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie modifiée par la loi du 10 mai 2007, qui consacre l'objectif de la loi. Elle précise que la discrimination fondée sur les critères protégés est interdite par la présente loi.

Art. 3

Cette disposition apporte des modifications à l'article 4 de la même loi, afin de tenir compte des cas de discrimination multiple, c'est-à-dire les cas dans lesquels plusieurs critères protégés peuvent être invoqués. Il est donc fait référence à "un ou plusieurs" des critères protégés.

En l'occurrence, il s'agit de remplacer les mots "de l'un des critères" et "l'un des critères" par les mots "d'un ou plusieurs des critères" et "un ou plusieurs des critères".

Art. 4

La définition de "critères protégés" est complétée de la façon suivante: "Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris

Het doel is verenigingen in staat te stellen hun taken te vervullen en hun werk en hun strijd tegen discriminatie en/of racisme of xenofobie voort te zetten.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepalingen

Artikel 1

Artikel 1 van het voorontwerp van wet verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

Art. 2

Deze bepaling wijzigt artikel 3 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, gewijzigd bij de wet van 10 mei 2007, waarin het doel van de wet is vastgelegd. Het verduidelijkt dat discriminatie op grond van de beschermde criteria krachtens deze wet verboden is.

Art. 3

Deze bepaling brengt wijzigingen aan in artikel 4 van dezelfde wet teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie, dus wanneer meerdere beschermde criteria kunnen worden ingeroepen. Er wordt dus verwezen naar "een of meerdere" beschermde criteria.

Concreet worden de woorden "één van de beschermde criteria", "een beschermd criterium", "een bepaald criterium" en "een van de beschermde criteria" vervangen door "een of meer beschermde criteria".

Art. 4

De definitie van "beschermde criteria" wordt als volgt aangevuld: "Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende

seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes”:

— l’expression “réels ou supposés” clarifie la possibilité de tenir compte du fait qu’une personne peut être discriminée parce qu’elle est perçue comme présentant une caractéristique protégée qui lui est en réalité étrangère. La discrimination est fondée sur un ou plusieurs critères supposés. Par exemple, une personne est victime de discrimination car, en raison de son engagement dans une organisation LGBTQI+, on suppose qu’elle a une orientation sexuelle particulière;

— l’expression “octroyés en propre ou par association” clarifie la possibilité de tenir compte de la discrimination par association, soit la situation dans laquelle une personne est discriminée, non pas en raison de caractéristiques qui lui sont personnelles, mais en raison du fait qu’elle est étroitement associée à un individu présentant un motif protégé. Par exemple, des parents sont discriminés en raison de leur enfant en situation de handicap;

— l’expression “pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes” clarifie la possibilité de tenir compte des cas de discrimination multiple. Elle précise également que la discrimination multiple peut exister à la fois dans et entre les lois anti-discrimination.

Ensuite, vu l’importance d’apporter des précisions sur le traitement à réserver aux cas de discrimination multiple, le présent projet consacre expressément la discrimination multiple dans les lois. Une définition légale des deux différentes formes de discrimination multiple s’impose:

1° la “discrimination cumulée” qui s’entend de la situation dans laquelle une personne est, dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de deux ou de plusieurs discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu’il présente. Les caractéristiques s’additionnent mais restent dissociables. C’est le cas, par exemple, d’un individu discriminé en tant qu’homosexuel et en raison de son état de santé car certaines maladies sont associées aux homosexuels.

beschermden criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermden criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”:

— de uitdrukking “werkelijke of vermeende” verduidelijkt de mogelijkheid om rekening te houden met het feit dat een persoon gediscrimineerd kan worden omdat deze wordt aangezien als iemand met een beschermd kenmerk, dat deze in werkelijkheid niet heeft. De discriminatie is gegrond op een of meer vermeende kenmerken. Een persoon wordt bijvoorbeeld gediscrimineerd omdat hij of zij vanwege zijn of haar betrokkenheid bij een LGBTQI+-organisatie geacht wordt een bepaalde seksuele oriëntatie te hebben;

— de uitdrukking “eigen of bij associatie toegekende” verduidelijkt de mogelijkheid om rekening te houden met discriminatie door associatie, ofwel de situatie waarin een persoon niet wordt gediscrimineerd wegens persoonlijke kenmerken maar wegens diens nauwe verwantschap met een persoon die een beschermd grond vertoont. Ouders worden bijvoorbeeld gediscrimineerd vanwege hun kind met een handicap;

— de uitdrukking “en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermden criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen” verduidelijkt de mogelijkheid om rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie. Het verduidelijkt ook dat meervoudige discriminatie zowel binnen als tussen de antidiscriminatiewetten kan bestaan.

Gelet op de noodzaak om te verduidelijken hoe de gevallen van meervoudige discriminatie moeten worden behandeld, wordt meervoudige discriminatie door dit wetsontwerp uitdrukkelijk ingeschreven in de wetten. Een wettelijke definitie van de twee verschillende vormen van meervoudige discriminatie dringt zich op:

1° “cumulatieve discriminatie”, waarmee wordt verwezen naar een situatie waarin een persoon door één gebeurtenis en door één dader gediscrimineerd werd omwille van twee of meer beschermden criteria. Deze criteria zijn te onderscheiden van elkaar, doch houden verband met elkaar. Dat is bijvoorbeeld het geval van een individu dat gediscrimineerd wordt als homoseksuel en wegens zijn gezondheidstoestand, omdat bepaalde ziektes met homoseksuele mannen worden geassocieerd.

Citons également les exemples suivants:

— la décision du Tribunal du travail de Liège du 11 août 2017 qui concerne le refus d'engagement d'un candidat à l'emploi, un homme de 44 ans, en raison à la fois de son sexe et de son âge. L'employeur a justifié ce refus en ces termes: "Pour ce qui ne concerne pas les tâches en elles-mêmes mais mon groupe d'[employées] je n'ai que des jeunes filles entre 20 et 30 ans, je ne suis pas convaincue que toutes les chances seraient de mon côté pour [garantir] un groupe soudé..."²². Cet acte désavantage deux catégories de personnes: les hommes et les personnes plus âgées. En effet, si le candidat avait été un homme jeune, il n'aurait pas non plus été engagé et il en aurait été de même si une femme plus âgée s'était présentée pour le poste. Il provoque également, par voie de conséquence, un double désavantage résultant du cumul des caractéristiques, en l'occurrence, le fait d'être un homme plus âgé;

— une personne a envoyé son *curriculum vitae* via le site internet du VDAB à une société d'ambulances, qui recherchait un chauffeur pour le transport de personnes malades. Le candidat, de nationalité belge, a mentionné dans son *curriculum vitae* son nom de famille et son lieu de naissance qui indiquent qu'il est originaire d'Europe de l'Est. La gérante pensait envoyer une réponse à un employé du VDAB mais en réalité, sa réaction est arrivée directement au candidat: "Etranger, 22 ans, aucune expérience, inutile de m'envoyer ça. Pas d'étrangers, pas de personnes sans expérience et pas de femmes avec de jeunes enfants, c'est voué à l'échec dès le départ"²³ (traduction libre). En l'espèce, a été reconnue une discrimination (unique) sur la base d'un critère racial. Si la personne envoyant son *curriculum vitae* avait été une femme d'origine étrangère avec de jeunes enfants, le refus d'embauche aurait constitué une discrimination "cumulée" puisqu'elle aurait cumulé plusieurs critères protégés;

2° la "discrimination intersectionnelle" qui s'entend de la situation dans laquelle une personne est discriminée en raison de deux ou de plusieurs caractéristiques qui se combinent, la discrimination ne l'affectant que parce qu'elle présente ces multiples caractéristiques à la fois. Les caractéristiques interagissent et deviennent indissociables. C'est le cas par exemple d'une personne discriminée au motif qu'elle est une femme d'origine étrangère. Imaginons un hôtel de luxe qui refuserait l'entrée à une femme d'origine asiatique au motif qu'elle est soupçonnée de fournir des services sexuels à des clients. Une femme d'origine non asiatique ou un homme

Andere voorbeelden zijn onder meer de volgende:

— de uitspraak van het Arbeidshof te Luik van 11 augustus 2017 die betrekking heeft op de weigering om een sollicitant, een 44-jarige man, in dienst te nemen op grond van zowel zijn geslacht als zijn leeftijd. De werkgever rechtvaardigt deze weigering in de volgende bewoordingen: "Wat niet de taken zelf betreft maar mijn groep [werkneemsters] heb ik alleen jonge meisjes tussen 20 en 30 jaar, ik ben er niet van overtuigd dat alle kansen aan mijn kant zouden liggen om een hechte groep te garanderen..."²² (vrije vertaling). Deze handeling benadeelt twee categorieën mensen: mannen en ouderen. Als de kandidaat een jonge man was geweest, zou hij immers ook niet zijn aangenomen, en hetzelfde zou zijn gebeurd als een oudere vrouw naar de baan had gesolliciteerd. De combinatie van kenmerken, in dit geval een oudere man, levert dus een dubbel nadeel op;

— een persoon stuurde zijn *curriculum vitae* via de VDAB-website naar een ambulancebedrijf, dat een chauffeur voor ziekenvervoer zocht. De sollicitant, met Belgische nationaliteit, vermeldde in zijn *curriculum vitae* zijn familienaam en geboorteplaats die zijn Oost-Europese origine aangaven. De zaakvoerster dacht dat ze een antwoord stuurde naar een VDAB-medewerker, maar in werkelijkheid belandde haar reactie bij de sollicitant: "Vreemdeling, 22 jaar, géén ervaring, dus onnodig mij dit door te sturen. Geen vreemdelingen, geen mensen zonder ervaring en geen vrouwen met jonge kinderen, dat is op voorhand gedoemd om te mislukken"²³. In dit geval werd een (enkelvoudige) discriminatie op grond van ras erkend. Indien de persoon die haar *curriculum vitae* opstuurde een vrouw van buitenlandse afkomst met jonge kinderen was geweest, zou de weigering om haar aan te nemen een "cumulatieve" discriminatie zijn geweest, aangezien zij verschillende beschermde criteria zou hebben gecombineerd;

2° "intersectionele discriminatie", waarmee wordt verwezen naar een situatie waarin een persoon wordt gediscrimineerd wegens twee of meer kenmerken die samenvallen, waarbij zulke discriminatie zich jegens hem louter manifesteert omdat die meervoudige kenmerken tegelijk aanwezig zijn bij het slachtoffer. De kenmerken werken op elkaar in en worden onscheidbaar. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een luxehotel een vrouw van Aziatische afkomst de toegang weigert omdat men vermoedt dat zij seksuele diensten zou verlenen aan klanten. Een vrouw van niet-Aziatische afkomst, of een man van Aziatische afkomst, zou dan wel toegang

²² Trib. trav. Liège (div. Dinant) (vac.) (2^e ch.), 11 août 2017, *Chron. D.S.*, 2018/05-06, p. 242, obs. L. Fastrez, P. Loeckx et L. Monnier.

²³ Trib. 1^{ère} inst. Flandre orientale, Gand, corr., 17 février 2021.

²² Arbrb. Luik (afd. Dinant) (vakantiekamer) (2^{de} k.), 11 augustus 2017, *Soc. Kron.* 2018, afl. 5-6, blz. 242, noot. L. Fastrez, P. Loeckx en L. Monnier.

²³ Rb-1^{re} A. Oost-Vlaanderen, Gent, corr., 17 februari 2021.

d'origine asiatique serait autorisé à accéder à l'établissement. En l'occurrence, seules les femmes d'origine asiatique font l'objet d'une discrimination.

Un autre exemple est le suivant: le 18 mars 2022, le tribunal du travail de Bruxelles a jugé que le refus d'intervention dans le vaccin HPV pour les garçons homosexuels constituait une distinction injustifiée basée sur le sexe et l'orientation sexuelle²⁴. D'une part, les garçons de la tranche d'âge de 12 à 18 ans sont traités de manière plus défavorable que les filles de la même tranche d'âge en ce qui concerne l'intervention dans les frais du médicament. D'autre part, la vaccination des filles offrira bien une protection indirecte aux garçons hétérosexuels qui ont des rapports sexuels avec elles. Les garçons homosexuels ne bénéficient pas de cette protection indirecte. Par conséquent, les garçons homosexuels de la tranche d'âge de 12 à 18 ans sont traités de manière plus défavorable que les autres garçons de la même tranche d'âge. C'est donc l'intersection des critères du sexe et de l'orientation sexuelle – parce que d'une part, tous les hommes ne sont pas préjudiciés et d'autre part, les lesbiennes ne sont pas concernées en tant que femme – qui crée le désavantage spécifique subi.

Ainsi, la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle sont toutes deux des formes de discrimination multiple car deux critères protégés ou plus interagissent.

Pour déterminer de quelle forme de discrimination multiple il s'agit, on peut se poser la question suivante: "Je suis actuellement victime de discrimination parce que je suis une femme et que j'ai un handicap. Si je n'avais été qu'une femme et n'avais donc pas de handicap, aurais-je quand même été victime de discrimination? Ou, si je n'avais eu qu'un handicap et que j'avais été un homme, aurais-je quand même été victime de discrimination?". Si la réponse est négative, c'est-à-dire que la personne n'aurait pas été discriminée si elle n'avait eu qu'un seul des critères protégés, elle est alors victime d'une discrimination intersectionnelle car il s'agit d'une confluence de différents critères protégés dans une situation spécifique. Si la réponse est positive, c'est-à-dire que la personne aurait quand même été victime de discrimination si elle ne possédait qu'un seul des critères protégés, elle est alors victime de discrimination cumulée. Plusieurs de ses caractéristiques identitaires ont été violées simultanément.

krijgen tot de inrichting. In dit geval zijn enkel vrouwen van Aziatische afkomst het slachtoffer van discriminatie.

Een ander voorbeeld is het volgende: op 18 maart 2022 oordeelde het Arbeidshof van Brussel dat de weigering in de tegemoetkoming van het HPV-vaccin voor homoseksuele jongens een ongerechtvaardigd onderscheid uitmaakt op basis van geslacht en seksuele oriëntatie.²⁴ Enerzijds worden jongens uit de leeftijdscategorie van 12 tot en met 18 jaar ongunstiger behandeld dan meisjes van dezelfde leeftijdsgroep wat betreft de tegemoetkoming in de kosten van het medicijn. Anderzijds zal de vaccinatie van meisjes wel een onrechtstreekse bescherming bieden aan heteroseksuele jongens die met hen seksuele contacten hebben. Homoseksuele jongens genieten deze onrechtstreekse bescherming niet. Bijgevolg worden homoseksuele jongens uit de leeftijdscategorie 12 tot en met 18 jaar ongunstiger behandeld dan andere jongens uit dezelfde leeftijdscategorie. Het is dus de kruising van de criteria geslacht en seksuele oriëntatie – omdat enerzijds niet alle mannen worden benadeeld en anderzijds lesbiennes niet als vrouwen worden getroffen – die het specifieke nadeel creëert dat wordt geleden.

Dus zowel cumulatieve als intersectionele discriminatie zijn vormen van meervoudige discriminatie omdat er twee of meer beschermde criteria op elkaar inwerken.

Om te bepalen om welke vorm van meervoudige discriminatie het gaat, kan men zich de volgende vraag stellen: "Ik word momenteel gediscrimineerd omdat ik een vrouw ben en een handicap heb. Maar als ik alleen een vrouw was geweest en dus geen handicap had, zou ik dan nog steeds gediscrimineerd zijn? Of, als ik alleen een handicap had gehad en ik was een man geweest, zou ik dan nog steeds gediscrimineerd zijn? Als het antwoord negatief is, d.w.z. de persoon zou niet zijn gediscrimineerd als hij slechts één van de beschermde criteria had, dan is hij slachtoffer van intersectionele discriminatie, aangezien het gaat om een samenloop van verschillende beschermde criteria in een specifieke situatie. Als het antwoord positief is en de persoon nog steeds zou zijn gediscrimineerd als hij slechts één van de beschermde criteria had, dan is hij het slachtoffer van cumulatieve discriminatie. Verschillende van zijn of haar identiteitskenmerken zijn tegelijkertijd geschonden.

²⁴ Trib.trav. Bruxelles (NI.), 18 mars 2022.

²⁴ Arbrb. Brussel (NI.), 18 maart 2022.

Art. 5

L'article 7 de la loi anti-racisme est modifié afin de préciser dorénavant que toute distinction directe fondée sur "un ou plusieurs des critères protégés, à l'exception de la nationalité" constitue une discrimination directe. Le choix de supprimer l'énumération des différents critères repose sur la volonté de créer une uniformité entre les trois lois anti-discrimination.

Le critère protégé de la nationalité est, pour ce qui le concerne, expressément abordé dans le paragraphe 2 de l'article 7 de la même loi.

Arts. 6 et 7

Ces dispositions visent à insérer un nouveau chapitre II/1, composé du nouvel article 9/1 réglant la question du régime de justification applicable en cas de discrimination cumulée ou intersectionnelle. Dans ce cas, le régime de justification applicable est évalué en tenant compte des régimes de justification consacrés dans le titre II des trois lois anti-discrimination et il sera fait application du régime de justification le plus favorable à la victime.

En d'autres termes, il sera fait application du régime le plus stricte permettant une exception à l'interdiction de discrimination. C'est également ce qu'a jugé le tribunal du travail de Bruxelles: "Il s'agit d'une distinction intersectionnelle car les deux motifs de discrimination s'affectent simultanément et sont indissociables. Une distinction directe intersectionnelle fondée sur le genre et l'orientation sexuelle ne peut être justifiée que si l'exigence de justification de la loi sur le genre (articles 16, 17 et 18) est remplie, ce qui est plus strict que l'exigence de justification pour une distinction fondée sur l'orientation sexuelle dans la loi d'antidiscrimination (article 7 et article 9 de la loi d'antidiscrimination)"²⁵ (traduction libre).

Art. 8 et 9

Ces dispositions apportent des modifications à plusieurs articles de la même loi, afin de tenir compte des cas de discrimination multiple. Il s'agit de remplacer les mots "l'un des critères" par les mots "un ou plusieurs des critères".

²⁵ Trib.trav. Bruxelles (NI.), 18 mars 2022.

Art. 5

Artikel 7 van de antiracismewet wordt gewijzigd teneinde voortaan te preciseren dat elk direct onderscheid op grond van "een of meer beschermde criteria, met uitzondering van de nationaliteit" directe discriminatie is. De keuze om de opsomming van de verschillende criteria te schrappen, berust op de wil uniformiteit te creëren tussen de drie antidiscriminatiewetten.

Het beschermde criterium van de nationaliteit wordt op zijn beurt uitdrukkelijk behandeld in artikel 7, lid 2, van dezelfde wet.

Art. 6 en 7

Deze bepalingen beogen de invoeging van een nieuw hoofdstuk II/1 bestaande uit een nieuw artikel 9/1 waarin de aangelegenheid wordt geregeld welke rechtvaardigingsregeling toepasselijk is in geval van cumulatieve of intersectionele discriminatie. In dat geval wordt de toepasselijke rechtvaardigingsregeling beoordeeld rekening houdend met de rechtvaardigingsregelingen die worden bekrachtigd in titel II van de drie antidiscriminatiewetten en de rechtvaardigingsregeling die het gunstigst is voor het slachtoffer zal worden toegepast.

Met andere woorden, het meest strenge regime dat een uitzondering toelaat op het discriminatieverbod, zal toegepast worden. Zo oordeelde ook de arbeidsrechtbank van Brussel: "Het gaat om een intersectioneel onderscheid omdat beide discriminatiegronden tegelijkertijd op elkaar inwerken en onafscheidelijk met elkaar zijn verboden. Een intersectioneel direct onderscheid op basis van geslacht [e]n op basis van seksuele geaardheid kan slechts gerechtvaardigd worden wanneer er voldaan is aan de rechtvaardigingseis van de Genderwet (artikel 16, 17 et 18), die strenger is dan de rechtvaardigingseis voor een onderscheid op basis van seksuele geaardheid in de Antidiscriminatiewet (artikel 7 et artikel 9 Antidiscriminatiewet)"²⁵.

Art. 8 en 9

Deze bepalingen brengen wijzigingen aan in meerdere artikelen van de wet teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie. Het gaat erom de woorden "een van de beschermde criteria" en "de beschermde criteria" te vervangen door "een of meer beschermde criteria".

²⁵ Arbrb. Brussel (NI.), 18 maart 2022.

Art. 10

L'article 12 de la loi anti-racisme précise ce qui doit être entendu dans cette loi par la notion de discrimination soit: la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement.

Compte tenu des modifications apportées aux articles de la loi concernant les cas de discrimination multiple, l'article 12 de la loi anti-racisme doit également être adapté. Il s'agit d'ajouter que la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle doivent être comprises dans la notion de discrimination.

Art. 11

Dans l'article 16 de la loi anti-racisme, le législateur a prévu la possibilité, pour la victime de discrimination, d'obtenir une indemnisation forfaitaire du préjudice moral lorsque la discrimination a lieu dans un domaine autre que les relations de travail ou les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Cette disposition apporte plusieurs modifications à l'article 16 de la loi.

Les points a) et b) fixent les nouveaux montants d'indemnisation forfaitaire. Le montant de 650 euros est remplacé par le montant de 1.950 euros et le montant de 1.300 euros est remplacé par le montant de 3.900 euros.

L'augmentation des montants répond à un double objectif: que ces montants soient suffisamment effectifs, proportionnés et dissuasifs pour constituer un incitant réel à respecter la législation et qu'ils soient suffisamment élevés afin de ne pas décourager les victimes d'engager une action en justice, vu le temps, l'énergie et l'argent investis dans ce cadre.

Le point c) consacre l'indexation des montants de l'indemnisation forfaitaire. Ce mécanisme d'indexation repose sur plusieurs principes.

D'abord, l'indexation aura lieu annuellement, au 1^{er} janvier de chaque année. Ce mécanisme d'indexation entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Par conséquent, il ne s'applique qu'aux procédures judiciaires entamées à partir du 1^{er} janvier 2024.

Ensuite, la référence utilisée est celle de l'indice des prix à la consommation.

Art. 10

In artikel 12 van de antiracismewet wordt verduidelijkt wat in die wet moet worden verstaan onder het begrip discriminatie, te weten: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie.

Gelet op de wijzigingen die worden aangebracht in de artikelen van de wet met betrekking tot de gevallen van meervoudige discriminatie, moet artikel 12 van de antiracismewet eveneens worden aangepast. Het is de bedoeling eraan toe te voegen dat de cumulatieve discriminatie en de intersectionele discriminatie onder het begrip discriminatie moeten worden begrepen.

Art. 11

In artikel 16 van de antiracismewet heeft de wetgever voorzien in de mogelijkheid voor het slachtoffer van discriminatie om een forfaitaire vergoeding te verkrijgen voor morele schade wanneer de discriminatie plaatsvindt op een ander gebied dan de arbeidsverhoudingen of de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Deze bepaling brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 16 van de wet.

Punten a) en b) bepalen de nieuwe bedragen van de forfaitaire vergoeding. Het bedrag van 650 euro wordt vervangen door het bedrag van 1.950 euro en het bedrag van 1.300 euro wordt vervangen door het bedrag van 3.900 euro.

Het doel van de verhoging van de bedragen is tweeledig: ervoor zorgen dat de bedragen voldoende doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn om een echte stimulans te bieden om de wetgeving na te leven, en ervoor zorgen dat ze hoog genoeg zijn om slachtoffers niet te ontmoedigen om gerechtelijke stappen te ondernemen, gezien de tijd, de energie en het geld die erin worden geïnvesteerd.

Punt c) bepaalt de indexering van de bedragen van de forfaitaire vergoeding. Dit indexeringsmechanisme is gebaseerd op de volgende principes.

Ten eerste zal de indexatie jaarlijks plaatsvinden, op 1 januari van elk jaar. Dit systeem van indexatie treedt in werking op 1 januari 2024. Bijgevolg zal de indexatie niet van toepassing zijn op vorderingen ingesteld voor 1 januari 2024.

Ten twee zal de indexatie gebeuren gebaseerd op de index van de consumptieprijzen.

Afin de calculer l'indexation, le projet de loi définit une valeur de référence, c'est-à-dire le point de référence par rapport auquel l'ampleur de l'ajustement est mesurée. L'indice de départ utilisé est celui du mois de novembre 2022. Le projet de loi définit également une valeur évoluée, c'est-à-dire la valeur utilisée comme mesure de l'évolution. Étant donné que l'ajustement des montants de l'indemnité forfaitaire n'aura pas lieu une seule fois, mais sur une base annuelle, il n'est pas possible de se référer à une seule valeur évoluée. Par conséquent, les montants sont adaptés à chaque 1^{er} janvier en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre de l'année précédant l'indexation.

L'indexation des montants s'applique tant en cas d'inflation que de déflation. Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants.

Concrètement, ces montants sont calculés conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice (celui du mois de novembre de l'année précédant l'indexation) et divisé par l'indice de départ (celui du mois de novembre 2022).

Le montant est arrondi à l'euro supérieur.

Enfin, l'indexation se fera automatiquement, par la simple application de la loi. Le membre du gouvernement compétent publie annuellement un arrêté ministériel au *Moniteur belge* dans lequel les montants indexés sont annoncés.

Le point d) insère deux nouveaux alinéas qui déterminent la fixation des dommages et intérêts lorsque la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée ou du fait d'une discrimination intersectionnelle:

— dans le cas d'une discrimination cumulée, l'indemnisation peut être équivalente au cumul de l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2, 1^o ou 2^o. Ce cumul peut se justifier par le fait que dans cette hypothèse, la personne est victime de plusieurs discriminations distinctes, liées à des caractéristiques qui s'additionnent tout en restant dissociables. Le juge dispose du pouvoir d'appréciation de décider de l'opportunité de ce cumul. Il est toutefois nécessaire de tenir particulièrement compte du préjudice spécifiquement subi par la victime lors de la fixation de l'indemnisation;

Om de indexatie te berekenen, definieert dit wetsontwerp de referentiewaarde, zijnde het referentiepunt waaraan de grootte van de aanpassing gemeten wordt. Het gebruikte aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022. Het wetsontwerp definieert eveneens de geëvolueerde waarde, zijnde de waarde waaraan de evolutie gemeten wordt. Gelet op het feit dat de indexatie jaarlijks zal gebeuren en dus niet eenmalig, is het niet mogelijk om één geëvolueerde vast te stellen. Bijgevolg worden de bedragen telkens op 1 januari aangepast rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar.

De indexering van de bedragen geldt zowel bij inflatie als bij deflatie. Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen.

Concreet worden deze bedragen berekend overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer (dat van november van het jaar dat aan de indexering voorafgaat) en gedeeld door het aanvangsindexcijfer (dat van november 2022).

Het geïndexeerde bedrag wordt tot op de euro en naar boven afgerond.

Tot slot zal de indexatie ook automatisch gebeuren, door toepassing van deze wet. Het bevoegde regeringslid zal jaarlijks in het *Belgisch Staatsblad* de geïndexeerde bedragen publiceren.

Punt d) voegt twee nieuwe leden in waarin de vaststelling van de schadevergoeding wordt bepaald indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie of wegens intersectionele discriminatie:

— in geval van cumulatieve discriminatie kan de schadevergoeding gelijk zijn aan de cumulatie van de in artikel 16, § 2, 1^o of 2^o, bedoelde forfaitaire schadevergoeding. Die cumulatie kan gerechtvaardigd zijn doordat de persoon in die hypothese het slachtoffer is van meerdere onderscheiden vormen van discriminatie die verband houden met kenmerken die een optelsom vormen, maar wel scheidbaar blijven. De rechter heeft de beoordelingsvrijheid om te beslissen over de gepastheid van deze cumulatie. Wel moet bij de vaststelling van de schadeloosstelling in het bijzonder rekening worden gehouden met de specifieke schade die het slachtoffer heeft geleden;

— dans le cas d'une discrimination intersectionnelle, l'indemnisation doit être au minimum équivalente à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2, 1° ou 2°. Le juge dispose du pouvoir d'appréciation de décider de l'opportunité du cumul des indemnités forfaitaires. Il est toutefois nécessaire de tenir particulièrement compte du préjudice spécifiquement subi par la victime lors de la fixation de l'indemnisation.

Art. 12

Cette disposition apporte plusieurs modifications à l'article 18 de la loi anti-racisme:

Le point 1° introduit un nouvel alinéa qui prévoit expressément la possibilité, pour le président du tribunal compétent, de prononcer une injonction positive visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions et pas uniquement une mesure négative, par laquelle il ordonne la cessation de l'acte discriminatoire.

En effet, il apparaît que dans certaines situations, la cessation effective de pratiques discriminatoires ayant cours au sein d'une organisation peut nécessiter des mesures positives qui constituent le prolongement nécessaire des mesures de cessation.

Par exemple, pensons à un cas dans lequel un plaignant serait reconnu victime de harcèlement ou d'un refus de promotion discriminatoire et il apparaît que ces actes trouvent leur source dans un climat généralisé au sein de l'organisation concernée favorisant le harcèlement ou le traitement défavorable de certains travailleurs en raison, par exemple, de leur sexe, de leur origine ou encore d'un handicap. Dans un tel cas de figure, ordonner la cessation du harcèlement ou du refus de promotion à l'encontre de la seule victime qui a agi en justice ne suffira pas à résoudre le problème de non-respect de l'une des lois anti-discrimination et à empêcher la survenance de nouvelles discriminations à l'avenir, par rapport une autre victime. Le prononcé de mesures positives – comme réaliser un audit des pratiques internes à l'institution ou l'entreprise, faire suivre des formations à la non-discrimination par le personnel ou modifier le règlement intérieur – est nécessaire pour s'attaquer aux racines du problème²⁶.

Introduire expressément cette possibilité permet de lever toute incertitude sur la question de savoir si la notion de cessation peut être interprétée comme habilitant le

²⁶ Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, Rapport final, *op. cit.*, p. 135.

— in geval van intersectionele discriminatie moet de schadevergoeding ten minste gelijkwaardig zijn aan de in artikel 16, § 2, 1° of 2°, bedoelde forfaitaire schadevergoeding. De rechter heeft de beoordelingsvrijheid om te beslissen over de gepastheid van een cumulatie van de forfaitaire vergoedingen. Wel moet bij de vaststelling van de schadeloosstelling in het bijzonder rekening worden gehouden met de specifieke schade die het slachtoffer heeft geleden.

Art. 12

Deze bepaling brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 18 van de antiracismewet:

Punt 1° voert een nieuw lid in, dat uitdrukkelijk voorziet in de mogelijkheid voor de voorzitter van de bevoegde rechtbank om een positieve maatregel op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van deze wet vormen, te voorkomen, en niet enkel een negatieve maatregel, waarmee hij de beëindiging van de discriminerende daad beveelt.

In sommige situaties kunnen voor de daadwerkelijke beëindiging van discriminerende praktijken binnen een organisatie immers positieve maatregelen nodig zijn als noodzakelijk verlengstuk van de beëindigingsmaatregelen.

Een voorbeeld hiervan is het geval waarin de eiser het slachtoffer blijkt te zijn van intimidatie of een discriminerende weigering van promotie, en blijkt dat deze daden het gevolg zijn van een algemeen klimaat binnen de betrokken organisatie dat intimidatie of een ongunstige behandeling van bepaalde werknemers bijvoorbeeld op grond van hun geslacht, herkomst of handicap bevordert. In een dergelijk geval zal een bevel tot stopzetting van de intimidatie of de weigering van promotie jegens enkel het individuele slachtoffer dat gerechtelijke stappen heeft ondernomen, niet volstaan om het probleem van de niet-naleving van een van de antidiscriminatiewetten op te lossen en te voorkomen dat zich in de toekomst opnieuw discriminatie voordoet, ten aanzien van een ander slachtoffer. Positieve maatregelen – zoals het uitvoeren van een audit van de interne praktijken van de instelling of het bedrijf, het personeel een antidiscriminatie-opleiding laten volgen of het interne reglement wijzigen – zijn noodzakelijk om het probleem bij de wortel aan te pakken.²⁶

Door die mogelijkheid uitdrukkelijk in te voeren kan alle onzekerheid worden weggenomen over de vraag of het begrip “staking” zodanig kan worden uitgelegd

²⁶ Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten, Eindverslag, *op. cit.*, blz. 140.

président du tribunal à imposer des mesures positives, même dans le cas où celles-ci visent à mettre fin de façon effective à des pratiques discriminatoires et à prévenir de nouvelles discriminations à l'avenir.

Le point 2° remplace les mots “peut octroyer” par le mot “octroie”.

L'emploi du mot “octroie” permet de lever l'ambiguïté existante quant au caractère obligatoire de l'octroi de dommages et intérêts demandés par la victime en cas de constat de discrimination. En effet, tandis que les dispositions relatives aux procédures au fond indiquent que la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination “doit” verser à la victime une indemnité, les dispositions actuelles concernant la procédure en cessation énoncent cependant que le tribunal “peut” accorder l'indemnité forfaitaire qui serait demandée par la victime. L'emploi du verbe “pouvoir” peut sembler accorder au juge un pouvoir d'appréciation quant à la possibilité d'accorder ou non à la victime une compensation. Cette modification précise donc que l'octroi des dommages et intérêts doit être obligatoirement accordé, y compris dans le cadre d'une procédure de grève, lorsque le tribunal constate une discrimination, si la victime l'a demandé.

Le point 3° abroge l'alinéa prévoyant que les 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.

La publication d'une ordonnance de cessation peut constituer une mesure opportune non seulement parce qu'elle peut contribuer à exercer une pression sur la personne qui est à l'origine de la discrimination, mais aussi parce qu'elle peut avoir un effet dissuasif à l'égard de tiers. Or, cet effet dissuasif potentiel à l'égard des tiers disparaît si le juge décide de ne pas ordonner la publication au motif qu'elle ne serait pas nécessaire pour assurer la cessation de la discrimination.

Arts. 13 à 15

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

dat het de voorzitter van de rechtbank de bevoegdheid verleent om positieve maatregelen op te leggen, zelfs indien deze erop gericht zijn discriminerende praktijken daadwerkelijk te beëindigen en verdere discriminatie in de toekomst te voorkomen.

Punt 2° vervangt de woorden “kan [...] toekennen” door de woorden “kent [...] toe”.

Door het gebruik van “kent [...] toe” kan de bestaande dubbelzinnigheid worden weggenomen over het verplichte karakter van de toekenning van de door het slachtoffer gevraagde schadevergoeding in geval van vaststelling van discriminatie. Terwijl de bepalingen betreffende de procedures ten gronde bepalen dat degene die het discriminatieverbod heeft overtreden, het slachtoffer een schadevergoeding “moet” betalen, stellen de huidige bepalingen betreffende de procedure tot staking daarentegen immers dat de rechter de forfaitaire schadevergoeding “kan” toekennen die door het slachtoffer wordt gevraagd. Het gebruik van het werkwoord “kunnen” lijkt de rechter een beoordelingsmarge te geven bij het al dan niet toekennen van een schadevergoeding aan het slachtoffer. Deze wijziging verduidelijkt dus dat de schadevergoeding verplicht toegekend moet worden, ook in stakingsprocedures, wanneer de rechter een discriminatie vaststelt, als het slachtoffer deze schadevergoeding vraagt.

Punt 3° beoogt de opheffing van het lid dat erin voorziet dat de maatregelen van openbaarmaking slechts opgelegd mogen worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophoudt.

De bekendmaking van een stakingsbevel kan een passende maatregel zijn, niet alleen omdat ze kan helpen druk uit te oefenen op de persoon die de discriminatie heeft veroorzaakt, maar ook omdat ze een afschrikkend effect kan hebben op derden. Dit potentiële afschrikkende effect op derden verdwijnt indien de rechter besluit geen bekendmaking te gelasten omdat ze niet noodzakelijk zou zijn om ervoor te zorgen dat de discriminatie ophoudt.

Art. 13 tot 15

Titel IV van de antiracismewet handelt over de strafrechtelijke bepalingen. Het voorziet in het opleggen van een strafrechtelijke sanctie ten aanzien van personen die aanzetten tot discriminatie, haat, geweld of segregatie jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan. Ambtenaren of overheidsfunctionarissen, werkgevers en leveranciers van goederen en diensten kunnen eveneens strafrechtelijke sancties opgelegd

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

L'intention étant de ne pas faire de distinction, dans le prescrit de la loi anti-racisme, dans l'approche pénale de la discrimination sur la base d'un ou de plusieurs critères protégés, ces dispositions modifient le titre IV de la loi anti-racisme afin de tenir compte des cas de discrimination multiple.

Art. 16

L'article 29, alinéa 2 de la loi anti-racisme précise ce qui doit être entendu dans cette loi par la notion de discrimination soit: la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement.

Compte tenu des modifications apportées aux articles de la loi concernant les cas de discrimination multiple, l'article 29 doit également être modifié. Il s'agit d'ajouter que la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle sont comprises dans la notion de discrimination.

Art. 17

L'article 30 de la loi anti-racisme traite des règles de preuve dans les procédures judiciaires, à l'exception des procédures pénales. Il stipule que lorsqu'une éventuelle victime de discrimination allègue des faits qui suggèrent l'existence d'une discrimination, l'autre partie doit prouver qu'il n'en était rien.

Cette disposition modifie l'article 30 afin de tenir compte des cas de discrimination multiple.

Art. 18

Cette disposition modifie l'article 33 visant à clarifier, dans des circonstances particulières, quelles sont les conditions auxquelles les groupements d'intérêts sont habilités à agir en justice sans le consentement de la victime. Dans toutes les autres situations, leur consentement est nécessaire.

Il s'agit, en premier lieu, principalement de la situation dans laquelle la victime est décédée. Si l'instruction judiciaire démontre que les ayants droit ont été partie prenante dans ce décès, leur consentement ne sera pas nécessaire. Compte tenu de la présomption d'innocence, ce n'est qu'au moment de la mise en accusation qu'il

krijgen in bepaalde omstandigheden. Er moet steeds sprake zijn van opzettelijke discriminatie.

Aangezien het niet de bedoeling is om een onderscheid te maken in de strafrechtelijke aanpak van discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria, wijzigen deze bepalingen titel IV van de antiracismewet teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie.

Art. 16

In artikel 29, tweede lid, van de antiracismewet wordt verduidelijkt wat in die wet moet worden verstaan onder het begrip discriminatie, te weten: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie.

Gelet op de wijzigingen die worden aangebracht in de artikelen van de wet met betrekking tot de gevallen van meervoudige discriminatie, moet artikel 29 eveneens worden gewijzigd. Het is de bedoeling eraan toe te voegen dat de cumulatieve discriminatie en de intersectionele discriminatie onder het begrip discriminatie worden begrepen.

Art. 17

Artikel 30 van de antiracismewet handelt over de bewijsregels in gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures. Het bepaalt dat wanneer een eventueel slachtoffer van discriminatie feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie suggereren, de andere partij moet bewijzen dat er niets van aan is.

Deze bepaling wijzigt artikel 30 teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie.

Art. 18

Deze bepaling wijzigt artikel 33 om te verduidelijken wat in zeer specifieke omstandigheden de voorwaarden zijn waaronder er geen instemming nodig is van het slachtoffer voor belangenverenigingen om in rechte op te treden. In alle andere situaties is hun instemming wel nog vereist.

Het betreft in de eerste plaats de situatie waarin het slachtoffer overleden is. Wanneer uit het gerechtelijk onderzoek blijkt dat de rechtsopvolgers een aandeel hebben gehad in dit overlijden, zal hun instemming niet nodig zijn. Gelet op het vermoeden van onschuld zal pas op het moment van de in verdenkingstelling

sera possible de décider si l'ayant droit a été partie prenante dans le décès. En effet, les enquêtes sur des faits aussi lourds sont menées par le juge d'instruction.

Ce qui précède n'est d'application qu'aux cas dans lesquels on soupçonne que le décès a été motivé par de la discrimination et non aux cas dans lesquels la victime possède également un critère protégé.

En outre, le consentement de l'ayant droit ne sera pas non plus requis si, au moment de l'inculpation d'un auteur présumé qui n'est pas l'ayant droit, ce dernier ne reconnaît pas ou ne respecte pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, en ce sens que l'ayant droit estime que le critère protégé n'a joué aucun rôle dans l'affaire. Un refus pour d'autres raisons n'implique pas automatiquement une absence de respect du critère protégé.

La deuxième hypothèse concerne les victimes dont la situation de vulnérabilité les empêche de donner leur consentement. Il s'agit de victimes qui se retrouvent dans une situation de vulnérabilité à cause d'un ou plusieurs critères protégés tels que définis dans les lois anti-discrimination. Cela inclut donc, par exemple, les victimes qui n'ont pas la capacité juridique, les mineurs (prolongés) ou les victimes incapables de donner leur consentement en raison d'une maladie et/ou d'un handicap. Aucun consentement ne sera demandé aux représentants légaux de ces victimes si l'enquête pénale montre que ces représentants légaux ont participé à la discrimination, ou si ces représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas le critère protégé. Le consentement des représentants légaux ne sera pas non plus requis s'ils ne sont pas en mesure de donner leur consentement en raison de leur propre état de vulnérabilité, tel que défini ci-dessus.

Cela ne concerne qu'une enquête pénale déjà en cours. Il peut s'agir d'information et d'instruction judiciaire, car ces enquêtes peuvent porter sur des faits qui ne sont pas nécessairement examinés par un juge d'instruction. En outre, cela clarifie le fait que les groupements d'intérêt peuvent uniquement se joindre à une enquête déjà en cours et ne peuvent pas faire ouvrir lancer une enquête sans consentement.

Le critère de vulnérabilité est défini sur base de la possession d'un ou plusieurs critères protégés comme déterminés par les lois anti-discrimination respectives.

geoordeeld kunnen worden of de rechtsopvolger een aandeel had in het overlijden. Immers, onderzoeken naar dergelijk zwaarwichtige feiten worden gevoerd door de onderzoeksrechter.

Voorgaande is enkel van toepassing op dossiers waarin er vermoedens zijn dat het overlijden werd ingegeven door discriminatie en dus niet op dossiers waarin het slachtoffer toevallig eveneens een beschermd criterium bezit.

Daarnaast zal ook geen instemming nodig zijn van de rechtsopvolger indien op het moment van de invorderingstelling van een vermoedelijke dader die niet de rechtsopvolger is, de rechtsopvolger een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkent of respecteert, in die zin dat de rechtsopvolger meent dat het beschermd criterium geen rol heeft gespeeld in het dossier. Weigeren om andere redenen houdt dus niet automatisch een gebrek aan respect in van het beschermde criterium.

In de tweede plaats gaat het om slachtoffers die door hun kwetsbare situatie geen instemming kunnen geven. Het betreft slachtoffers die zich in een kwetsbare situatie bevinden omwille van een of meer beschermde criteria zoals gedefinieerd in de antidiscriminatiewetten. Hieronder vallen bijvoorbeeld de slachtoffers die rechtsonbekwaam zijn, (verlengd) minderjarig zijn of geen instemming kunnen geven door bijvoorbeeld ziekte en/of handicap. Er zal geen instemming nodig zijn van wettelijke vertegenwoordigers van dergelijke slachtoffers indien uit het strafonderzoek blijkt dat hun wettelijk vertegenwoordigers een aandeel hebben gehad in de discriminatie, of hun wettelijk vertegenwoordigers het beschermd criterium niet erkennen of respecteren. Ook zal er geen instemming nodig zijn van de wettelijke vertegenwoordigers indien deze omwille van hun eigen kwetsbare toestand, zoals hierboven gedefinieerd, geen instemming kunnen geven.

Het betreft hier een reeds lopend strafonderzoek. Dit kan zowel een gerechtelijk als opsporingsonderzoek zijn, aangezien deze onderzoeken feiten kunnen beslaan die niet per definitie door een onderzoeksrechter worden onderzocht. Daarnaast verduidelijkt dit dat de belangenverenigingen zich enkel bij een reeds lopend onderzoek kunnen voegen en niet zelf een onderzoek kunnen laten opstarten zonder instemming.

Het criterium van de kwetsbaarheid wordt gedefinieerd op basis van het bezit van een of meerdere van de beschermde criteria zoals bepaald door de respectievelijke antidiscriminatiewetten.

Art. 19 et 20

Ces dispositions consacrent le principe en vertu duquel le membre du gouvernement compétent en matière d'égalité des chances soutient financièrement des associations actives en matière de lutte contre le racisme et la xénophobie ou des projets ayant pour finalité la lutte contre le racisme, sur la base des conditions et modalités d'octroi qui seront déterminées par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre certaines formes
de discrimination**

Art. 21

Cette disposition modifie l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination qui consacre l'objectif de la loi. Elle précise que la discrimination fondée sur les critères protégés est interdite par la présente loi.

Art. 22

Cette disposition apporte des modifications à plusieurs articles dans la version néerlandaise de la loi. Le critère protégé "seksuele geaardheid" est remplacé par "seksuele oriëntatie" afin de tenir compte de la fluidité de cette caractéristique identitaire et d'aligner la terminologie de la version néerlandaise sur celle utilisée dans la version française de la loi et au niveau international. Aucun changement n'est apporté à la version française de la loi.

Art. 23

Cette disposition apporte des modifications à l'article 4 de la loi.

Le point a) modifie l'article 4 de la loi en ce qui concerne le critère protégé de "l'origine ou la condition sociale". Le critère protégé de "l'origine sociale" est étendu à la "condition sociale". Le terme "social" est rattaché tant à l'origine qu'à la condition.

Les points b) à f) apportent des modifications à l'article 4 de la loi, afin de tenir compte des cas de discrimination multiple, c'est-à-dire lorsque plusieurs critères

Art. 19 en 20

Deze bepalingen verankeren het beginsel volgens hetwelk het lid van de regering belast met gelijke kansen verenigingen die actief zijn in de strijd tegen racisme en xenofobie of projecten die tot doel hebben racisme te bestrijden, financieel steunt op basis van toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten die zullen worden bepaald door in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van bepaalde vormen
van discriminatie**

Art. 21

Deze bepaling wijzigt artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie waarin het doel van de wet is vastgelegd. Het verduidelijkt dat discriminatie op grond van de beschermde criteria krachtens deze wet verboden is.

Art. 22

Deze bepaling brengt wijzigingen aan in meerdere artikelen in de Nederlandstalige versie van de wet. Het beschermde criterium "seksuele geaardheid" wordt vervangen door "seksuele oriëntatie" om rekening te houden met de fluiditeit van dit identiteitskenmerk en de terminologie in de Nederlandse versie in overeenstemming te brengen met de Franstalige en internationaal gebruikte terminologie. In de Franstalige versie van de wet wordt geen wijziging aangebracht.

Art. 23

Dit artikel brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 4 van de wet.

Punt a) wijzigt artikel 4 van de wet wat betreft het beschermde criterium "sociale afkomst of sociale toestand". Het beschermde criterium "sociale afkomst" wordt uitgebreid naar "sociale toestand". De term "sociale" hoort zowel bij "afkomst" als bij "toestand".

De punten b) tot f) brengen wijzigingen aan in artikel 4 van de wet teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie, dat wil zeggen

protégés peuvent être invoqués. Il est donc fait référence à “un ou plusieurs” des critères protégés.

En l'occurrence, il s'agit de remplacer les mots “l'un des critères” ou “de l'un des critères” par les mots “un ou plusieurs des critères” ou “d'un ou plusieurs des critères”.

Art. 24

La définition de “critères protégés” est complétée de la façon suivante: “Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes”:

— l'expression “réels ou supposés” clarifie la possibilité de tenir compte du fait qu'une personne peut être discriminée parce qu'elle est perçue comme présentant une caractéristique protégée qui lui est en réalité étrangère. La discrimination est fondée sur un ou plusieurs critères supposés. Par exemple, une personne est victime de discrimination car, en raison de son engagement dans une organisation LGBTQI+, on suppose qu'elle a une orientation sexuelle particulière;

— l'expression “octroyés en propre ou par association” clarifie la possibilité de tenir compte de la discrimination par association, soit la situation dans laquelle une personne est discriminée, non pas en raison de caractéristiques qui lui sont personnelles, mais en raison du fait qu'elle est étroitement associée à un individu présentant un motif protégé. Par exemple, des parents sont discriminés en raison de leur enfant en situation de handicap;

— l'expression “pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes” clarifie la possibilité de tenir compte des cas de discrimination multiple. Elle précise également que la discrimination multiple peut exister à la fois dans et entre les lois anti-discrimination.

wanneer meerdere beschermde criteria kunnen worden ingeroepen. Er wordt dus verwezen naar “een of meer” beschermde criteria.

In dit geval gaat het erom de woorden “één van de beschermde criteria”, “een bepaald beschermd criterium”, “een beschermd criterium” of “een van de beschermde criteria” te vervangen door “een of meer beschermde criteria”.

Art. 24

De definitie van “beschermde criteria” wordt als volgt aangevuld: “Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”:

— de uitdrukking “werkelijke of vermeende” verduidelijkt de mogelijkheid om rekening te houden met het feit dat een persoon gediscrimineerd kan worden omdat hij wordt aangezien als iemand met een beschermd kenmerk, dat hij in werkelijkheid niet heeft. De discriminatie is gegrond op een of meer vermeende kenmerken. Een persoon wordt bijvoorbeeld gediscrimineerd omdat hij of zij vanwege zijn of haar betrokkenheid bij een LGBTQI+-organisatie geacht wordt een bepaalde seksuele oriëntatie te hebben;

— de uitdrukking “eigen of bij associatie toegekende” verduidelijkt de mogelijkheid om rekening te houden met discriminatie door associatie, ofwel de situatie waarin een persoon niet wordt gediscrimineerd wegens persoonlijke kenmerken maar wegens zijn nauwe verwantschap met een persoon die een beschermde grond vertoont. Ouders worden bijvoorbeeld gediscrimineerd vanwege hun kind met een handicap;

— de uitdrukking “en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen” verduidelijkt de mogelijkheid om rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie. Het verduidelijkt ook dat meervoudige discriminatie zowel binnen als tussen de antidiscriminatiewetten kan bestaan.

Ensuite, vu l'importance d'apporter des précisions sur le traitement à réserver aux cas de discrimination multiple, le présent projet consacre expressément la discrimination multiple dans les lois. Une définition légale des deux différentes formes de discrimination multiple s'impose:

1° la “discrimination cumulée” qui s'entend de la situation dans laquelle une personne est, dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de deux ou de plusieurs discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu'il présente. Les caractéristiques s'additionnent mais restent dissociables. C'est le cas, par exemple, d'un individu discriminé en tant qu'homosexuel et en raison de son état de santé car certaines maladies sont associées aux homosexuels.

Citons également les exemples suivants:

— la décision du Tribunal du travail de Liège du 11 août 2017 qui concerne le refus d'engagement d'un candidat à l'emploi, un homme de 44 ans, en raison à la fois de son sexe et de son âge. L'employeur a justifié ce refus en ces termes: “Pour ce qui ne concerne pas les tâches en elles-mêmes mais mon groupe d'[employées] je n'ai que des jeunes filles entre 20 et 30 ans, je ne suis pas convaincue que toutes les chances seraient de mon côté pour [garantir] un groupe soudé...”²⁷. Cet acte désavantage deux catégories de personnes: les hommes et les personnes plus âgées. En effet, si le candidat avait été un homme jeune, il n'aurait pas non plus été engagé et il en aurait été de même si une femme plus âgée s'était présentée pour le poste. Il provoque également par voie de conséquence un double désavantage résultant du cumul des caractéristiques en l'occurrence, le fait d'être un homme plus âgé;

— une personne a envoyé son *curriculum vitae* via le site internet du VDAB à une société d'ambulances, qui recherchait un chauffeur pour le transport de personnes malades²⁸. Le candidat, de nationalité belge, a mentionné dans son CV son nom de famille et son lieu de naissance qui indiquent qu'il est originaire d'Europe de l'Est. La gérante pensait envoyer une réponse à un employé du VDAB mais en réalité, sa réaction est arrivée directement au candidat: “Étranger, 22 ans, aucune expérience, inutile de m'envoyer ça. Pas d'étrangers, pas de personnes sans expérience et pas de femmes avec de jeunes enfants, c'est voué à l'échec dès le départ” (traduction libre). En l'espèce, a été reconnue une discrimination (unique) sur la base d'un critère racial. Si la personne envoyant son *curriculum vitae* avait été une femme d'origine étrangère avec de jeunes enfants,

Gezien het belang om te verduidelijken hoe de gevallen van meervoudige discriminatie moeten worden behandeld, wordt meervoudige discriminatie door dit wetsontwerp uitdrukkelijk ingeschreven in de wetten. Een wettelijke definitie van de twee verschillende vormen van meervoudige discriminatie dringt zich op:

1° “cumulatieve discriminatie”, waarmee wordt verwezen naar een situatie waarin een persoon door een gebeurtenis en een dader gediscrimineerd werd omwille van twee of meer beschermde criteria. Deze criteria zijn te onderscheiden van elkaar, doch houden verband met elkaar. Dat is bijvoorbeeld het geval van een individu dat gediscrimineerd wordt als homoseksuel en wegens zijn gezondheidstoestand, omdat bepaalde ziektes met homoseksuele mannen worden geassocieerd.

Andere voorbeelden zijn onder meer de volgende:

— de uitspraak van het Arbeidshof te Luik van 11 augustus 2017 die betrekking heeft op de weigering om een sollicitant, een 44-jarige man, in dienst te nemen op grond van zowel zijn geslacht als zijn leeftijd. De werkgever rechtvaardigt deze weigering in de volgende bewoordingen: “Wat niet de taken zelf betreft maar mijn groep [werkneemsters] heb ik alleen jonge meisjes tussen 20 en 30 jaar, ik ben er niet van overtuigd dat alle kansen aan mijn kant zouden liggen om een hechte groep te garanderen...”²⁷ (vrije vertaling). Deze handeling benadeelt twee categorieën mensen: mannen en ouderen. Als de kandidaat een jonge man was geweest, zou hij immers ook niet zijn aangenomen, en hetzelfde zou zijn gebeurd als een oudere vrouw naar de baan had gesolliciteerd. De combinatie van kenmerken, in dit geval een oudere man, levert dus een dubbel nadeel op;

— een persoon stuurde zijn *curriculum vitae* via de VDAB-website naar een ambulancebedrijf, dat een chauffeur voor ziekenvervoer zocht²⁸. De sollicitant, met Belgische nationaliteit, vermeldde in zijn *curriculum vitae* zijn familienaam en geboorteplaats die zijn Oost-Europese origine aangaven. De zaakvoerder dacht dat ze een antwoord stuurde naar een VDAB-medewerker, maar in werkelijkheid belandde haar reactie bij de sollicitant: “Vreemdeling, 22 jaar, géén ervaring, dus onnodig mij dit door te sturen. Geen vreemdelingen, geen mensen zonder ervaring en geen vrouwen met jonge kinderen, dat is op voorhand gedoemd om te mislukken”. In dit geval werd een (enkelvoudige) discriminatie op grond van ras erkend. Indien de persoon die haar *curriculum vitae* opstuurde een vrouw van buitenlandse afkomst met jonge kinderen was geweest, zou de weigering

²⁷ Trib. trav. Liège (div. Dinant) (vac.) (2e ch.), 11 août 2017, *op.cit.*

²⁸ Trib.1ière inst. Flandre orientale, Gand, corr., 17 février 2021.

²⁷ Arbrb. Luik (afd. Dinant) (vakantiekamer) (2e k.), 11 augustus 2017, *op.cit.*

²⁸ Rb.1e A. Oost-Vlaanderen, Gent, Corr., 17 februari 2021.

le refus d'embauche aurait constitué une discrimination "cumulée" puisqu'elle aurait cumulé plusieurs critères protégés;

2° la "discrimination intersectionnelle" qui s'entend de la situation dans laquelle une personne est discriminée en raison de deux ou de plusieurs caractéristiques qui se combinent, la discrimination ne l'affectant que parce qu'elle présente ces multiples caractéristiques à la fois. Les caractéristiques interagissent et deviennent indissociables. C'est le cas par exemple d'une personne discriminée au motif qu'elle est une femme d'origine étrangère. Imaginons un hôtel de luxe qui refuserait l'entrée à une femme d'origine asiatique au motif qu'elle est soupçonnée de fournir des services sexuels à des clients. Une femme d'origine non asiatique ou un homme d'origine asiatique serait autorisé à accéder à l'établissement. En l'occurrence, seules les femmes d'origine asiatique font l'objet d'une discrimination.

Un autre exemple est le suivant: le 18 mars 2022, le tribunal du travail de Bruxelles a jugé que le refus d'intervention dans le vaccin HPV pour les garçons et, plus spécifiquement, aussi pour les garçons homosexuels constituait une distinction injustifiée basée sur le sexe et l'orientation sexuelle²⁹. D'une part, les garçons de la tranche d'âge de 12 à 18 ans sont traités de manière plus défavorable que les filles de la même tranche d'âge en ce qui concerne l'intervention dans les frais du médicament. D'autre part, la vaccination des filles offrira bien une protection indirecte aux garçons hétérosexuels qui ont des rapports sexuels avec elles. Les garçons homosexuels ne bénéficient pas de cette protection indirecte. Par conséquent, les garçons homosexuels de la tranche d'âge de 12 à 18 ans sont traités de manière plus défavorable que les autres garçons de la même tranche d'âge. C'est donc l'intersection des critères du sexe et de l'orientation sexuelle – parce que d'une part, tous les hommes ne sont pas préjudiciés et d'autre part, les lesbiennes ne sont pas concernées en tant que femme – qui crée le désavantage spécifique subi.

Ainsi, la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle sont toutes deux des formes de discrimination multiple, car deux critères protégés ou plus interagissent.

Pour déterminer de quelle forme de discrimination multiple il s'agit, on peut se poser la question suivante: "Je suis actuellement victime de discrimination parce que je suis une femme et que j'ai un handicap. Si je n'avais été qu'une femme et n'avais donc pas de handicap, aurais-je quand même été victime de discrimination? Ou, si je n'avais eu qu'un handicap et que j'avais été un

om haar aan te nemen een "cumulatieve" discriminatie zijn geweest, aangezien zij verschillende beschermde criteria zou hebben gecombineerd;

2° "intersectionele discriminatie", waarmee wordt verwezen naar een situatie waarin een persoon wordt gediscrimineerd wegens twee of meer kenmerken die samenvallen, waarbij zulke discriminatie zich jegens hem louter manifesteert omdat die meervoudige kenmerken tegelijk aanwezig zijn bij hem. De kenmerken werken op elkaar in en worden onscheidbaar. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een luxehotel een vrouw van Aziatische afkomst de toegang weigert omdat men vermoedt dat zij seksuele diensten zou verlenen aan klanten. Een vrouw van niet-Aziatische afkomst, of een man van Aziatische afkomst, zou dan wel toegang krijgen tot de inrichting. In dit geval zijn enkel vrouwen van Aziatische afkomst het slachtoffer van discriminatie.

Een ander voorbeeld is het volgende: op 18 maart 2022 oordeelde het Arbeidshof van Brussel dat de weigering in de tegemoetkoming van het HPV-vaccin voor jongens, en dus ook voor homoseksuele jongens, een ongerechtvaardigd onderscheid uitmaakt op basis van geslacht en seksuele oriëntatie²⁹. Enerzijds worden jongens uit de leeftijdscategorie van 12 tot en met 18 jaar ongunstiger behandeld dan meisjes van dezelfde leeftijdsgroep wat betreft de tegemoetkoming in de kosten van het medicijn. Anderzijds zal de vaccinatie van meisjes wel een onrechtstreekse bescherming bieden aan heteroseksuele jongens die met hen seksuele contacten hebben. Homoseksuele jongens genieten deze onrechtstreekse bescherming niet. Bijgevolg worden homoseksuele jongens uit de leeftijdscategorie 12 tot en met 18 jaar ongunstiger behandeld dan andere jongens uit dezelfde leeftijdscategorie. Het is dus de kruising van de criteria geslacht en seksuele oriëntatie – omdat enerzijds niet alle mannen worden benadeeld en anderzijds lesbiennes niet als vrouwen worden getroffen – die het specifieke nadeel creëert dat wordt geleden.

Dus zowel cumulatieve als intersectionele discriminatie zijn vormen van meervoudige discriminatie omdat er twee of meer beschermde criteria op elkaar inwerken.

Om te bepalen om welke vorm van meervoudige discriminatie het gaat, kan men zich de volgende vraag stellen: "Ik word momenteel gediscrimineerd omdat ik een vrouw ben en een handicap heb. Maar als ik alleen een vrouw was geweest en dus geen handicap had, zou ik dan nog steeds gediscrimineerd zijn? Of, als ik alleen een handicap had gehad en ik was een man geweest,

²⁹ Trib.trav. Bruxelles (NI.), 18 mars 2022.

²⁹ Arbrb. Brussel (NI.), 18 maart 2022.

homme, aurais-je quand même été victime de discrimination?”. Si la réponse est négative, c’est-à-dire que la personne n’aurait pas été discriminée si elle n’avait eu qu’un seul des critères protégés, elle est alors victime d’une discrimination intersectionnelle car il s’agit d’une confluence de différents critères protégés dans une situation spécifique. Si la réponse est positive, c’est-à-dire que la personne aurait quand même été victime de discrimination si elle ne possédait qu’un seul des critères protégés, elle est alors victime de discrimination cumulée. Plusieurs de ses caractéristiques.

Arts. 25 et 26

Ces dispositions visent à insérer un nouveau chapitre II/1, composé du nouvel article 9/1 réglant la question du régime de justification applicable en cas de discrimination cumulée ou intersectionnelle. Dans ce cas, le régime de justification applicable est évalué en tenant compte des régimes de justification consacrés dans le titre II des trois lois anti-discrimination et il sera fait application du régime de justification le plus favorable à la victime.

En d’autres termes, il sera fait application du régime le plus stricte permettant une exception à l’interdiction de discrimination. C’est également ce qu’a jugé le tribunal du travail de Bruxelles: “Il s’agit d’une distinction intersectionnelle car les deux motifs de discrimination s’affectent simultanément et sont indissociables. Une distinction directe intersectionnelle fondée sur le genre et l’orientation sexuelle ne peut être justifiée que si l’exigence de justification de la loi sur le genre (articles 16, 17 et 18) est remplie, ce qui est plus strict que l’exigence de justification pour une distinction fondée sur l’orientation sexuelle dans la loi d’antidiscrimination (article 7 et article 9 de la loi d’antidiscrimination)”³⁰ (traduction libre).

Art. 27

Cette disposition apporte des modifications à plusieurs articles de la même loi, afin de tenir compte des cas de discrimination multiple. Il s’agit de remplacer les mots “l’un des critères” par les mots “un ou plusieurs des critères”.

³⁰ Trib.trav. Bruxelles (NI.), 18 mars 2022.

zou ik dan nog steeds gediscrimineerd zijn? Als het antwoord negatief is, d.w.z. de persoon zou niet zijn gediscrimineerd als hij slechts één van de beschermde criteria had, dan is hij slachtoffer van intersectionele discriminatie, aangezien het gaat om een samenloop van verschillende beschermde criteria in een specifieke situatie. Als het antwoord positief is en de persoon nog steeds zou zijn gediscrimineerd als hij slechts één van de beschermde criteria had, dan is hij het slachtoffer van cumulatieve discriminatie. Verschillende van zijn of haar identiteitskenmerken zijn tegelijkertijd geschonden.

Art. 25 en 26

Deze bepalingen beogen de invoeging van een nieuw hoofdstuk II/1 bestaande uit een nieuw artikel 9/1 waarin de aangelegenheid wordt geregeld welke rechtvaardigingsregeling toepasselijk is in geval van cumulatieve of intersectionele discriminatie. In dat geval wordt de toepasselijke rechtvaardigingsregeling beoordeeld rekening houdend met de rechtvaardigingsregelingen die worden bekrachtigd in titel II van de drie antidiscriminatiewetten en de rechtvaardigingsregeling die het gunstigst is voor het slachtoffer zal worden toegepast.

Met andere woorden, het meest strenge regime dat een uitzondering toelaat op het discriminatieverbod, zal toegepast worden. Zo oordeelde ook de arbeidsrechtbank van Brussel: “Het gaat om een intersectioneel onderscheid omdat beide discriminatiegronden tegelijkertijd op elkaar inwerken en onafscheidelijk met elkaar zijn verboden. Een intersectioneel direct onderscheid op basis van geslacht [e]n op basis van seksuele geaardheid kan slechts gerechtvaardigd worden wanneer er voldaan is aan de rechtvaardigingseis van de Genderwet (artikel 16, 17 et 18), die strenger is dan de rechtvaardigingseis voor een onderscheid op basis van seksuele geaardheid in de Antidiscriminatiewet (artikel 7 et artikel 9 Antidiscriminatiewet)”³⁰.

Art. 27

Deze bepaling brengt wijzigingen aan in meerdere artikelen van de wet teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie. Het gaat erom de woorden “een van de beschermde criteria” telkens te vervangen door “een of meer beschermde criteria”.

³⁰ Arbrb. Brussel (NI.), 18 maart 2022.

Art. 28

L'article 14 de la loi précise ce qui doit être entendu dans cette loi par la notion de discrimination soit: la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement.

Compte tenu des modifications apportées aux articles de la loi concernant les cas de discrimination multiple, l'article 14 doit également être adapté. Il s'agit d'ajouter que la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle doivent être comprises dans la notion de discrimination.

Art. 29

Dans l'article 18 de la loi anti-discrimination, le législateur a prévu la possibilité, pour la victime de discrimination, d'obtenir une indemnisation forfaitaire du préjudice moral lorsque la discrimination a lieu dans un domaine autre que les relations de travail ou les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Cette disposition apporte plusieurs modifications à l'article 18 de la loi.

Les points a) et b) fixent les nouveaux montants d'indemnisation forfaitaire. Le montant de 650 euros est remplacé par le montant de 1.950 euros et le montant de 1.300 euros est remplacé par le montant de 3.900 euros.

L'augmentation des montants répond à un double objectif: que ces montants soient suffisamment effectifs, proportionnés et dissuasifs pour constituer un incitant réel à respecter la législation et qu'ils soient suffisamment élevés afin de ne pas décourager les victimes d'engager une action en justice, vu le temps, l'énergie et l'argent investis dans ce cadre.

Le point c) consacre l'indexation des montants de l'indemnisation forfaitaire. Ce mécanisme d'indexation repose sur plusieurs principes.

D'abord, l'indexation aura lieu annuellement, au 1^{er} janvier de chaque année. Ce mécanisme d'indexation entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Par conséquent, il ne s'applique qu'aux procédures judiciaires entamées à partir du 1^{er} janvier 2024.

Ensuite, la référence utilisée est celle de l'indice des prix à la consommation.

Art. 28

In artikel 14 van de wet wordt verduidelijkt wat in die wet moet worden verstaan onder het begrip discriminatie, te weten: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie.

Gelet op de wijzigingen die worden aangebracht in de artikelen van de wet met betrekking tot de gevallen van meervoudige discriminatie, moet artikel 14 eveneens worden aangepast. Het is de bedoeling eraan toe te voegen dat cumulatieve discriminatie en intersectionele discriminatie onder het begrip discriminatie moeten worden begrepen.

Art. 29

In artikel 18 van de antidiscriminatiewet heeft de wetgever voorzien in de mogelijkheid voor het slachtoffer van discriminatie om een forfaitaire vergoeding te verkrijgen voor morele schade wanneer de discriminatie plaatsvindt op een ander gebied dan de arbeidsverhoudingen of de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Deze bepaling brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 18 van de wet.

Punten a) en b) bepalen de nieuwe bedragen van de forfaitaire vergoeding. Het bedrag van 650 euro wordt vervangen door het bedrag van 1.950 euro en het bedrag van 1.300 euro wordt vervangen door het bedrag van 3.900 euro.

Het doel van de verhoging van de bedragen is tweeledig: ervoor zorgen dat de bedragen voldoende doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn om een echte stimulans te bieden om de wetgeving na te leven, en ervoor zorgen dat ze hoog genoeg zijn om slachtoffers niet te ontmoedigen om gerechtelijke stappen te ondernemen, gezien de tijd, de energie en het geld die erin worden geïnvesteerd.

Punt c) bepaalt de indexering van de bedragen van de forfaitaire vergoeding. Dit indexeringsmechanisme is gebaseerd op de volgende principes.

Ten eerste zal de indexatie jaarlijks plaatsvinden, op 1 januari van elk jaar. Dit systeem van indexatie treedt in werking op 1 januari 2024. Bijgevolg zal de indexatie niet van toepassing zijn op vorderingen ingesteld voor 1 januari 2024.

Ten tweede zal de indexatie gebeuren gebaseerd op de index van de consumptieprijzen.

Afin de calculer l'indexation, le projet de loi définit une valeur de référence, c'est-à-dire le point de référence par rapport auquel l'ampleur de l'ajustement est mesurée. L'indice de départ utilisé est celui du mois de novembre 2022. Le projet de loi définit également une valeur évoluée, c'est-à-dire la valeur utilisée comme mesure de l'évolution. Étant donné que l'ajustement des montants de l'indemnité forfaitaire n'aura pas lieu une seule fois, mais sur une base annuelle, il n'est pas possible de se référer à une seule valeur évoluée. Par conséquent, les montants sont adaptés à chaque 1^{er} janvier en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre de l'année précédant l'indexation.

L'indexation des montants s'applique tant en cas d'inflation que de déflation. Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants.

Concrètement, ces montants sont calculés conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice (celui du mois de novembre de l'année précédant l'indexation) et divisé par l'indice de départ (celui du mois de novembre 2022).

Le montant est arrondi à l'euro supérieur.

Enfin, l'indexation se fera automatiquement, par la simple application de la loi. Le membre du gouvernement compétent publie annuellement un arrêté ministériel au *Moniteur belge* dans lequel les montants indexés sont annoncés.

Le point d) insère deux nouveaux alinéas qui déterminent la fixation des dommages et intérêts lorsque la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée ou du fait d'une discrimination intersectionnelle:

— dans le cas d'une discrimination cumulée, l'indemnisation peut être équivalente au cumul de l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2, 1^o ou 2^o. Ce cumul peut se justifier par le fait que dans cette hypothèse, la personne est victime de plusieurs discriminations distinctes, liées à des caractéristiques qui s'additionnent tout en restant dissociables. Le juge dispose du pouvoir d'appréciation de décider de l'opportunité de ce cumul. Il est toutefois nécessaire de tenir particulièrement compte du préjudice spécifiquement subi par la victime lors de la fixation de l'indemnisation;

Om de indexatie te berekenen, definieert dit wetsontwerp de referentiewaarde, zijnde het referentiepunt waaraan de grootte van de aanpassing gemeten wordt. Het gebruikte aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022. Het wetsontwerp definieert eveneens de geëvolueerde waarde, zijnde de waarde waaraan de evolutie gemeten wordt. Gelet op het feit dat de indexatie jaarlijks zal gebeuren en dus niet eenmalig, is het niet mogelijk om één geëvolueerde vast te stellen. Bijgevolg worden de bedragen telkens op 1 januari aangepast rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar.

De indexering van de bedragen geldt zowel bij inflatie als bij deflatie. Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen.

Concreet worden deze bedragen berekend overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer (dat van november van het jaar dat aan de indexering voorafgaat) en gedeeld door het aanvangsindexcijfer (dat van november 2022).

Het geïndexeerde bedrag wordt tot op een euro en naar boven afgerond.

Tot slot zal de indexatie ook automatisch gebeuren, door toepassing van deze wet. Het bevoegde regeringslid zal jaarlijks in het *Belgisch Staatsblad* de geïndexeerde bedragen publiceren.

Punt d) voegt twee nieuwe leden in waarin de vaststelling van de schadevergoeding wordt bepaald indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie of wegens intersectionele discriminatie:

— in geval van cumulatieve discriminatie is de schadevergoeding gelijk aan de cumulatieve van de in artikel 18, § 2, 1^o of 2^o, bedoelde forfaitaire schadevergoeding. Die cumulatieve is gerechtvaardigd doordat de persoon in die hypothese het slachtoffer is van meerdere onderscheiden vormen van discriminatie die verband houden met kenmerken die een optelsom vormen, maar wel scheidbaar blijven. De rechter heeft de beoordelingsvrijheid om te beslissen over de gepastheid van deze cumulatieve. Wel moet bij de vaststelling van de schadeloosstelling in het bijzonder rekening worden gehouden met de specifieke schade die het slachtoffer heeft geleden;

— dans le cas d'une discrimination intersectionnelle, l'indemnisation doit être au minimum équivalente à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2, 1° ou 2°. Le juge dispose du pouvoir d'appréciation de décider de l'opportunité du cumul des indemnités forfaitaires. Il est toutefois nécessaire de tenir particulièrement compte du préjudice spécifiquement subi par la victime lors de la fixation de l'indemnisation.

Art. 30

Cette disposition apporte plusieurs modifications à l'article 20 de la loi:

Le point 1° introduit un nouvel alinéa qui prévoit expressément la possibilité, pour le président du tribunal compétent de prononcer une mesure positive visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions et pas uniquement une mesure négative, par laquelle il ordonne la cessation de l'acte discriminatoire.

En effet, il apparaît que dans certaines situations, la cessation effective de pratiques discriminatoires ayant cours au sein d'une organisation peut nécessiter des mesures positives qui constituent le prolongement nécessaire des mesures de cessation.

Par exemple, pensons à un cas dans lequel un plaignant serait reconnu victime de harcèlement ou d'un refus de promotion discriminatoire et il apparaît que ces actes trouvent leur source dans un climat généralisé au sein de l'organisation concernée favorisant le harcèlement ou le traitement défavorable de certains travailleurs en raison, par exemple, de leur sexe, de leur origine ou encore d'un handicap. Dans un tel cas de figure, ordonner la cessation du harcèlement ou du refus de promotion à l'encontre de la seule victime qui a agi en justice ne suffira pas à résoudre le problème de non-respect de l'une des lois anti-discrimination et à empêcher la survenance de nouvelles discriminations à l'avenir, par rapport une autre victime. Le prononcé de mesures positives – comme réaliser un audit des pratiques internes à l'institution ou l'entreprise, faire suivre des formations à la non-discrimination par le personnel ou modifier le règlement intérieur – est nécessaire pour s'attaquer aux racines du problème³¹.

Introduire expressément cette possibilité permet de lever toute incertitude sur la question de savoir si la notion de cessation peut être interprétée comme habilitant le

³¹ Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, Rapport final, *op. cit.*, p. 135.

— in geval van intersectionele discriminatie moet de schadevergoeding ten minste gelijkwaardig zijn aan de in artikel 18, § 2, 1° of 2°, bedoelde forfaitaire schadevergoeding. De rechter heeft de beoordelingsvrijheid om te beslissen over de gepastheid van een cumulatie van de forfaitaire vergoedingen. Wel moet bij de vaststelling van de schadeloosstelling in het bijzonder rekening worden gehouden met de specifieke schade die het slachtoffer heeft geleden.

Art. 30

Deze bepaling brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 20 van de wet:

Punt 1° voert een nieuw lid in, dat uitdrukkelijk voorziet in de mogelijkheid voor de voorzitter van de bevoegde rechtbank om een positieve maatregel op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen, en niet enkel een negatieve maatregel, waarmee hij de beëindiging van de discriminerende handeling beveelt.

In sommige situaties kunnen voor de daadwerkelijke beëindiging van discriminerende praktijken binnen een organisatie immers positieve maatregelen nodig zijn als noodzakelijk verlengstuk van de beëindigingsmaatregelen.

Een voorbeeld hiervan is het geval waarin de eiser het slachtoffer blijkt te zijn van intimidatie of een discriminerende weigering van promotie, en blijkt dat deze daden het gevolg zijn van een algemeen klimaat binnen de betrokken organisatie dat intimidatie of een ongunstige behandeling van bepaalde werknemers bijvoorbeeld op grond van hun geslacht, herkomst of handicap bevordert. In een dergelijk geval zal een bevel tot stopzetting van de intimidatie of de weigering van promotie jegens enkel het individuele slachtoffer dat gerechtelijke stappen heeft ondernomen, niet volstaan om het probleem van de niet-naleving van een van de antidiscriminatiewetten op te lossen en te voorkomen dat zich in de toekomst opnieuw discriminatie voordoet, ten aanzien van een ander slachtoffer. Positieve maatregelen – zoals het uitvoeren van een audit van de interne praktijken van de instelling of het bedrijf, het personeel een antidiscriminatie-opleiding laten volgen of het interne reglement wijzigen – zijn noodzakelijk om het probleem bij de wortel aan te pakken.³¹

Door die mogelijkheid uitdrukkelijk in te voeren kan alle onzekerheid worden weggenomen over de vraag of het begrip “staking” zodanig kan worden uitgelegd

³¹ Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten, Eindverslag, *op. cit.*, blz. 140.

président du tribunal à imposer des mesures positives, même dans le cas où celles-ci visent à mettre fin de façon effective à des pratiques discriminatoires et à prévenir de nouvelles discriminations à l'avenir.

Le point 2° remplace les mots “peut octroyer” par le mot “octroie”.

L'emploi du mot “octroie” permet de lever l'ambiguïté existante quant au caractère obligatoire de l'octroi de dommages et intérêts demandés par la victime en cas de constat de discrimination. En effet, tandis que les dispositions relatives aux procédures au fond indiquent que la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination “doit” verser à la victime une indemnité, les dispositions actuelles concernant la procédure en cessation énoncent cependant que le tribunal “peut” accorder l'indemnité forfaitaire qui serait demandée par la victime. L'emploi du verbe “pouvoir” peut sembler accorder au juge un pouvoir d'appréciation quant à la possibilité d'accorder ou non à la victime une compensation. Cette modification précise donc que l'octroi des dommages et intérêts doit être obligatoirement accordé, y compris dans le cadre d'une procédure de grève, lorsque le tribunal constate une discrimination, si la victime l'a demandé.

Le point 3° abroge l'alinéa prévoyant que les 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.

La publication d'une ordonnance de cessation peut constituer une mesure opportune non seulement parce qu'elle peut contribuer à exercer une pression sur la personne qui est à l'origine de la discrimination, mais aussi parce qu'elle peut avoir un effet dissuasif à l'égard de tiers. Or, cet effet dissuasif potentiel à l'égard des tiers disparaît si le juge décide de ne pas ordonner la publication au motif qu'elle ne serait pas nécessaire pour assurer la cessation de la discrimination.

Arts. 31 et 32

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

dat het de voorzitter van de rechtbank de bevoegdheid verleent om positieve maatregelen op te leggen, zelfs indien deze erop gericht zijn discriminerende praktijken daadwerkelijk te beëindigen en verdere discriminatie in de toekomst te voorkomen.

Punt 2° vervangt de woorden “kan [...] toekennen” door de woorden “kent [...] toe”.

Door het gebruik van “kent [...] toe” kan de bestaande dubbelzinnigheid worden weggenomen over het verplichte karakter van de toekenning van de door het slachtoffer gevraagde schadevergoeding in geval van vaststelling van discriminatie. Terwijl de bepalingen betreffende de procedures ten gronde bepalen dat degene die het discriminatieverbod heeft overtreden, het slachtoffer een schadevergoeding “moet” betalen, stellen de huidige bepalingen betreffende de procedure tot staking daarentegen immers dat de rechter de forfaitaire schadevergoeding “kan” toekennen die door het slachtoffer wordt gevraagd. Het gebruik van het werkwoord “kunnen” lijkt de rechter een beoordelingsmarge te geven bij het al dan niet toekennen van een schadevergoeding aan het slachtoffer. Deze wijziging verduidelijkt dus dat de schadevergoeding verplicht toegekend moet worden, ook in stakingsprocedures, wanneer de rechter een discriminatie vaststelt, als het slachtoffer deze schadevergoeding vroeg.

Punt 3° beoogt de opheffing van het lid dat erin voorziet dat de maatregelen van openbaarmaking slechts opgelegd mogen worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophoudt.

De bekendmaking van een bevel tot staking kan een geschikte maatregel zijn, niet alleen omdat ze kan bijdragen tot het uitoefenen van druk op de persoon die aan de basis van de discriminatie ligt, maar ook omdat ze een afschrikkend effect op derden kan hebben. Dit potentiële afschrikkende effect op derden verdwijnt wel indien de rechter besluit geen bekendmaking te gelasten omdat ze niet noodzakelijk zou zijn om ervoor te zorgen dat de discriminatie ophoudt.

Art. 31 en 32

Titel IV van de antidiscriminatiewet handelt over de strafrechtelijke bepalingen. Het voorziet in het opleggen van een strafrechtelijke sanctie ten aanzien van personen die aanzetten tot discriminatie, haat, geweld of segregatie jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan. Ambtenaren of functionarissen, werkgevers en leveranciers van goederen en diensten kunnen eveneens strafrechtelijke sancties opgelegd krijgen in

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

L'intention étant de ne pas faire de distinction, dans le prescrit de la loi anti-discrimination, dans l'approche pénale de la discrimination sur la base d'un ou de plusieurs critères protégés, ces dispositions modifient le titre IV de la loi anti-discrimination afin de tenir compte des cas de discrimination multiple.

Art. 33

L'article 27, alinéa 2 de la loi anti-discrimination précise ce qui doit être entendu dans cette loi par la notion de discrimination soit: la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer et le harcèlement.

Compte tenu des modifications apportées aux articles de la loi concernant les cas de discrimination multiple, l'article 27 de la loi doit également être modifié. Il s'agit d'ajouter que la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle sont comprises dans la notion de discrimination.

D'un point de vue stylistique, les mots "ainsi que" sont abrogés.

Art. 34

L'article 28 de la loi anti-discrimination traite des règles de preuve dans les procédures judiciaires, à l'exception des procédures pénales. Il stipule que lorsqu'une éventuelle victime de discrimination allègue des faits qui suggèrent l'existence d'une discrimination, l'autre partie doit prouver qu'il n'en était rien.

Cette disposition modifie l'article 28 afin de tenir compte des cas de discrimination multiple.

Art. 35

Cette disposition modifie l'article 31 visant à clarifier, dans des circonstances particulières, quelles sont les conditions auxquelles les groupements d'intérêts sont habilités à agir en justice sans le consentement de la victime. Dans toutes les autres situations, leur consentement est nécessaire.

Il s'agit, en premier lieu, principalement de la situation dans laquelle la victime est décédée. Si l'instruction judiciaire démontre que les ayants droit ont été partie

bepaalde omstandigheden. Er moet steeds sprake zijn van opzettelijke discriminatie.

Aangezien het niet de bedoeling is om een onderscheid te maken in de strafrechtelijke aanpak van discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria, wijzigen deze bepalingen titel IV van de antidiscriminatiewet teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie.

Art. 33

In artikel 27, tweede lid, van de antidiscriminatiewet wordt verduidelijkt wat in die wet moet worden verstaan onder het begrip discriminatie, te weten: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie.

Gelet op de wijzigingen die worden aangebracht in de artikelen van de wet met betrekking tot de gevallen van meervoudige discriminatie, moet artikel 27 van de wet eveneens worden gewijzigd. Het is de bedoeling eraan toe te voegen dat cumulatieve discriminatie en intersectionele discriminatie onder het begrip discriminatie worden begrepen.

Vanuit stilistisch oogpunt wordt het woord "alsook" opgeheven.

Art. 34

Artikel 28 van de antidiscriminatiewet handelt over de bewijsregels in de gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures. Het bepaalt dat wanneer een eventueel slachtoffer van discriminatie feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie suggereren, de andere partij moet bewijzen dat er niets van aan is.

Deze bepaling wijzigt artikel 28 teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie.

Art. 35

Deze bepaling wijzigt artikel 31 om te verduidelijken wat in zeer specifieke omstandigheden de voorwaarden zijn waaronder er geen instemming nodig is van het slachtoffer voor belangenverenigingen om in rechte op te treden. In alle andere situaties is hun instemming wel nog vereist.

Het betreft in de eerste plaats de situatie waarin het slachtoffer overleden is. Wanneer uit het gerechtelijk onderzoek blijkt dat de rechtsopvolgers een aandeel

prenante dans ce décès, leur consentement ne sera pas nécessaire. Compte tenu de la présomption d'innocence, ce n'est qu'au moment de la mise en accusation qu'il sera possible de décider si l'ayant droit a été partie prenante dans le décès. En effet, les enquêtes sur des faits aussi lourds sont menées par le juge d'instruction.

Ce qui précède n'est d'application qu'aux cas dans lesquels on soupçonne que le décès a été motivé par de la discrimination et non aux cas dans lesquels la victime possède également un critère protégé.

En outre, le consentement de l'ayant droit ne sera pas non plus requis si, au moment de l'inculpation d'un auteur présumé qui n'est pas l'ayant droit, ce dernier ne reconnaît pas ou ne respecte pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, en ce sens que l'ayant droit estime que le critère protégé n'a joué aucun rôle dans l'affaire. Un refus pour d'autres raisons n'implique pas automatiquement une absence de respect du critère protégé.

La deuxième hypothèse concerne les victimes dont la situation de vulnérabilité les empêche de donner leur consentement. Il s'agit de victimes qui se retrouvent dans une situation de vulnérabilité à cause d'un ou plusieurs critères protégés tels que définis dans les lois anti-discrimination. Cela inclut donc, par exemple, les victimes qui n'ont pas la capacité juridique, les mineurs (prolongés) ou les victimes incapables de donner leur consentement en raison d'une maladie et/ou d'un handicap. Aucun consentement ne sera demandé aux représentants légaux de ces victimes si l'enquête pénale montre que ces représentants légaux ont participé à la discrimination, ou si ces représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas le critère protégé. Le consentement des représentants légaux ne sera pas non plus requis s'ils ne sont pas en mesure de donner leur consentement en raison de leur propre état de vulnérabilité, tel que défini ci-dessus.

Cela ne concerne qu'une enquête pénale déjà en cours. Il peut s'agir d'information et d'instruction judiciaire, car ces enquêtes peuvent porter sur des faits qui ne sont pas nécessairement examinés par un juge d'instruction. En outre, cela clarifie le fait que les groupements d'intérêt peuvent uniquement se joindre à une enquête déjà en cours et ne peuvent pas faire ouvrir lancer une enquête sans consentement.

hebben gehad in dit overlijden, zal hun instemming niet nodig zijn. Gelet op het vermoeden van onschuld zal pas op het moment van de in verdenkingstelling geoordeeld kunnen worden of de rechtsopvolger een aandeel had in het overlijden. Immers, onderzoeken naar dergelijk zwaarwichtige feiten worden gevoerd door de onderzoeksrechter.

Voorgaande is enkel van toepassing op dossiers waarin er vermoedens zijn dat het overlijden werd ingegeven door discriminatie en dus niet op dossiers waarin het slachtoffer toevallig eveneens een beschermd criterium bezit.

Daarnaast zal ook geen instemming nodig zijn van de rechtsopvolger indien op het moment van de in verdenkingstelling van een vermoedelijke dader die niet de rechtsopvolger is, de rechtsopvolger een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkent of respecteert, in die zin dat de rechtsopvolger meent dat het beschermd criterium geen rol heeft gespeeld in het dossier. Weigeren om andere redenen houdt dus niet automatisch een gebrek aan respect in van het beschermde criterium.

In de tweede plaats gaat het om slachtoffers die door hun kwetsbare situatie geen instemming kunnen geven. Het betreft slachtoffers die zich in een kwetsbare situatie bevinden omwille van een of meer beschermde criteria zoals gedefinieerd in de antidiscriminatiewetten. Hieronder vallen bijvoorbeeld de slachtoffers die rechtsonbekwaam zijn, (verlengd) minderjarig zijn of geen instemming kunnen geven door bijvoorbeeld ziekte en/of handicap. Er zal geen instemming nodig zijn van wettelijke vertegenwoordigers van dergelijke slachtoffers indien uit het strafonderzoek blijkt dat hun wettelijk vertegenwoordigers een aandeel hebben gehad in de discriminatie, of hun wettelijk vertegenwoordigers het beschermd criterium niet erkennen of respecteren. Ook zal er geen instemming nodig zijn van de wettelijke vertegenwoordigers indien deze omwille van hun eigen kwetsbare toestand, zoals hierboven gedefinieerd, geen instemming kunnen geven.

Het betreft hier een reeds lopend strafonderzoek. Dit kan zowel een gerechtelijk als opsporingsonderzoek zijn, aangezien deze onderzoeken feiten kunnen beslaan die niet per definitie door een onderzoeksrechter worden onderzocht. Daarnaast verduidelijkt dit dat de belangenverenigingen zich enkel bij een reeds lopend onderzoek kunnen voegen en niet zelf een onderzoek kunnen laten opstarten zonder instemming.

Le critère de vulnérabilité est défini sur base de la possession d'un ou plusieurs critères protégés comme déterminés par les lois anti-discrimination respectives.

Art. 36

Cette disposition consacre le principe en vertu duquel le membre du gouvernement compétent en matière d'égalité des chances soutient financièrement des associations actives en matière de lutte la discrimination ou des projets ayant pour finalité la lutte contre la discrimination, sur la base des conditions et modalités d'octroi qui seront déterminées par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

CHAPITRE 4

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

Art. 37

Cette disposition apporte une modification à l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, qui consacre l'objectif de la loi, afin de clarifier que plusieurs critères sont protégés par la présente loi.

Art. 38

D'une part, cette disposition modifie l'article 4 de la loi genre et clarifie que plusieurs critères sont protégés par la présente loi. Il s'agit de remplacer les mots "critère protégé" par les mots "critères protégés".

D'autre part, l'article 4 de la loi précise les critères sur la base desquels la discrimination est interdite par la présente loi. Il est question des "critères protégés". Ces critères sont: le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale.

Le critère protégé actuel du "changement de sexe" est remplacé par le critère de "la transition médicale ou sociale". Le monde médical et la communauté LGBTQI+ ne parlent plus de changement de sexe mais de chirurgie d'affirmation du sexe ou du genre ou de transition médicale ou sociale, pour indiquer que l'apparence

Het criterium van de kwetsbaarheid wordt gedefinieerd op basis van het bezit van een of meerdere van de beschermde criteria zoals bepaald door de respectievelijke antidiscriminatiewetten.

Art. 36

Deze bepaling verankert het beginsel volgens hetwelk het lid van de regering belast met gelijke kansen verenigingen die actief zijn op het gebied van de strijd tegen discriminatie of projecten die tot doel hebben discriminatie te bestrijden, financieel steunt op basis van de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten die zullen worden bepaald door in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

HOOFDSTUK 4

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

Art. 37

Deze bepaling wijzigt artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, dat het doel van de wet vastlegt, om te verduidelijken dat verschillende criteria door deze wet worden beschermd.

Art. 38

Eenzijds wijzigt deze bepaling artikel 4 van de genderwet en verduidelijkt dat verschillende criteria door deze wet worden beschermd. De woorden "beschermd criterium" worden vervangen door de woorden "beschermde criteria".

Aan de andere kant verduidelijkt artikel 4 de criteria op basis waarvan discriminatie krachtens deze wet verboden is. Dit zijn de "beschermde criteria". Die criteria zijn: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en medische of sociale transitie.

Het huidige beschermd criterium "geslachtsverandering" wordt vervangen door het criterium "medische of sociale transitie". Binnen de medische wereld en de LGBTQI+-gemeenschap spreekt men niet langer van geslachtsverandering maar van een geslachts- of genderbevestigende ingreep, of van een medische of sociale

d'une personne est modifiée pour correspondre à son identité de genre.

Dans le contexte des personnes transgenres, une transition ou "transition de genre" est le processus par lequel la personne transgenre concernée fait consciemment des changements pour se sentir plus affirmée dans sa propre identité de genre. Une transition médicale consiste à modifier les caractéristiques du corps par le biais d'un traitement hormonal ou d'une intervention chirurgicale, par exemple. Une transition sociale peut consister à changer ses marqueurs de genre et ses pronoms, voire à commencer à s'habiller et à se comporter d'une manière plus conforme à son identité de genre. Une transition légale consiste simplement à modifier l'enregistrement officiel du genre/sexe sur l'acte de naissance et éventuellement à changer le prénom. Ces changements relèvent également de la notion plus large de "transition sociale".

Le processus de transition est différent pour chaque personne qui l'entreprend. Il n'existe pas de "transition standard". On peut souhaiter une transition à la fois sociale et médicale, en même temps ou à des moments différents, ou préférer l'une ou l'autre uniquement. Une transition est souvent une période délicate pour la personne trans. Les transitions médicales et sociales peuvent donc impliquer une période d'absence du travail ou de la vie sociale, afin de se remettre des procédures et de prendre suffisamment de temps pour se sentir à l'aise avec les changements entrepris avant de les rendre publics.

La définition de "critères protégés" est complétée de la façon suivante: "Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie".

— l'expression "réels ou supposés" clarifie la possibilité de tenir compte du fait qu'une personne peut être discriminée parce qu'elle est perçue comme présentant une caractéristique protégée qui lui est en réalité étrangère. La discrimination est basée sur un ou plusieurs critères supposés. Par exemple, une personne est victime de discrimination car, en raison de son engagement dans une organisation LGBTQI+, on suppose qu'elle a une orientation sexuelle particulière;

transitie, om aan te geven dat het voorkomen van een persoon veranderd is opdat het zou corresponderen met de genderidentiteit van deze persoon.

In de context van transgender personen is een transitie of "geslachtsverandering" het proces waarbij de betrokken trans persoon bewust veranderingen aanbrengt om zich meer bevestigd te voelen in de eigen genderidentiteit. Bij een medische transitie worden de kenmerken van het lichaam veranderd door bijvoorbeeld een hormoonbehandeling of een operatie. Een sociale transitie kan inhouden dat iemand diens geslachtskenmerken en voornaamwoorden verandert, of zelfs dat die zich gaat kleden en gedragen op een manier die meer in overeenstemming is met diens genderidentiteit. Een wettelijke overgang is simpelweg het veranderen van de officiële geslachtsregistratie op de geboorteakte en eventueel het veranderen van de voornaam. Deze veranderingen vallen ook onder het bredere begrip "sociale transitie".

Het overgangsproces is voor iedereen die het ondergaat anders. Er is geen "standaard overgang". Men kan zowel sociale als medische overgang willen, tegelijkertijd of op verschillende tijdstippen, of de voorkeur geven aan één van beide. De overgang is vaak een moeilijke tijd voor de transseksueel. Medische en sociale transities kunnen daarom gepaard gaan met een periode van afwezigheid van werk of sociaal leven, om te herstellen van de procedures en om voldoende tijd te geven om zich comfortabel te voelen met de veranderingen die worden doorgevoerd voordat ze openbaar worden gemaakt.

De definitie van "beschermde criteria" wordt als volgt aangevuld: "Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden".

— de uitdrukking "werkelijke of vermeende" verduidelijkt de mogelijkheid om rekening te houden met het feit dat een persoon gediscrimineerd kan worden omdat deze wordt aangezien als iemand met een beschermd kenmerk, dat deze in werkelijkheid niet heeft. De discriminatie is gegrond op een of meer vermeende kenmerken. Een persoon wordt bijvoorbeeld gediscrimineerd omdat hij of zij vanwege zijn of haar betrokkenheid bij een LGBTQI+-organisatie geacht wordt een bepaalde seksuele oriëntatie te hebben;

— l'expression "octroyés en propre ou par association" clarifie la possibilité de tenir compte de la discrimination par association, soit la situation dans laquelle une personne est discriminée, non pas en raison de caractéristiques qui lui sont personnelles, mais en raison du fait qu'elle est étroitement associée à un individu présentant un motif protégé. Par exemple, des parents sont discriminés en raison de leur enfant en situation de handicap;

— l'expression "pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie" clarifie la possibilité de tenir compte des cas de discrimination multiple. Elle précise également que la discrimination multiple peut exister à la fois dans et entre les lois anti-discrimination.

Art. 39

Cette disposition apporte plusieurs modifications à l'article 5 de la loi genre:

Les points a) à d) modifient l'article 5 afin de tenir compte des cas de discrimination multiple. Il est fait référence à "un ou plusieurs des critères protégés", "d'un ou plusieurs des critères protégés" et "à un ou plusieurs des critères protégés".

Le point e) insère des définitions de plusieurs notions.

Vu l'importance d'apporter des précisions sur le traitement à réserver aux cas de discrimination multiple, le présent projet consacre expressément la discrimination multiple dans les lois. Une définition légale des deux différentes formes de discrimination multiple s'impose:

1° la "discrimination cumulée" qui s'entend de la situation dans laquelle une personne est, dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de deux ou de plusieurs discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu'il présente. Les caractéristiques s'additionnent mais restent dissociables. C'est le cas, par exemple, d'un individu discriminé en tant qu'homosexuel et en raison de son état de santé car certaines maladies sont associées aux homosexuels.

Citons également les exemples suivants:

— la décision du Tribunal du travail de Liège du 11 août 2017 qui concerne le refus d'engagement

— de l'expression "eigen of bij associatie toegekende" verduidelijkt de mogelijkheid om rekening te houden met discriminatie door associatie, ofwel de situatie waarin een persoon niet wordt gediscrimineerd wegens persoonlijke kenmerken maar wegens diens nauwe verwantschap met een persoon die een beschermde criterium vertoont. Ouders worden bijvoorbeeld gediscrimineerd vanwege hun kind met een handicap;

— de uitdrukking "en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden" verduidelijkt de mogelijkheid om rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie. Het verduidelijkt ook dat meervoudige discriminatie zowel binnen als tussen de antidiscriminatiewetten kan bestaan.

Art. 39

Deze bepaling brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 5 van de genderwet:

De punten a) tot d) wijzigen artikel 5 teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie. Er wordt verwezen naar "een of meer beschermde criteria".

Punt e) voegt een definitie van meerdere begrippen in.

Gezien het belang om te verduidelijken hoe de gevallen van meervoudige discriminatie moeten worden behandeld, wordt meervoudige discriminatie door dit wetsontwerp uitdrukkelijk ingeschreven in de wetten. Een wettelijke definitie van de twee verschillende vormen van meervoudige discriminatie dringt zich op:

1° "cumulatieve discriminatie", waarmee wordt verwezen naar een situatie waarin een persoon door een gebeurtenis en een dader gediscrimineerd werd omwille van twee of meer beschermde criteria. Deze criteria zijn te onderscheiden, doch houden verband met elkaar. Dat is bijvoorbeeld het geval van een individu dat gediscrimineerd wordt als homoseksueel en wegens zijn gezondheidstoestand, omdat bepaalde ziektes met homoseksuele mannen worden geassocieerd;

Andere voorbeelden zijn onder meer de volgende:

— de uitspraak van het Arbeidshof te Luik van 11 augustus 2017 die betrekking heeft op de weigering om

d'un candidat à l'emploi, un homme de 44 ans, en raison à la fois de son sexe et de son âge. L'employeur a justifié ce refus en ces termes: "Pour ce qui ne concerne pas les tâches en elles-mêmes mais mon groupe d'[employées] je n'ai que des jeunes filles entre 20 et 30 ans, je ne suis pas convaincue que toutes les chances seraient de mon côté pour [garantir] un groupe soudé..."³². Cet acte désavantage deux catégories de personnes: les hommes et les personnes plus âgées. En effet, si le candidat avait été un homme jeune, il n'aurait pas non plus été engagé et il en aurait été de même si une femme plus âgée s'était présentée pour le poste. Il provoque également par voie de conséquence un double désavantage résultant du cumul des caractéristiques en l'occurrence, le fait d'être un homme plus âgé;

— une personne a envoyé son *curriculum vitae* via le site internet du VDAB à une société d'ambulances, qui recherchait un chauffeur pour le transport de personnes malades³³. Le candidat, de nationalité belge, a mentionné dans son *curriculum vitae* son nom de famille et son lieu de naissance qui indiquent qu'il est originaire d'Europe de l'Est. La gérante pensait envoyer une réponse à un employé du VDAB mais en réalité, sa réaction est arrivée directement au candidat: "Etranger, 22 ans, aucune expérience, inutile de m'envoyer ça. Pas d'étrangers, pas de personnes sans expérience et pas de femmes avec de jeunes enfants, c'est voué à l'échec dès le départ"³⁴ (traduction libre). En l'espèce, a été reconnue une discrimination (unique) sur la base d'un critère racial. Si la personne envoyant son *curriculum vitae* avait été une femme d'origine étrangère avec de jeunes enfants, le refus d'embauche aurait constitué une discrimination "cumulée" puisqu'elle aurait cumulé plusieurs critères protégés;

2° la "discrimination intersectionnelle" qui s'entend de la situation dans laquelle une personne est discriminée en raison de deux ou de plusieurs caractéristiques qui se combinent, la discrimination ne l'affectant que parce qu'elle présente ces multiples caractéristiques à la fois. Les caractéristiques interagissent et deviennent indissociables. C'est le cas par exemple d'une personne discriminée au motif qu'elle est une femme d'origine étrangère. Imaginons un hôtel de luxe qui refuserait l'entrée à une femme d'origine asiatique au motif qu'elle est soupçonnée de fournir des services sexuels à des clients. Une femme d'origine non asiatique ou un homme d'origine asiatique serait autorisé à accéder à l'établissement. En l'occurrence, seules les femmes d'origine asiatique font l'objet d'une discrimination.

een sollicitant, een 44-jarige man, in dienst te nemen op grond van zowel zijn geslacht als zijn leeftijd. De werkgever rechtvaardigt deze weigering in de volgende bewoordingen: "Wat niet de taken zelf betreft maar mijn groep [werkneemsters] heb ik alleen jonge meisjes tussen 20 en 30 jaar, ik ben er niet van overtuigd dat alle kansen aan mijn kant zouden liggen om een hechte groep te garanderen..."³² (vrije vertaling). Deze handeling benadeelt twee categorieën mensen: mannen en ouderen. Als de kandidaat een jonge man was geweest, zou hij immers ook niet zijn aangenomen, en hetzelfde zou zijn gebeurd als een oudere vrouw naar de baan had gesolliciteerd. De combinatie van kenmerken, in dit geval een oudere man, levert dus een dubbel nadeel op;

— een persoon stuurde zijn *curriculum vitae* via de VDAB-website naar een ambulancebedrijf, dat een chauffeur voor ziekenvervoer zocht.³³ De sollicitant, met Belgische nationaliteit, vermeldde in zijn *curriculum vitae* zijn familienaam en geboorteplaats die zijn Oost-Europese origine aangaven. De zaakvoerster dacht dat ze een antwoord stuurde naar een VDAB-medewerker, maar in werkelijkheid belandde haar reactie bij de sollicitant: "Vreemdeling, 22 jaar, géén ervaring, dus onnodig mij dit door te sturen. Geen vreemdelingen, geen mensen zonder ervaring en geen vrouwen met jonge kinderen, dat is op voorhand gedoemd om te mislukken".³⁴ In dit geval werd een (enkelvoudige) discriminatie op grond van ras erkend. Indien de persoon die haar *curriculum vitae* opstuurde een vrouw van buitenlandse afkomst met jonge kinderen was geweest, zou de weigering om haar aan te nemen een "cumulatieve" discriminatie zijn geweest, aangezien zij verschillende beschermde criteria zou hebben gecombineerd;

2° "intersectionele discriminatie", waarmee wordt verwezen naar een situatie waarin een persoon wordt gediscrimineerd wegens twee of meer kenmerken die samenvallen, waarbij zulke discriminatie zich jegens hem louter manifesteert omdat die meervoudige kenmerken tegelijk aanwezig zijn bij hem. De kenmerken werken op elkaar in en worden onscheidbaar. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een luxehotel een vrouw van Aziatische afkomst de toegang weigert omdat men vermoedt dat zij seksuele diensten zou verlenen aan klanten. Een vrouw van niet-Aziatische afkomst, of een man van Aziatische afkomst, zou dan wel toegang krijgen tot de inrichting. In dit geval zijn enkel vrouwen van Aziatische afkomst het slachtoffer van discriminatie.

³² Trib. trav. Liège (div. Dinant) (vac.) (2e ch.), 11 août 2017, *op.cit.*

³³ Trib. 1^{re} inst. Flandre orientale, Gand, corr., 17 février 2021.

³⁴ Trib. trav. Bruxelles (NI.) 18 mars 2022.

³² Arbrb. Luik (afd. Dinant) (vakantiekamer) (2e k.), 11 augustus 2017, *op.cit.*

³³ Rb. 1^{re} A. Oost-Vlaanderen, Gent, corr., 17 februari 2021.

³⁴ Arbrb. Brussel (NI.), 18 maart 2022.

Un autre exemple est le suivant: le 18 mars 2022, le tribunal du travail de Bruxelles a jugé que le refus d'intervention dans le vaccin HPV pour les garçons et, plus spécifiquement, aussi pour les garçons homosexuels constituait une distinction injustifiée basée sur le sexe et l'orientation sexuelle³⁵. D'une part, les garçons de la tranche d'âge de 12 à 18 ans sont traités de manière plus défavorable que les filles de la même tranche d'âge en ce qui concerne l'intervention dans les frais du médicament. D'autre part, la vaccination des filles offrira bien une protection indirecte aux garçons hétérosexuels qui ont des rapports sexuels avec elles. Les garçons homosexuels ne bénéficient pas de cette protection indirecte. Par conséquent, les garçons homosexuels de la tranche d'âge de 12 à 18 ans sont traités de manière plus défavorable que les autres garçons de la même tranche d'âge. C'est donc l'intersection des critères du sexe et de l'orientation sexuelle – parce que d'une part, tous les hommes ne sont pas préjudiciés et d'autre part, les lesbiennes ne sont pas concernées en tant que femme – qui crée le désavantage spécifique subi.

Ainsi, la discrimination cumulative et la discrimination intersectionnelle sont toutes deux des formes de discrimination multiple, car deux critères protégés ou plus interagissent.

Pour déterminer de quelle forme de discrimination multiple il s'agit, on peut se poser la question suivante: "Je suis actuellement victime de discrimination parce que je suis une femme et que j'ai un handicap. Si je n'avais été qu'une femme et n'avais donc pas de handicap, aurais-je quand même été victime de discrimination? Ou, si je n'avais eu qu'un handicap et que j'avais été un homme, aurais-je quand même été victime de discrimination?". Si la réponse est négative, c'est-à-dire que la personne n'aurait pas été discriminée si elle n'avait eu qu'un seul des critères protégés, alors elle est victime d'une discrimination intersectionnelle car il s'agit d'une confluence de différents critères protégés dans une situation spécifique. Si la réponse est positive, c'est-à-dire que la personne aurait quand même été victime de discrimination si elle ne possédait qu'un seul des critères protégés, elle est alors victime de discrimination cumulée. Plusieurs de ses caractéristiques identitaires ont été violées simultanément.

Arts. 40 et 41

Ces dispositions visent à insérer un nouveau chapitre II/1, comprenant le nouvel article 15/1 réglant la question du régime de justification applicable en cas de discrimination cumulée ou intersectionnelle. Dans

³⁵ Trib.trav. Bruxelles (NI.), 18 mars 2022.

Een ander voorbeeld is het volgende: op 18 maart 2022 oordeelde het Arbeidshof van Brussel dat de weigering in de tegemoetkoming van het HPV-vaccin voor jongens, en dus ook voor homoseksuele jongens, een ongerechtvaardigd onderscheid uitmaakt op basis van geslacht en seksuele geaardheid.³⁵ Enerzijds worden jongens uit de leeftijdscategorie van 12 tot en met 18 jaar ongunstiger behandeld dan meisjes van dezelfde leeftijdsgroep wat betreft de tegemoetkoming in de kosten van het medicijn. Anderzijds zal de vaccinatie van meisjes wel een onrechtstreekse bescherming bieden aan heteroseksuele jongens die met hen seksuele contacten hebben. Homoseksuele jongens genieten deze onrechtstreekse bescherming niet. Bijgevolg worden homoseksuele jongens uit de leeftijdscategorie 12 tot en met 18 jaar ongunstiger behandeld dan andere jongens uit dezelfde leeftijdscategorie. Het is dus de kruising van de criteria geslacht en seksuele oriëntatie – omdat enerzijds niet alle mannen worden benadeeld en anderzijds lesbiennes niet als vrouwen worden getroffen – die het specifieke nadeel creëert dat wordt geleden.

Dus zowel cumulatieve als intersectionele discriminatie zijn vormen van meervoudige discriminatie omdat er twee of meer beschermde criteria op elkaar inwerken.

Om te bepalen om welke vorm van meervoudige discriminatie het gaat, kan men zich de volgende vraag stellen: "Ik word momenteel gediscrimineerd omdat ik een vrouw ben en een handicap heb. Maar als ik alleen een vrouw was geweest en dus geen handicap had, zou ik dan nog steeds gediscrimineerd zijn? Of, als ik alleen een handicap had gehad en ik was een man geweest, zou ik dan nog steeds gediscrimineerd zijn? Als het antwoord negatief is, d.w.z. de persoon zou niet zijn gediscrimineerd als hij slechts één van de beschermde criteria had, dan is hij slachtoffer van intersectionele discriminatie, aangezien het gaat om een samenloop van verschillende beschermde criteria in een specifieke situatie. Als het antwoord positief is en de persoon nog steeds zou zijn gediscrimineerd als hij slechts één van de beschermde criteria had, dan is hij het slachtoffer van cumulatieve discriminatie. Verschillende van zijn of haar identiteitskenmerken zijn tegelijkertijd geschonden.

Art. 40 en 41

Deze bepalingen beogen de invoeging van een nieuw hoofdstuk II/1 bestaande uit een nieuw artikel 15/1 waarin de aangelegenheid wordt geregeld welke rechtvaardigingsregeling toepasselijk is in geval van cumulatieve of

³⁵ Arbrb. Brussel (NI.), 18 maart 2022.

ce cas, le régime de justification applicable est évalué en tenant compte des régimes de justification consacrés dans le titre II des trois lois anti-discrimination et il sera fait application du régime de justification le plus favorable à la victime.

En d'autres termes, il sera fait application du régime le plus stricte permettant une exception à l'interdiction de discrimination. C'est également ce qu'a jugé le tribunal du travail de Bruxelles: "Il s'agit d'une distinction intersectionnelle car les deux motifs de discrimination s'affectent simultanément et sont indissociables. Une distinction directe intersectionnelle fondée sur le genre et l'orientation sexuelle ne peut être justifiée que si l'exigence de justification de la loi sur le genre (articles 16, 17 et 18) est remplie, ce qui est plus strict que l'exigence de justification pour une distinction fondée sur l'orientation sexuelle dans la loi d'antidiscrimination (article 7 et article 9 de la loi d'antidiscrimination)"³⁶ (traduction libre).

Art. 42

Cette disposition apporte des modifications à plusieurs articles de la loi concernant la justification des distinctions afin de tenir compte des cas de discrimination multiple, c'est-à-dire lorsque plusieurs critères protégés peuvent être invoqués. Il s'agit de remplacer les mots "un critère protégé" par les mots "un ou plusieurs des critères protégés".

Les motifs de justification inclus dans les articles 9 et 13 de la loi genre du 10 mai 2007 ne sont pas destinés à faire disparaître une inégalité et donc à obtenir plus d'égalité. Ils représentent en effet une exception au principe d'égalité. Pour cette raison, ils doivent, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, être interprétés de manière restrictive et, par conséquent, ils ne s'appliquent qu'au critère "sexe". Ces motifs de justification ne s'appliquent pas à tous les autres critères qui, dans la version précédente de l'article 4 de la loi genre, étaient assimilés à une distinction directe fondée sur le sexe.

En ce qui concerne plus spécifiquement l'article 9 de la loi, il permet une distinction directe basée sur le sexe "si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires" (art. 9, § 1^{er}). S'agissant d'une exception au principe d'égalité dans le domaine des biens et des services, le

intersectionnelle discrimination. In dat geval wordt de toepasselijke rechtvaardigingsregeling beoordeeld rekening houdend met de rechtvaardigingsregelingen die worden bekrachtigd in titel II van de drie antidiscriminatiewetten en de rechtvaardigingsregeling die het gunstigst is voor het slachtoffer zal worden toegepast.

Met andere woorden, het meest strenge regime dat een uitzondering toelaat op het discriminatieverbod, zal toegepast worden. Zo oordeelde ook de arbeidsrechtbank van Brussel: "Het gaat om een intersectioneel onderscheid omdat beide discriminatiegronden tegelijkertijd op elkaar inwerken en onafscheidelijk met elkaar zijn verboden. Een intersectioneel direct onderscheid op basis van geslacht [e]n op basis van seksuele geaardheid kan slechts gerechtvaardigd worden wanneer er voldaan is aan de rechtvaardigingseis van de Genderwet (artikel 16, 17 et 18), die strenger is dan de rechtvaardigingseis voor een onderscheid op basis van seksuele geaardheid in de Antidiscriminatiewet (artikel 7 et artikel 9 Antidiscriminatiewet)".³⁶

Art. 40

Deze bepaling brengt wijzigingen aan in meerdere artikelen van de wet betreffende de rechtvaardiging van onderscheid om rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie, dat wil zeggen wanneer meerdere beschermde criteria kunnen worden ingeroepen. Het gaat erom de woorden "een beschermd criterium" te vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

De in de artikelen 9 en 13 van de genderwet van 10 mei 2007 opgenomen rechtvaardigingsgronden zijn niet bedoeld om ongelijkheid op te heffen en aldus om meer gelijkheid tot stand te brengen. Zij vormen in feite een uitzondering op het gelijkheidsbeginsel. Daarom moeten zij, zoals nu reeds het geval is, restrictief worden uitgelegd en dus enkel van toepassing zijn op het criterium "geslacht". Deze rechtvaardigingsgronden gelden niet voor alle andere criteria die in de vorige versie van artikel 4 van de genderwet werden gelijkgesteld met een rechtstreeks onderscheid op grond van geslacht.

Meer bepaald staat artikel 9 van de wet een rechtstreeks onderscheid op grond van geslacht toe "indien de levering van goederen en diensten uitsluitend of hoofdzakelijk aan leden van één geslacht objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn" (art. 9, § 1). Aangezien dit een uitzondering is op het beginsel van gelijkheid op het gebied van goederen en

³⁶ Trib.trav. Bruxelles (NI.), 18 mars 2022.

³⁶ Arbrb. Brussel (NI.), 18 maart 2022.

présent projet ne souhaite pas en étendre la portée. Des exceptions basées sur le sexe sont possibles dans ce domaine (par exemple, des compétitions sportives non mixtes, des foyers unisexes pour victimes de violences) et le respect des conditions de ces exceptions est actuellement laissé à l'appréciation du juge. Dans la mesure où cette disposition est conforme au prescrit européen, elle n'a pas été modifiée.

Quant à l'article 13 de la loi genre, il permet, dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur le sexe si elle est justifiée sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante. Conformément au droit de l'Union européenne, l'exigence professionnelle est une exception au principe d'égalité, de stricte interprétation. Les conclusions de l'avocat général Mancini, dans l'affaire *Commission contre République fédérale d'Allemagne*³⁷, définissent la portée de cette dérogation au principe d'égalité. Selon l'avocat général, le but de l'article 2, § 2 de la directive 76/207 (repris dans la directive Refonte 2006/54 en son article 4): "Ne consiste pas à autoriser les États à admettre des traitements discriminatoires toutes les fois que cela est nécessaire [...]; il consiste à éviter que l'interdiction des discriminations empêche ou rende impossible l'exercice des activités pour lesquelles le sexe ajoute une condition déterminante, et uniquement de celles-là"³⁸.

La loi genre du 10 mai 2007 transpose l'article 4 de la directive Refonte 2006/54 en son article 13. On peut lire dans les travaux préparatoires de cette loi que: "Une caractéristique liée au sexe peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante sur la base (1) de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées et (2) du contexte dans lequel les activités professionnelles spécifiques sont réalisées.

En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. [...]. Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs.

diensten, dient de werkingssfeer ervan niet uitgebreid te worden. Gendergebonden uitzonderingen in dit domein zijn mogelijk (bijvoorbeeld sportwedstrijden voor één geslacht, opvangcentra voor slachtoffers van geweld voor één geslacht) en het naleven van de voorwaarden van deze uitzonderingen wordt gecontroleerd door de rechter. Voor zover deze bepaling in overeenstemming is met het Europese voorschrift, is zij niet gewijzigd.

Artikel 13 van de wet staat op het gebied van de arbeidsverhoudingen een rechtstreeks onderscheid op grond van geslacht toe indien dit gerechtvaardigd wordt door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Overeenkomstig het EU-recht is de beroepsvereiste een uitzondering op het gelijkheidsbeginsel, die strikt moet worden uitgelegd. De conclusies van advocaat-generaal Mancini in de zaak *Commissie/Bondsrepubliek Duitsland*³⁷ definiëren de reikwijdte van deze uitzondering op het gelijkheidsbeginsel. Volgens de advocaat-generaal is het doel van artikel 2, lid 2, van Richtlijn 76/207 (overgenomen in artikel 4 van de herschikte Richtlijn 2006/54) het volgende: "dan is het duidelijk dat men met dit voorschrift de Lid-Staten niet heeft willen machtigen tot een differentiële behandeling over te gaan in alle gevallen waarin dit nodig mocht blijken [...] men heeft met deze bepaling slechts willen voorkomen dat het discriminatieverbod de uitoefening zou bemoeilijken of verbinderen van — uitsluitend! — beroepsactiviteiten waarvoor het geslacht *conditio sine qua non* is".³⁸

De genderwet van 10 mei 2007 zet artikel 4 van de herschikte Richtlijn 2006/54 om in artikel 13. In de voorbereidende werkzaamheden van deze wet staat: "Een kenmerk dat verband houdt met het geslacht kan als een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste worden beschouwd (1) vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten en (2) vanwege de context waarin de betrokken specifieke beroepsactiviteiten worden uitgevoerd.

De regel van de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dient als uitzonderingsregel zorgvuldig te worden gehanteerd en mag alleen gebruikt worden voor die beroepsvereisten die strikt noodzakelijk zijn om de activiteiten in kwestie uit te oefenen. (...) Als het gevraagde criterium voor een bepaalde categorie van werknemers in sommige gevallen noodzakelijk is en in sommige gevallen niet, kan het criterium per definitie niet opgelegd worden aan de volledige categorie van werknemers.

³⁷ C.J.U.E., 21 mai 1985, Commission des Communautés européennes contre République fédérale d'Allemagne, aff. 248/83, Rec., 1985, p. 14.590.

³⁸ *Ibidem*. Conclusions de l'avocat général Mancini présentées le 26 février 1985.

³⁷ H.J.E.U., 1 mei 1985, Commissie van de Europese Gemeenschappen/Bondsrepubliek Duitsland, zaak 248/83, 1985, p. 14.590.

³⁸ *Ibidem*. Conclusie van de advocaat-generaal Mancini van 26 februari 1985

Le projet exige par ailleurs que l'usage des "exigences professionnelles essentielles et déterminantes" soit justifié. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent être basées sur un objectif légitime et doivent être proportionnées vis-à-vis de l'objectif poursuivi³⁹.

La logique du système mis en place est de limiter au maximum les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi. À la lumière de ce principe, l'article 13 n'a pas été modifié.

Permettre des dérogations au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur base de l'ensemble des critères protégés élargirait considérablement la portée de l'exception et serait contraire à la logique qui fonde ce système.

Art. 43

L'article 19 de la loi genre précise ce qui doit être entendu dans cette loi par la notion de discrimination soit: la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement et le harcèlement sexuel.

Compte tenu des modifications apportées aux articles de la loi concernant les cas de discrimination multiple, l'article 19 doit également être adapté. Il s'agit d'ajouter que la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle doivent être comprises dans la notion de discrimination.

Art. 44

Cette disposition apporte une correction linguistique à l'article 19/1 de la loi genre.

Art. 45

Par cet article, quelques corrections linguistiques sont apportées (des erreurs s'étaient glissées dans le texte lors de l'adoption de deux amendements). Ainsi, le texte de l'article 19/1, § 4 est adapté au texte original déposé au Parlement suite à un commentaire du Conseil d'État (voir avis du Conseil d'État n° 71.496/3 du 20 juin 2022) sur cette disposition. Le Conseil d'État a relevé à juste titre que la référence à l'article 23, § 2 est trop restrictive puisqu'une victime de discrimination a le choix entre la

³⁹ *Doc. parl. Chambre*, 51-2721/001, pp. 49 et s.

Het ontwerp vereist verder dat het gebruik van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten gerechtvaardigd wordt. Wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dienen te berusten op een legitieme doelstelling en moeten evenredig zijn ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling³⁹.

De logica van het ingevoerde systeem is de gevallen waarin het geslacht kan worden vermeld in de voorwaarden voor toegang tot een baan zoveel mogelijk te beperken. In het licht van dit principe wordt artikel 13 niet gewijzigd.

Het toestaan van afwijkingen van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op basis van alle beschermde criteria zou de reikwijdte van de uitzondering aanzienlijk verruimen en zou indruisen tegen de logica van het systeem.

Art. 43

In artikel 19 van de genderwet wordt verduidelijkt wat in die wet moet worden verstaan onder het begrip discriminatie, te weten: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie en seksuele intimidatie.

Gelet op de wijzigingen die worden aangebracht in de artikelen van de wet met betrekking tot de gevallen van meervoudige discriminatie, moet artikel 19 eveneens worden aangepast. Het is de bedoeling eraan toe te voegen dat cumulatieve discriminatie en intersectionele discriminatie onder het begrip discriminatie moeten worden begrepen.

Art. 44

Deze bepaling brengt een taalkundige correctie aan in artikel 19/1 van de genderwet.

Art. 45

Via dit artikel worden enkele taalkundige correcties aangebracht (fouten die in de tekst zijn geslopen op het moment van de goedkeuring van twee amendementen). Zo wordt de tekst van artikel 19/1, § 4 terug aangepast naar de formulering zoals ze stond in de oorspronkelijke tekst die in het Parlement werd ingediend na een opmerking van de Raad van State (zie advies Raad van State nr. 71.496/3 van 20 juni 2022) over deze bepaling. De Raad van State merkte terecht op dat de verwijzing naar

³⁹ *Parl. St., Kamer*, 51-2721/001, blz. 49 enz.

réparation du préjudice réel et la réparation forfaitaire. En cas de violation de l'article 19/1, §§ 1 à 3, la victime devrait également avoir la possibilité de demander la réparation du préjudice réel. Il en va de même pour l'article 23, § 3. Cette disposition devrait s'appliquer à toutes les indemnités prévues à l'article 23, qu'elles soient réelles ou forfaitaires.

Art. 46

Dans l'article 23 de la loi genre, le législateur a prévu la possibilité, pour la victime de discrimination, d'obtenir une indemnisation forfaitaire du préjudice moral lorsque la discrimination a lieu dans un domaine autre que les relations de travail ou les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Cette disposition apporte plusieurs modifications à l'article 23 de la loi.

Les points a) et b) fixent les nouveaux montants d'indemnisation forfaitaire. Le montant de 650 euros est remplacé par le montant de 1.950 euros et le montant de 1.300 euros est remplacé par le montant de 3.900 euros.

L'augmentation des montants répond à un double objectif: que ces montants soient suffisamment effectifs, proportionnés et dissuasifs pour constituer un incitant réel à respecter la législation et qu'ils soient suffisamment élevés afin de ne pas décourager les victimes d'engager une action en justice, vu le temps, l'énergie et l'argent investis dans ce cadre.

Le point c) consacre l'indexation des montants de l'indemnisation forfaitaire. Ce mécanisme d'indexation repose sur plusieurs principes.

D'abord, l'indexation aura lieu annuellement, au 1^{er} janvier de chaque année. Ce mécanisme d'indexation entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Par conséquent, il ne s'applique qu'aux procédures judiciaires entamées à partir du 1^{er} janvier 2024.

Ensuite, la référence utilisée est celle de l'indice des prix à la consommation.

Afin de calculer l'indexation, le projet de loi définit une valeur de référence, c'est-à-dire le point de référence par rapport auquel l'ampleur de l'ajustement est mesurée. L'indice de départ utilisé est celui du mois de novembre 2022. Le projet de loi définit également

artikel 23 § 2 te beperkend is aangezien een slachtoffer van discriminatie de keuze heeft tussen een vergoeding van de reële schade en de forfaitaire schadevergoeding. Bij een schending van artikel 19/1, §§ 1 tot 3 dient een slachtoffer eveneens de mogelijkheid te hebben om een vergoeding van de reële schade te vragen. Hetzelfde geldt voor artikel 23, § 3, deze bepaling dient voor alle schadevergoedingen op grond van artikel 23 te gelden, ongeacht reëel of forfaitair.

Art. 46

In artikel 23 van de genderwet heeft de wetgever voorzien in de mogelijkheid voor het slachtoffer van discriminatie om een forfaitaire vergoeding te krijgen voor morele schade wanneer de discriminatie plaatsvindt op een ander gebied dan de arbeidsverhoudingen of de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Deze bepaling brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 23 van de wet.

Punten a) en b) bepalen de nieuwe bedragen van de forfaitaire vergoeding. Het bedrag van 650 euro wordt vervangen door het bedrag van 1.950 euro en het bedrag van 1.300 euro wordt vervangen door het bedrag van 3.900 euro.

Het doel van de verhoging van de bedragen is tweeledig: ervoor zorgen dat de bedragen voldoende doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn om een echte stimulans te vormen om de wetgeving na te leven, en ervoor zorgen dat ze hoog genoeg zijn om slachtoffers niet te ontmoedigen om naar de rechter te stappen, gezien de tijd, energie en geld die in deze context worden geïnvesteerd.

Punt c) bepaalt de indexering van de bedragen van de forfaitaire vergoeding. Dit indexeringsmechanisme is gebaseerd op de volgende principes.

Ten eerste zal de indexatie jaarlijks plaatsvinden, op 1 januari van elk jaar. Dit systeem van indexatie treedt in werking op 1 januari 2024. Bijgevolg zal de indexatie niet van toepassing zijn op vorderingen ingesteld voor 1 januari 2024.

Ten tweede zal de indexatie gebeuren gebaseerd op de index van de consumptieprijsen.

Om de indexatie te berekenen, definieert dit wetsontwerp de referentiewaarde, zijnde het referentiepunt waaraan de grootte van de aanpassing gemeten wordt. Het gebruikte aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022. Het wetsontwerp definieert eveneens

une valeur évoluée, c'est-à-dire la valeur utilisée comme mesure de l'évolution. Étant donné que l'ajustement des montants de l'indemnité forfaitaire n'aura pas lieu une seule fois, mais sur une base annuelle, il n'est pas possible de se référer à une seule valeur évoluée. Par conséquent, les montants sont adaptés à chaque 1^{er} janvier en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre de l'année précédant l'indexation.

L'indexation des montants s'applique tant en cas d'inflation que de déflation. Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants.

Concrètement, ces montants sont calculés conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice (celui du mois de novembre de l'année précédant l'indexation) et divisé par l'indice de départ (celui du mois de novembre 2022).

Le montant est arrondi à l'euro supérieur.

Enfin, l'indexation se fera automatiquement, par la simple application de la loi. Le membre du gouvernement compétent publie annuellement un arrêté ministériel au *Moniteur belge* dans lequel les montants indexés sont annoncés.

Le point d) insère les mots “ou des régimes complémentaires de sécurité sociale” afin d'assurer une cohérence entre les versions française et néerlandaise de cet article. En effet, l'article 23, § 2, 2° ne contient pas d'équivalent pour les mots néerlandais “of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid”. Aucun changement n'est apporté à la version néerlandaise de la loi.

Le point e) insère deux nouveaux alinéas qui déterminent la fixation des dommages et intérêts lorsque la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée ou du fait d'une discrimination intersectionnelle:

— dans le cas d'une discrimination cumulée, l'indemnisation peut être équivalente au cumul de l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, 1° ou 2°. Ce cumul se justifie par le fait que dans cette hypothèse, la personne est victime de plusieurs discriminations distinctes, liées à des caractéristiques qui s'additionnent tout en restant dissociables. Le juge dispose du pouvoir d'appréciation de décider de l'opportunité de ce cumul. Il est toutefois nécessaire de tenir particulièrement compte du préjudice

de géévolueerde waarde, zijnde de waarde waaraan de evolutie gemeten wordt. Gelet op het feit dat de indexatie jaarlijks zal gebeuren en dus niet eenmalig, is het niet mogelijk om één géévolueerde vast te stellen. Bijgevolg worden de bedragen telkens op 1 januari aangepast rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar.

De indexering van de bedragen geldt zowel bij inflatie als bij deflatie. Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen.

Concreet worden deze bedragen berekend overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer (dat van november van het jaar dat aan de indexering voorafgaat) en gedeeld door het aanvangs-indexcijfer (dat van november 2022).

Het geïndexeerde bedrag wordt tot op de euro en naar boven afgerond.

Tot slot zal de indexatie ook automatisch gebeuren, door toepassing van deze wet. Het bevoegde regeringslid zal jaarlijks in het *Belgisch Staatsblad* de geïndexeerde bedragen publiceren.

Punt d) voegt de woorden “ou des régimes complémentaires de sécurité sociale” toe om de samenhang tussen de Franse en de Nederlandse versie van dit artikel te waarborgen. Artikel 23, lid 2, punt 2, bevat namelijk geen equivalent voor de Nederlandse woorden “of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid”. In de Nederlandse versie van de wet worden geen wijzigingen aangebracht.

Punt e) voegt twee nieuwe leden in waarin de vaststelling van de schadevergoeding wordt bepaald indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie of wegens intersectionele discriminatie:

— in geval van cumulatieve discriminatie is de schadevergoeding gelijk aan de cumulatie van de in artikel 23, § 2, 1° of 2°, bedoelde forfaitaire schadevergoeding. Die cumulatie is gerechtvaardigd doordat de persoon in die hypothese het slachtoffer is van meerdere onderscheiden vormen van discriminatie die verband houden met kenmerken die een optelsom vormen, maar wel scheidbaar blijven. De rechter heeft de beoordelingsvrijheid om te beslissen over de gepastheid van deze cumulatie. Wel

spécifiquement subi par la victime lors de la fixation de l'indemnisation;

— dans le cas d'une discrimination intersectionnelle, l'indemnisation doit être au minimum équivalente à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, 1° ou 2°. Le juge dispose du pouvoir d'appréciation de décider de l'opportunité du cumul des indemnités forfaitaires. Il est toutefois nécessaire de tenir particulièrement compte du préjudice spécifiquement subi par la victime lors de la fixation de l'indemnisation.

Art. 47

Cette disposition apporte plusieurs modifications à l'article 25 de la loi genre:

Le point 1° introduit un nouvel alinéa qui prévoit expressément la possibilité, pour le président du tribunal compétent de prononcer une mesure positive visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions et pas uniquement une mesure négative, par laquelle il ordonne la cessation de l'acte discriminatoire.

En effet, il apparaît que dans certaines situations, la cessation effective de pratiques discriminatoires ayant cours au sein d'une organisation peut nécessiter des mesures positives qui constituent le prolongement nécessaire des mesures de cessation.

Par exemple, pensons à un cas dans lequel un plaignant serait reconnu victime de harcèlement ou d'un refus de promotion discriminatoire et il apparaît que ces actes trouvent leur source dans un climat généralisé au sein de l'organisation concernée favorisant le harcèlement ou le traitement défavorable de certains travailleurs en raison, par exemple, de leur sexe, de leur origine ou encore d'un handicap. Dans un tel cas de figure, ordonner la cessation du harcèlement ou du refus de promotion à l'encontre de la seule victime qui a agi en justice ne suffira pas à résoudre le problème de non-respect de l'une des lois anti-discrimination et à empêcher la survenance de nouvelles discriminations à l'avenir, par rapport une autre victime. Le prononcé de mesures positives – comme réaliser un audit des pratiques internes à l'institution ou l'entreprise, faire suivre des formations à la non-discrimination par le personnel ou modifier le règlement intérieur – est nécessaire pour s'attaquer aux racines du problème⁴⁰.

⁴⁰ Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, Rapport final, *op. cit.*, p. 135.

moet bij de vaststelling van de schadeloosstelling in het bijzonder rekening worden gehouden met de specifieke schade die het slachtoffer heeft geleden;

— in geval van intersectionele discriminatie moet de schadevergoeding ten minste gelijkwaardig zijn aan de in artikel 23, § 2, 1° of 2°, bedoelde forfaitaire schadevergoeding. De rechter heeft de beoordelingsvrijheid om te beslissen over de gepastheid van een cumulatie van de forfaitaire vergoedingen. Wel moet bij de vaststelling van de schadeloosstelling in het bijzonder rekening worden gehouden met de specifieke schade die het slachtoffer heeft geleden.

Art. 47

Deze bepaling brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 25 van de genderwet:

Punt 1° voert een nieuw lid in, dat uitdrukkelijk voorziet in de mogelijkheid voor de voorzitter van de bevoegde rechtbank om een positieve maatregel op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen, en niet enkel een negatieve maatregel, waarmee hij de beëindiging van de discriminerende daad beveelt.

In sommige situaties kunnen voor de daadwerkelijke beëindiging van discriminerende praktijken binnen een organisatie immers positieve maatregelen nodig zijn als noodzakelijk verlengstuk van de beëindigingsmaatregelen.

Een voorbeeld hiervan is het geval waarin de eiser het slachtoffer blijkt te zijn van intimidatie of een discriminerende weigering van promotie, en blijkt dat deze daden het gevolg zijn van een algemeen klimaat binnen de betrokken organisatie dat intimidatie of een ongunstige behandeling van bepaalde werknemers bijvoorbeeld op grond van hun geslacht, herkomst of handicap bevordert. In een dergelijk geval zal een bevel tot stopzetting van de intimidatie of de weigering van promotie jegens enkel het individuele slachtoffer dat gerechtelijke stappen heeft ondernomen, niet volstaan om het probleem van de niet-naleving van een van de antidiscriminatiewetten op te lossen en te voorkomen dat zich in de toekomst opnieuw discriminatie voordoet, ten aanzien van een ander slachtoffer. Positieve maatregelen – zoals het uitvoeren van een audit van de interne praktijken van de instelling of het bedrijf, het personeel een antidiscriminatie-opleiding laten volgen of het interne reglement wijzigen – zijn noodzakelijk om het probleem bij de wortel aan te pakken.⁴⁰

⁴⁰ Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten, Eindverslag, *op. cit.*, blz. 140.

Introduire expressément cette possibilité permet de lever toute incertitude sur la question de savoir si la notion de cessation peut être interprétée comme habilitant le président du tribunal à imposer des mesures positives, même dans le cas où celles-ci visent à mettre fin de façon effective à des pratiques discriminatoires et à prévenir de nouvelles discriminations à l'avenir.

Le point 2° remplace les mots “peut octroyer” par le mot “octroie”.

L'emploi du mot “octroie” permet de lever l'ambiguïté existante quant au caractère obligatoire de l'octroi de dommages et intérêts demandés par la victime en cas de constat de discrimination. En effet, tandis que les dispositions relatives aux procédures au fond indiquent que la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination “doit” verser à la victime une indemnité, les dispositions actuelles concernant la procédure en cessation énoncent cependant que le tribunal “peut” accorder l'indemnité forfaitaire qui serait demandée par la victime. L'emploi du verbe “pouvoir” peut sembler accorder au juge un pouvoir d'appréciation quant à la possibilité d'accorder ou non à la victime une compensation. Cette modification précise donc que l'octroi des dommages et intérêts doit être obligatoirement accordé, y compris dans le cadre d'une procédure de grève, lorsque le tribunal constate une discrimination, si la victime l'a demandé.

La modification diffère dans les versions française et néerlandaise du présent projet, en raison de différences linguistiques. Toutefois, la modification poursuit le même objectif dans les deux langues.

Le point 3° abroge l'alinéa prévoyant que les 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.

La publication d'une ordonnance de cessation peut constituer une mesure opportune non seulement parce qu'elle peut contribuer à exercer une pression sur la personne qui est à l'origine de la discrimination, mais aussi parce qu'elle peut avoir un effet dissuasif à l'égard de tiers. Or, cet effet dissuasif potentiel à l'égard des tiers disparaît si le juge décide de ne pas ordonner la publication au motif qu'elle ne serait pas nécessaire pour assurer la cessation de la discrimination.

Door die mogelijkheid uitdrukkelijk in te voeren kan alle onzekerheid worden weggenomen over de vraag of het begrip “staking” zodanig kan worden uitgelegd dat het de voorzitter van de rechtbank de bevoegdheid verleent om positieve maatregelen op te leggen, zelfs indien deze erop gericht zijn discriminerende praktijken daadwerkelijk te beëindigen en verdere discriminatie in de toekomst te voorkomen.

Punt 2° vervangt de woorden “kan [...] toekennen” door de woorden “kent [...] toe”.

Door het gebruik van “kent [...] toe” kan de bestaande dubbelzinnigheid worden weggenomen over het verplichte karakter van de toekenning van de door het slachtoffer gevraagde schadevergoeding in geval van vaststelling van discriminatie. Terwijl de bepalingen betreffende de procedures ten gronde bepalen dat degene die het discriminatieverbod heeft overtreden, het slachtoffer een schadevergoeding “moet” betalen, stellen de huidige bepalingen betreffende de procedure tot staking daarentegen immers dat de rechter de forfaitaire schadevergoeding “kan” toekennen die door het slachtoffer wordt gevraagd. Het gebruik van het werkwoord “kunnen” lijkt de rechter een beoordelingsmarge te geven bij het al dan niet toekennen van een schadevergoeding aan het slachtoffer. Deze wijziging verduidelijkt dus dat de schadevergoeding verplicht toegekend moet worden, ook in stakingsprocedures, wanneer de rechter een discriminatie vaststelt, als het slachtoffer deze schadevergoeding vroeg.

De wijziging verschilt in de Franse en de Nederlandse versie van dit ontwerp wegens taalkundige verschillen. De wijziging streeft echter in beide talen hetzelfde doel na.

Punt 3° beoogt de opheffing van het lid dat erin voorziet dat de maatregelen van openbaarmaking slechts opgelegd mogen opgelegd indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophoudt.

De bekendmaking van een stakingsbevel kan een passende maatregel zijn, niet alleen omdat ze kan helpen druk uit te oefenen op de persoon die de discriminatie heeft veroorzaakt, maar ook omdat ze een afschrikkend effect kan hebben op derden. Dit potentiële afschrikkende effect op derden verdwijnt wel indien de rechter besluit geen bekendmaking te gelasten omdat ze niet noodzakelijk zou zijn om ervoor te zorgen dat de discriminatie ophoudt.

Arts. 48 et 49

Le Titre IV de la loi genre traite des dispositions pénales. Il prévoit l'imposition d'une sanction pénale aux personnes qui incitent à la discrimination, à la haine, à la violence ou à la ségrégation contre une personne, un groupe, une communauté ou leurs membres. Les fonctionnaires ou agents publics, les employeurs et les fournisseurs de biens et de services peuvent également faire l'objet de sanctions pénales dans certaines conditions. Il doit toujours être question d'une discrimination intentionnelle.

L'intention étant de ne pas faire de distinction, dans le prescrit de la loi genre, dans l'approche pénale de la discrimination sur la base des différents critères protégés, ces dispositions modifient le titre IV de la loi genre afin de tenir compte des cas de discrimination multiple.

Art. 50

L'article 32, alinéa 2 de la loi genre précise ce qui doit être entendu dans cette loi par la notion de discrimination soit: la discrimination directe, la discrimination indirecte, l'injonction de discriminer, le harcèlement et le harcèlement sexuel.

Compte tenu des modifications apportées aux articles de la loi concernant les cas de discrimination multiple, l'article 32 doit également être modifié. Il s'agit d'ajouter que la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle sont comprises dans la notion de discrimination.

Art. 51

L'article 33 de la loi genre traite des règles de preuve dans les procédures judiciaires, à l'exception des procédures pénales. Il stipule que lorsqu'une éventuelle victime de discrimination allègue des faits qui suggèrent l'existence d'une discrimination, l'autre partie doit prouver qu'il n'en était rien.

Cette disposition modifie l'article 33 afin de tenir compte des cas de discrimination multiple.

Art. 52

Cette disposition modifie l'article 36 visant à clarifier, dans des circonstances particulières, quelles sont les conditions auxquelles les groupements d'intérêts sont

Art. 48 en 49

Titel IV van de genderwet handelt over de strafrechtelijke bepalingen. Het voorziet in het opleggen van een strafrechtelijke sanctie ten aanzien van personen die aanzetten tot discriminatie, haat, geweld of segregatie jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan. Ambtenaren of overheidsfunctionarissen, werkgevers en leveranciers van goederen en diensten kunnen eveneens strafrechtelijke sancties opgelegd krijgen in bepaalde omstandigheden. Er moet steeds sprake zijn van opzettelijke discriminatie.

Aangezien het niet de bedoeling is om een onderscheid te maken in de strafrechtelijke aanpak van discriminatie op grond van de verschillende beschermde criteria, wijzigen deze bepalingen titel IV van de genderwet teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie.

Art. 50

In artikel 32, tweede lid, van de genderwet wordt verduidelijkt wat in die wet moet worden verstaan onder het begrip discriminatie, te weten: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie en seksuele intimidatie.

Gelet op de wijzigingen die worden aangebracht in de artikelen van de wet met betrekking tot de gevallen van meervoudige discriminatie, moet artikel 32 eveneens worden gewijzigd. Het is de bedoeling eraan toe te voegen dat cumulatieve discriminatie en intersectionele discriminatie onder het begrip discriminatie worden begrepen.

Art. 51

Artikel 33 van de genderwet handelt over de bewijsregels in gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures. Het bepaalt dat wanneer een eventueel slachtoffer van discriminatie feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie suggereren, de andere partij moet bewijzen dat er niets van aan is.

Deze bepaling wijzigt artikel 33 teneinde rekening te houden met de gevallen van meervoudige discriminatie.

Art. 52

Deze bepaling wijzigt artikel 36 om te verduidelijken wat in specifieke omstandigheden de voorwaarden zijn waaronder er geen instemming nodig is van het slachtoffer

habilités à agir en justice sans le consentement de la victime. Dans toutes les autres situations, le consentement est nécessaire.

Il s'agit, en premier lieu, de la situation dans laquelle la victime est décédée. Si l'instruction judiciaire démontre que les ayants droit ont été partie prenante dans ce décès, leur consentement ne sera pas nécessaire. Compte tenu de la présomption d'innocence, ce n'est qu'au moment de la mise en accusation qu'il sera possible de décider si l'ayant droit a été partie prenante dans le décès. En effet, les enquêtes sur des faits aussi lourds sont menées par le juge d'instruction.

Ce qui précède n'est d'application qu'aux cas dans lesquels on soupçonne que le décès a été motivé par de la discrimination et non aux cas dans lesquels la victime possède également un critère protégé.

En outre, le consentement de l'ayant droit ne sera pas non plus requis si, au moment de l'inculpation d'un auteur présumé qui n'est pas l'ayant droit, ce dernier ne reconnaît pas ou ne respecte pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, en ce sens que l'ayant droit estime que le critère protégé n'a joué aucun rôle dans l'affaire. Un refus pour d'autres raisons n'implique pas automatiquement une absence de respect du critère protégé.

La deuxième hypothèse concerne les victimes dont la situation de vulnérabilité les empêche de donner leur consentement. Il s'agit de victimes qui se retrouvent dans une situation de vulnérabilité à cause d'un ou plusieurs critères protégés tels que définis dans les lois anti-discrimination. Cela inclut donc, par exemple, les victimes qui n'ont pas la capacité juridique, les mineurs (prolongés) ou les victimes incapables de donner leur consentement en raison d'une maladie et/ou d'un handicap. Aucun consentement ne sera demandé aux représentants légaux de ces victimes si l'enquête pénale montre que ces représentants légaux ont participé à la discrimination ou si ces représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas le critère protégé. Le consentement des représentants légaux ne sera pas non plus requis s'ils ne sont pas en mesure de donner leur consentement en raison de leur propre état de vulnérabilité, tel que défini ci-dessus.

Cela ne concerne qu'une enquête pénale déjà en cours. Il peut s'agir d'information et d'instruction judiciaire, car ces enquêtes peuvent porter sur des faits qui ne sont pas nécessairement examinés par un juge d'instruction. En outre, cela clarifie le fait que les groupements d'intérêt peuvent uniquement se joindre à une enquête déjà en

voor de belangenverenigingen om in rechte op te treden. In alle andere situaties is instemming wel nog vereist.

Het betreft in de eerste plaats de situatie waarin het slachtoffer overleden is. Wanneer uit het onderzoek blijkt dat de rechtsopvolgers een aandeel hebben gehad in dit overlijden, zal hun instemming niet nodig zijn. Gelet op het vermoeden van onschuld zal pas op het moment van de in verdenkingstelling geoordeeld kunnen worden of de rechtsopvolger een aandeel had in het overlijden. Immers, onderzoeken naar dergelijk zwaarwichtige feiten worden gevoerd door de onderzoeksrechter.

Voorgaande is enkel van toepassing op dossiers waarin er vermoedens zijn dat het overlijden werd ingegeven door discriminatie en dus niet op dossiers waarin het slachtoffer toevallig eveneens een beschermd criterium bezit.

Daarnaast zal ook geen instemming nodig zijn van de rechtsopvolger indien op het moment van de in verdenkingstelling van een vermoedelijke dader die niet de rechtsopvolger is, de rechtsopvolger een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkent of respecteert, in die zin dat de rechtsopvolger meent dat het beschermd criterium geen rol heeft gespeeld in het dossier. Weigeren om andere redenen houdt dus niet automatisch een gebrek aan respect in van het beschermde criterium.

In de tweede plaats gaat het om slachtoffers die door hun kwetsbare situatie geen instemming kunnen geven. Het betreft slachtoffers die zich in een kwetsbare situatie bevinden omwille van een of meer beschermde criteria bezitten zoals gedefinieerd in de anti-discriminatiewetten. Hieronder vallen bijvoorbeeld de slachtoffers die rechts-onbekwaam zijn, (verlengd) minderjarig zijn of geen instemming kunnen geven door bijvoorbeeld ziekte en/of handicap. Er zal geen instemming nodig zijn van wettelijke vertegenwoordigers van dergelijke slachtoffers indien uit het strafonderzoek blijkt dat hun wettelijke vertegenwoordigers een aandeel hebben gehad in de discriminatie, of hun wettelijke vertegenwoordigers het beschermd criterium niet erkennen of respecteren. Ook zal er geen instemming nodig zijn van hun wettelijke vertegenwoordigers indien deze omwille van hun eigen kwetsbare toestand, zoals hierboven gedefinieerd, geen instemming kunnen geven.

Het betreft hier een reeds lopend strafonderzoek. Dit kan zowel een gerechtelijk als opsporingsonderzoek zijn, aangezien deze onderzoeken feiten kunnen beslaan die niet per definitie door een onderzoeksrechter worden onderzocht. Daarnaast verduidelijkt dit dat de belangenverenigingen zich enkel bij een reeds lopend

cours et ne peuvent pas faire ouvrir une enquête sans consentement.

Le critère de vulnérabilité est défini sur base de la possession d'un ou plusieurs des critères protégés comme déterminés par les lois anti-discrimination respectives.

Donné à Bruxelles, le 13 mai 2023

Le ministre de la Mobilité,

Georges Gilkinet

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

Marie-Colline Leroy

onderzoek kunnen voegen en niet zelf een onderzoek kunnen laten opstarten zonder instemming.

Het criterium van de kwetsbaarheid wordt gedefinieerd op basis van het bezit van een of meerdere van de beschermde criteria zoals bepaald door de respectievelijke anti-discriminatiewetten.

Gegeven te Brussel, op 13 mei 2023

De minister van Mobiliteit,

Georges Gilkinet

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

Marie-Colline Leroy

AVANT-PROJET DE LOI

Soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes

CHAPITRE 1^{er}. – Dispositions introductives

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

CHAPITRE 2 – Modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

Art. 2. Dans l'article 3 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, les mots "fondé sur" sont remplacés par les mots "fondée sur les critères protégés suivants":

Art. 3. Dans l'article 4 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) aux 6° et 12°, les mots "de l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "d'un ou plusieurs des critères";

b) aux 7° et 9°, les mots "l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères";

c) au 8°, les mots "l'un des critères" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères";

d) aux 10° et 11°, les mots "l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères".

Art. 4. Dans l'article 4 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 4° est complété par ce qui suit:

"Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes";

VOORONTWERP VAN WET

Onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

HOOFDSTUK 1 – Inleidende bepalingen

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

HOOFDSTUK 2 – Wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

Art. 2. In artikel 3 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden worden de woorden "op grond van" vervangen door de woorden "op grond van de volgende beschermde criteria":

Art. 3. In artikel 4 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepalingen onder 6° en 12° worden de woorden "één van de beschermde criteria" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

b) in de bepalingen onder 7° en 9° worden de woorden "een beschermd criterium" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

c) in de bepaling onder 8° worden de woorden "een bepaald beschermd criterium" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

d) in de bepalingen onder 10° en 11° worden de woorden "een van de beschermde criteria" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 4. In artikel 4 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 4° wordt aangevuld als volgt:

"Deze criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kan alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen."

b) dans l'article 4 sont insérés les 9°/1 et 9°/2 rédigés comme suit:

"9°/1 discrimination cumulée: situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables;

9°/2 discrimination intersectionnelle: situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables".

Art. 5. Dans l'article 7, § 1^{er} de la même loi, les mots "une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères protégés, à l'exception de la nationalité".

Art. 6. Dans le titre II de la même loi, il est inséré un chapitre II/1 intitulé: "Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés".

Art. 7. Dans le chapitre II/1, il est inséré un article 9/1 rédigé comme suit:

"Art. 9/1. § 1^{er}. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

§ 2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement."

Art. 8. Dans les articles 9 et 10 de la même loi, les mots "l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères".

Art. 9. Dans l'article 11 de la même loi, les mots "l'un des critères" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères".

b) in artikel 4 worden de bepalingen onder 9°/1 en 9°/2 ingevoegd, luidende:

"9°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

9°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden".

Art. 5. In artikel 7, § 1, van dezelfde wet worden de woorden "een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria, met uitzondering van de nationaliteit".

Art. 6. In titel II van dezelfde wet wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd met als opschrift "Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria".

Art. 7. In hoofdstuk II/1 wordt een artikel 9/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 9/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen."

Art. 8. In de artikelen 9 en 10 van dezelfde wet worden de woorden "een van de beschermde criteria" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 9. In artikel 11 van dezelfde wet worden de woorden "de beschermde criteria" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 10. L'article 12 de la même loi est complété par les mots " - la discrimination cumulée; - la discrimination intersectionnelle".

Art. 11. Dans l'article 16, § 2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- a) au 1°, le nombre "650" est remplacé par le nombre "1.950";
- b) au 1°, le nombre "1.300" est remplacé par le nombre "3.900";

c) le 1° est complété par les mots suivants: "À partir du 1^{er} janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1^{er} janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ.

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au *Moniteur belge*. Ils entrent en vigueur le 1^{er} janvier de l'année de leur adaptation";

d) le § 2 est complété par les 3° et 4° rédigés comme suit:

"3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul de discrimination et décide de l'opportunité de cumuler les indemnisations, mais l'indemnisation ne peut être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé.

4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, l'indemnisation ne peut être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé."

Art. 12. Dans l'article 18 de la même loi, modifié par la loi du 15 avril 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa rédigé comme suit: "Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.";

Art. 10. Artikel 12 van dezelfde wet wordt aangevuld met de woorden " - cumulatieve discriminatie; - intersectionele discriminatie".

Art. 11. In artikel 16, § 2, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in de bepaling onder 1° wordt het getal "650" vervangen door het getal "1.950";
- b) in de bepaling onder 1° wordt het getal "1.300" vervangen door het getal "3.900";

c) de bepaling onder 1° wordt aangevuld met de volgende woorden: "Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijsen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op een euro en naar boven afgerond.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing";

d) paragraaf 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 3° en 4°, luidende:

"3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van discriminatie en oordelen over de opportuniteit van een cumulatie van schadevergoedingen, maar de schadevergoeding mag niet minder bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, mag de schadevergoeding niet minder bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium."

Art. 12. In artikel 18 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 april 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met een lid, luidende: "De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.";

2° dans le paragraphe 2, les mots “peut octroyer” sont remplacés par le mot “octroie”;

3° dans le paragraphe 3, les mots “tout en garantissant l’anonymat de la victime” sont insérés entre les mots “l’affichage de sa décision ou du résumé qu’il en rédige” et les mots “pendant le délai qu’il détermine”;

4° dans le paragraphe 3, l’alinéa 2 est abrogé.

Art. 13. Dans l’article 19 de la même loi, les mots “un critère protégé” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”.

Art. 14. Dans les articles 20, modifié par la loi du 5 mai 2019, 23, 24 et 25 de la même loi, les mots “de l’un des critères” sont chaque fois remplacés par les mots “d’un ou plusieurs des critères”.

Art. 15. Dans l’article 22 de la même loi, les mots “l’un des critères” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”.

Art. 16. Dans l’article 29 de la même loi, l’alinéa 2 est complété par les mots “- la discrimination cumulée; - la discrimination intersectionnelle”.

Art. 17. Dans l’article 30 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “l’un des critères” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”;

2° les mots “un critère protégé” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”.

Art. 18. Dans l’article 33 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° Le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, et les mots “ou ses représentants légaux ou ses ayants droit” sont insérés après le mot “victime”;

2° Un nouveau paragraphe 2 est inséré rédigé comme suit:

“§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l’absence de preuve de l’accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d’une action introduite par le Centre ou par un groupement d’intérêt lorsque:

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l’instruction judiciaire liée au décès ou celle-ci démontre que ses ayants droit ne reconnaissent

2° in paragraaf 2 worden de woorden “kan de voorzitter van de rechtbank de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen” vervangen door de woorden “kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe”;

3° in paragraaf 3 worden de woorden “, waarbij de anonimiteit van het slachtoffer wordt gewaarborgd,” ingevoegd tussen de woorden “zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt” en de woorden “tijdens de door hem bepaalde termijn”;

4° in paragraaf 3 wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 13. In artikel 19 van dezelfde wet worden de woorden “de beschermde criteria” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 14. In de artikelen 20, gewijzigd bij de wet van 5 mei 2019, 23, 24 en 25 van dezelfde wet worden de woorden “een van de beschermde criteria” en de woorden “één van de beschermde criteria” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 15. In artikel 22 van dezelfde wet worden de woorden “een van de beschermde criteria” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 16. In artikel 29 van dezelfde wet wordt het tweede lid aangevuld met de woorden “- cumulatieve discriminatie; - intersectionele discriminatie”.

Art. 17. In artikel 30 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “een van de beschermde criteria” worden vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

2° de woorden “een beschermd criterium” en de woorden “een welbepaald beschermd criterium” worden vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 18. In artikel 33 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° De huidige tekst zal § 1 vormen en de woorden “of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers” worden ingevoegd na het woord “slachtoffer”.

2° Een nieuwe paragraaf § 2 wordt ingevoegd luidende:

“§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van vordering ingesteld door het Centrum of belangenvereniging wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers

ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime;

2° la victime n'est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux font déjà l'objet d'une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou l'enquête pénale montre que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable. Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d'un ou plusieurs critères protégés tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Art. 19. Il est inséré un titre VIII dans la même loi intitulé "Divers".

Art. 20. Dans le nouveau titre VIII de la même loi, il est inséré un article 34/1 rédigé comme suit: "Art. 34/1. Le Roi établit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'octroi des subsides accordés annuellement aux organisations actives dans le domaine de la lutte contre le racisme ou la xénophobie ou aux projets ayant pour finalité la lutte contre le racisme, en ce qui concerne les matières relevant de la compétence de l'autorité fédérale."

CHAPITRE 3 – Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Art. 21. Dans l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, modifié par la loi du 30 décembre 2009, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "fondé sur" sont remplacés par les mots "fondée sur les critères protégés suivants:";

2° les mots "ou condition" sont insérés entre les mots "l'origine" et "sociale".

Art. 22. Dans les articles 3, 4 et 8 de la version néerlandaise de la même loi, les mots "seksuele geaardheid" sont chaque fois remplacés par les mots "seksuele oriëntatie".

Art. 23. Dans l'article 4 de la même loi, modifié par la loi du 30 décembre 2009, les modifications suivantes sont apportées:

a) au 4°, les mots "ou condition" sont insérés entre les mots "l'origine" et "sociale";

b) au 6°, les mots "de l'un des critères" sont remplacés par les mots "d'un ou plusieurs des critères";

een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren;

2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie. Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Art. 19. Een titel VIII wordt ingevoegd in dezelfde wet met als opschrift "Varia".

Art. 20. In de nieuwe titel VIII van deze wet wordt een artikel 34/1 ingevoegd, luidende: "Art. 34/1. De Koning stelt bij een in Ministerraad overlegd besluit de modaliteiten vast voor de toekenning van subsidies die jaarlijks worden toegekend aan organisaties die actief zijn op het gebied van de strijd tegen racisme of xenofobie of aan projecten die tot doel hebben racisme te bestrijden voor aangelegenheden die onder de bevoegdheid vallen van de federale overheid."

HOOFDSTUK 3 – Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Art. 21. In artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, gewijzigd bij de wet van 30 december 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "op grond van" worden vervangen door de woorden "op grond van de volgende beschermde criteria:";

2° de woorden "of toestand" worden ingevoegd na de woorden "sociale afkomst".

Art. 22. In artikelen 3, 4 en 8 van de Nederlandse versie van dezelfde wet worden de woorden "seksuele geaardheid" vervangen door de woorden "seksuele oriëntatie".

Art. 23. In artikel 4 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 30 december 2009, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 4° worden de woorden "of toestand" ingevoegd na de woorden "sociale afkomst";

b) in de bepaling onder 6° worden de woorden "één van de beschermde criteria" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

c) aux 7° et 9°, les mots “l’un des critères” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”;

d) au 8°, les mots “l’un des critères” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”;

e) aux 10° et 11°, les mots “l’un des critères” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”;

f) au 13°, les mots “de l’un des critères” sont remplacés par les mots “d’un ou plusieurs des critères”.

Art. 24. Dans l'article 4 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 4° est complété par ce qui suit:

“Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes”;

b) dans l'article 4 sont insérés les 9°/1 et 9°/2 rédigés comme suit:

“9°/1 discrimination cumulée: situation qui se produit lorsqu’une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s’additionnent, tout en restant dissociables;

9°/2 discrimination intersectionnelle: situation qui se produit lorsqu’une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables”.

Art. 25. Dans le titre II de la même loi, il est inséré un chapitre II/1 intitulé: “Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés”.

Art. 26. Dans le chapitre II/1, il est inséré un article 9/1 rédigé comme suit:

“Art. 9/1. § 1^{er}. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s’additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

c) in de bepalingen onder 7° en 9° worden de woorden “een beschermd criterium” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

d) in de bepaling onder 8° worden de woorden “een bepaald beschermd criterium” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

e) in de bepalingen onder 10° en 11° worden de woorden “een van de beschermde criteria” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

f) in de bepaling onder 13° worden de woorden “een van de beschermde criteria” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 24. In artikel 4 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 4° wordt aangevuld als volgt:

“Deze criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kan alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”.

b) in artikel 4 worden de bepalingen onder 9°/1 en 9°/2 ingevoegd, luidende:

“9°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

9°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden”.

Art. 25. In titel II van dezelfde wet wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd met als opschrift “Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria”.

Art. 26. In hoofdstuk II/1 wordt een artikel 9/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 9/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement."

Art. 27. Dans les articles 7, 9, 10 et 11 de la même loi, les mots "l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères".

Art. 28. L'article 14 de la même loi est complété par les mots "- la discrimination cumulée; - la discrimination intersectionnelle".

Art. 29. Dans l'article 18, § 2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- a) au 1°, le nombre "650" est remplacé par le nombre "1.950";
- b) au 1°, le nombre "1.300" est remplacé par le nombre "3.900";
- c) le 1° est complété par les mots suivants: "À partir du 1^{er} janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1^{er} janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ.

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au *Moniteur belge*. Ils entrent en vigueur le 1^{er} janvier de l'année de leur adaptation";

d) le § 2 est complété par les 3° et 4° rédigés comme suit:

"3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul de discrimination et décide de l'opportunité de cumuler les indemnisations, mais l'indemnisation ne peut

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen."

Art. 27. In de artikelen 7, 9, 10 en 11 van dezelfde wet worden de woorden "een van de beschermde criteria" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 28. Artikel 14 van dezelfde wet wordt aangevuld met de woorden "- cumulatieve discriminatie; - intersectionele discriminatie".

Art. 29. In artikel 18, § 2, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in de bepaling onder 1° wordt het getal "650" vervangen door het getal "1.950";
- b) in de bepaling onder 1° wordt het getal "1.300" vervangen door het getal "3.900";
- c) de bepaling onder 1° wordt aangevuld met de volgende woorden: "Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op een euro en naar boven afgerond.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing";

d) paragraaf 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 3° en 4°, luidende:

"3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van discriminatie en oordelen over de opportuniteit van een cumulatie van schadevergoedingen, maar de

être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé.

4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, l'indemnisation ne peut être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé."

Art. 30. Dans l'article 20 de la même loi, modifié par la loi du 15 avril 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa rédigé comme suit: "Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.";

2° dans le paragraphe 2, les mots "peut octroyer" sont remplacés par le mot "octroie";

3° dans le paragraphe 3, les mots "tout en garantissant l'anonymat de la victime" sont insérés entre les mots "l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige" et les mots "pendant le délai qu'il détermine";

4° dans le paragraphe 3, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 31. Dans l'article 21 de la même loi, les mots "un critère protégé" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères protégés".

Art. 32. Dans les articles 22 et 23 de la même loi, les mots "de l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "d'un ou plusieurs des critères".

Art. 33. Dans l'article 27 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "ainsi que" sont abrogés;

2° l'alinéa 2 est complété par les mots "- la discrimination cumulée; - la discrimination intersectionnelle".

Art. 34. Dans l'article 28 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "l'un des critères" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères";

2° les mots "un critère protégé" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères protégés".

schadevergoeding mag niet minder bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, mag de schadevergoeding niet minder bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium."

Art. 30. In artikel 20 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 april 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met een lid, luidende: "De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 18, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen" vervangen door de woorden "kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 18, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe";

3° in paragraaf 3 worden de woorden " , waarbij de anonimiteit van het slachtoffer wordt gewaarborgd," ingevoegd tussen de woorden "zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt" en de woorden "tijdens de door hem bepaalde termijn";

4° in paragraaf 3 wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 31. In artikel 21 van dezelfde wet worden de woorden "de beschermde criteria" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 32. In de artikelen 22 en 23 van dezelfde wet worden de woorden "een van de beschermde criteria" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 33. In artikel 27 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord "alsook" wordt opgeheven;

2° het tweede lid wordt aangevuld met de woorden "- cumulatieve discriminatie; - intersectionele discriminatie".

Art. 34. In artikel 28 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "een van de beschermde criteria" worden vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

2° de woorden "een beschermd criterium" worden telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 35. Dans l'article 31 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

est complété par un paragraphe 2 rédigé comme suit:

1° le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, et les mots "ou ses représentants légaux ou ses ayants droit" sont insérés après le mot "victime";

2° Un nouveau paragraphe 2 est inséré rédigé comme suit:

"§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l'absence de preuve de l'accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d'une action introduite par le Centre ou par un groupement d'intérêt, lorsque:

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été mis en examen dans le cadre de ce décès ou l'enquête judiciaire démontre que ces ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime;

2° la victime n'est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et les représentants légaux font déjà l'objet d'une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou l'enquête pénale montre que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable. Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d'un ou plusieurs critères protégés, tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Art. 36. Dans le titre VII de la même loi, il est inséré un article 32/1 rédigé comme suit:

"Art. 32/1. Le Roi établit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'octroi des subsides accordés annuellement aux organisations actives dans le domaine de la lutte contre les discriminations ou aux projets ayant pour finalité la lutte contre les discriminations, en ce qui concerne les matières relevant de la compétence de l'autorité fédérale."

CHAPITRE 4 – Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes

Art. 37. Dans l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, les mots "d'un critère protégé par la présente loi" sont remplacés par les mots "des critères protégés par la présente loi".

3° de woorden "een welbepaald beschermd criterium" worden vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 35. In artikel 31 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° De huidige tekst zal § 1 vormen en de woorden "of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechts opvolgers" worden ingevoegd na het woord "slachtoffer".

2° Een nieuwe paragraaf § 2 wordt ingevoerd, l, luidende:

"§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van de vordering ingesteld door het Centrum of een wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenkinggesteld zijn of uit hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren;

2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie. Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Art. 36. In titel VII van dezelfde wet wordt een artikel 32/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 32/1. De Koning stelt bij een in Ministerraad overlegd besluit de modaliteiten vast voor de toekenning van subsidies die jaarlijks worden toegekend aan organisaties die actief zijn op het gebied van discriminatiebestrijding of aan projecten die tot doel hebben discriminatie te bestrijden, voor wat betreft de aangelegenheden die tot de bevoegdheid behoren van de federale overheid."

HOOFDSTUK 4 – Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

Art. 37. In artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, worden de woorden "een door deze wet beschermd criterium" vervangen door de woorden "door deze wet beschermde criteria".

Art. 38. Dans l'article 4 de la même loi, modifié par les lois du 22 mai 2014 et du 4 février 2020, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "critère protégé" sont remplacés par les mots "critères protégés";

2° les mots "le changement de sexe" sont remplacés par les mots "la transition médicale ou sociale";

3° l'article 4 est complété par un alinéa rédigé comme suit: "Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie".

Art. 39. Dans l'article 5 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) au 5°, les mots "d'un critère protégé" sont remplacés par les mots "d'un ou plusieurs des critères protégés";

b) aux 6° et 8°, les mots "un critère protégé" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères protégés";

c) au 7°, les mots "un critère protégé déterminé" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères protégés";

d) aux 9° et 11°, les mots "à un critère protégé" sont chaque fois remplacés par les mots "à un ou plusieurs des critères protégés";

e) au 12°, les mots "d'un critère protégé" sont remplacés par les mots "d'un ou plusieurs des critères protégés";

f) les 8°/1 et 8°/2 sont insérés et rédigés comme suit:

"8°/1 discrimination cumulée: situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables;

8°/2 discrimination intersectionnelle: situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables".

Art. 40. Dans le titre II de la même loi, il est inséré un chapitre II/1 intitulé: "Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés".

Art. 41. Dans le chapitre II/1, il est inséré un article 15/1 rédigé comme suit:

Art. 38. In artikel 4 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 22 mei 2014 en 4 februari 2020, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "beschermd criterium" worden vervangen door de woorden "beschermde criteria";

2° het woord "geslachtsverandering" wordt vervangen door de woorden "medische of sociale transitie";

3° artikel 4 wordt aangevuld met een lid, luidende: "Deze criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kan alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden".

Art. 39. In artikel 5 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 5° worden de woorden "een beschermd criterium" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

b) in de bepalingen onder 6° en 8° worden de woorden "een beschermd criterium" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

c) in de bepaling onder 7° worden de woorden "met een beschermd criterium" vervangen door de woorden "met een of meer beschermde criteria";

d) in de bepalingen onder 9° en 11° worden de woorden "een beschermd criterium" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

e) in de bepaling onder 12° worden de woorden "een beschermd criterium" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

f) de bepalingen onder 8°/1 en 8°/2 worden ingevoegd, luidende:

"8°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

8°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden".

Art. 40. In titel II van dezelfde wet wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd met als opschrift "Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria".

Art. 41. In hoofdstuk II/1 wordt een artikel 15/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 15/1. § 1^{er}. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s’additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Pour l’évaluation de la justification, est d’application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

§ 2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Pour l’évaluation de la justification, est d’application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.”

Art. 42. Dans les articles 8, 14, 15, 16 et 18, les mots “un critère protégé” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”.

Art. 43. L’article 19 de la même loi est complété par les mots “- la discrimination cumulée; - la discrimination intersectionnelle”.

Art. 44. Dans l’article 23, § 2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) au 1^o, le nombre “650” est remplacé par le nombre “1.950”;

b) au 1^o, le nombre “1.300” est remplacé par le nombre “3.900”;

c) le 1^o est complété par les mots suivants: “À partir du 1^{er} janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1^{er} janvier, compte tenu de l’évolution de l’indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l’arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L’indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l’indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l’indice de départ.

Le résultat est arrondi à l’euro supérieur.

“Art. 15/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.”

Art. 42. In de artikelen 8, 14, 15, 16 en 18 worden de woorden “een beschermd criterium” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 43. Artikel 19 van dezelfde wet wordt aangevuld met de woorden “- cumulatieve discriminatie; - intersectionele discriminatie”.

Art. 44. In artikel 23, § 2, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 1^o wordt het getal “650” vervangen door het getal “1.950”;

b) in de bepaling onder 1^o wordt het getal “1.300” vervangen door het getal “3.900”;

c) de bepaling onder 1^o wordt aangevuld met de volgende woorden: “Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van ’s lands concurrentievermogen.

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op een euro en naar boven afgerond.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au *Moniteur belge*. Ils entrent en vigueur le 1^{er} janvier de l'année de leur adaptation”;

d) le § 2 est complété par les 3° et 4° rédigés comme suit:

“3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul de discrimination et décide de l'opportunité de cumuler les indemnisations, mais l'indemnisation ne peut être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé.

4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, l'indemnisation ne peut être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé.”

Art. 45. Dans l'article 25 de la même loi, modifié par la loi du 15 avril 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa rédigé comme suit: “Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.”;

2° dans le paragraphe 2, les mots “peut octroyer” sont remplacés par le mot “octroie”;

3° dans le paragraphe 3, les mots “tout en garantissant l'anonymat de la victime” sont insérés entre les mots “l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige” et les mots “pendant le délai qu'il détermine”;

4° dans le paragraphe 3, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 46. Dans l'article 26 de la même loi, les mots “un critère protégé” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”.

Art. 47. Dans les articles 27, 28, 28/1 et 28/2, remplacés par la loi du 22 mai 2014, les mots “d'un critère protégé” sont chaque fois remplacés par les mots “d'un ou plusieurs des critères protégés”.

Art. 48. Dans l'article 32 de la même loi, l'alinéa 2 est complété par les mots “- la discrimination cumulée; - la discrimination intersectionnelle”.

Art. 49. Dans l'article 33 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing”;

d) paragraaf 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 3° en 4°, luidende:

“3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van discriminatie en oordelen over de opportuniteit van een cumulatie van schadevergoedingen, maar de schadevergoeding mag niet minder bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, mag de schadevergoeding niet minder bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.”

Art. 45. In artikel 25 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 april 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met een lid, luidende: “De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.”;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen” vervangen door de woorden “kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe”;

3° in paragraaf 3 worden de woorden “, waarbij de anonimiteit van het slachtoffer wordt gewaarborgd,” ingevoegd tussen de woorden “zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt” en de woorden “tijdens de door hem bepaalde termijn”;

4° in paragraaf 3 wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 46. In artikel 26 van dezelfde wet wordt het woord “een beschermd criterium” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 47. In de artikelen 27, 28, 28/1 en 28/2, vervangen bij de wet van 22 mei 2014, worden de woorden “een beschermd criterium” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 48. In artikel 32 van dezelfde wet wordt het tweede lid aangevuld met de woorden “- cumulatieve discriminatie; - intersectionele discriminatie”.

Art. 49. In artikel 33 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° les mots “un critère protégé” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”;

2° les mots “concernées par le même critère protégé” sont remplacés par les mots “partageant un ou plusieurs des critères protégés”.

Art. 50. Dans l’article 36 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° Le texte actuel formera le paragraphe 1^{er}, et les mots “ou ses représentants légaux ou ses ayants droit” sont insérés après le mot “victime”;

2° Un nouveau paragraphe 2 est inséré rédigé comme suit:

“§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l’absence de preuve de l’accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d’une action introduite par un groupement d’intérêt:

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l’instruction judiciaire liée au décès ou celle-ci démontre que ses ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime;

2° la victime n’est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux font déjà l’objet d’une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou l’enquête pénale montre que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable. Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d’un ou plusieurs critères protégés, tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter certaines formes de discrimination.

Art. 51. Le présent projet de loi entre en vigueur le (...)

1° de woorden “een beschermd criterium” worden telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

2° de woorden “met eenzelfde beschermd criterium” worden vervangen door de woorden “die een of meer beschermde criteria delen”.

Art. 50. In artikel 36 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° De huidige tekst zal § 1 vormen en de woorden “of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers” worden ingevoegd na het woord “slachtoffer”.

2° Een nieuwe paragraaf § 2 wordt ingevoegd luidende:

“§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van een vordering ingesteld door een belangenvereniging , wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren;

2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie. Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria bezit, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Art. 51. Dit wetsontwerp treedt in werking op (...)

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Phedra NEEL - Phedra.Neel@schlitz.fed.be- 0493 18 11 32
Administration compétente	Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes SPF Justice - Direction droits fondamentaux - Service égalité des chances
Contact administration (nom, email, tél.)	Danuta Kuzyn – danuta.kuzyn@iefh.belgique.be – 02.233.49.50 Elisa Hussin - Elisa.Hussin@just.fgov.be – 0477 95 33 53

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le projet de loi prévoit des modifications de la législation fédérale relative à la lutte contre certaines formes de discrimination. Ces modifications répondent à une volonté d'harmoniser les normes légales de protection contre les discriminations en Belgique de même qu'elles répondent à certaines recommandations formulées par la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination et à différentes obligations européennes (notamment des sanctions effectives et dissuasives) et aux évolutions sociétales et dans la jurisprudence. Le projet de loi vise à clarifier les interactions entre les critères protégés existants et à adapter certains d'entre eux afin qu'ils soient en adéquation avec l'évolution des notions et de leur compréhension (ex. discrimination multiple, discrimination fondée sur un critère supposé, discrimination par association, condition sociale, transition médicale ou sociale, etc.).
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	L'Inspecteur des Finances auprès de la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité, Unia et l'IEFH.
---	---

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

Statistiques, documents de référence,
organisations et personnes de référence :

Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la
discrimination - RAPPORT FINAL - Combattre la discrimination, les discours de
haine et les crimes de haine : une responsabilité partagée

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

..../12/2022

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



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

Lutte contre la pauvreté .1.

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

☒ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☐ Pas d'impact

Le projet de loi adapte et renforce la protection de certains groupes vulnérables en matière de discrimination, ce qui permet, entre autres, de lutter contre leur exclusion sociale et de favoriser le maintien d'un lien ininterrompu entre ces groupes et le marché du travail. Par exemple, ce projet de loi vise à reconnaître explicitement la discrimination multiple et à clarifier le traitement de ces situations.

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

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

☒ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☐ Pas d'impact

Le projet de loi prévoit des mécanismes de lutte contre la discrimination à l'égard des personnes couvertes par la législation anti-discrimination dans un large éventail de domaines, tels que l'accès aux biens et services, l'emploi, etc. En ce sens, le projet de loi favorise la cohésion sociale et l'égalité des chances pour les citoyens.

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

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

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

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

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

L'ensemble des personnes victimes des discriminations, hommes, femmes ou personnes transgenres, sont indistinctement visées par l'avant-projet.

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

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

L'avant-projet prévoit une meilleure protection contre la discrimination pour toutes les personnes, quel que soit leur genre. Dans la mesure où un sexe est plus discriminé qu'un autre, ce sexe sera plus touché. En 2021, 44 % des signalements adressés à l'Institut ont été établis par des femmes, contre 28 % par des hommes. 55 % des plaintes ont également été déposées par des femmes, contre 29 % par des hommes. 54 % de tous les signalements concernaient une violation de la loi sur le genre.

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

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

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

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

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

Santé .4.

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

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

L'avant-projet de loi a un impact positif sur la santé des personnes protégées. En effet, une meilleure protection contre la discrimination implique une réduction de certains effets négatifs sur le bien-être, tels que le stress ou l'anxiété. En prévenant la discrimination structurelle et en garantissant des sanctions dissuasives, le projet de loi garantit un environnement sûr et la possibilité d'un contact accru avec des facteurs favorables à la santé, tels que le sport, les contacts sociaux, les loisirs, etc. En bref, la qualité de vie des personnes et de leur environnement est favorisée par le projet de loi.

Emploi .5.

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

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Les lois anti-discrimination interdisent la discrimination dans le cadre des relations de travail. En termes de taux d'emploi global, il existe une différence significative entre les femmes et les hommes, tant au niveau européen que belge. En 2020, le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans était de 66 %, contre 73,8 % pour les hommes. Le rapport 2020 de Unia montre que le domaine de l'emploi est le premier domaine de discrimination (27,5%). Les critères principalement concernés sont les critères dits "raciaux" (27,3%), le handicap (22,1%), l'état de santé (14,2%). Une meilleure protection des victimes de discriminations aura donc un impact positif sur l'emploi, réduira le chômage au sein des groupes vulnérables et favorisera l'égalité de traitement.

Modes de consommation et production .6.

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

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Développement économique .7.

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

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Investissements .8.

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

☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.	☒ Pas d'impact
---	---	--------------	--

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.			
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.	☒ Pas d'impact

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

- Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?
 Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
 Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.
 Toutes les entreprises et tous les secteurs sont concernés.
- Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.
- Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
 N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11
 Les PME, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, devront s'abstenir de prendre des mesures défavorables à l'encontre des travailleurs et travailleuses en raison de l'un des critères protégés par les lois antidiscrimination.
- S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.
- Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez
 Non. Cela s'applique indistinctement à toutes les entreprises.
- Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez
 Oui, l'objectif est de donner aux victimes de discriminations les droits nécessaires et une meilleure protection, notamment conformément aux directives européennes.
- Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?
 Il y a discrimination uniquement lorsque le tribunal constate qu'il existe au moins une présomption de discrimination qui ne peut être renversée.

Charges administratives .11.

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

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

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

a. __ réglementation actuelle*	b. __ réglementation en projet**
--------------------------------	----------------------------------

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.	↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.
--	--
- Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. __ *	b. __ **
---------	----------

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?	
a. -- *	b. -- **
4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?	
a. -- *	b. -- **
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?	
--	

Énergie .12.

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

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	☒ Pas d'impact --

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	☒ Pas d'impact --

Changements climatiques .15.

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

Ressources naturelles .16.

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

Air intérieur et extérieur .17.

--	--	--

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SO _x , NO _x , NH ₃), particules fines.			
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.	☒ Pas d'impact
--			

Biodiversité .18.

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

Nuisances .19.

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

Autorités publiques .20.

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

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

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

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

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

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Staatssecretaris van Gendergelijkheid, gelijke kansen en diversiteit
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Phedra NEEL - Phedra.Neel@schlitz.fed.be - 0493 18 11 32
Overheidsdienst	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen - FOD Justitie – Dir. Fundamentele Rechten - Cel Gelijke Kansen
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Danuta Kuzyn – danuta.kuzyn@iefh.belgique.be – 02.233.49.50 Elisa Hussin - elisa.hussin@just.fgov.be – 0477 95 33 53

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het wetsontwerp voorziet in wijzigingen van de federale wetgeving ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Die wijzigingen komen tegemoet aan een streven naar harmonisatie van de wettelijke normen inzake bescherming tegen discriminatie in België, alsook aan bepaalde aanbevelingen zoals geformuleerd door de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten, en voorts aan verschillende Europese verplichtingen (met name doeltreffende en afschrikkende sancties) en maatschappelijke evoluties en lessen uit de rechtspraak. Het wetsontwerp wil klaarheid scheppen over de wisselwerking tussen de bestaande beschermde criteria en beoogt de aanpassing van sommige ervan opdat ze in lijn zouden liggen met de evolutie van de begrippen en de invulling ervan (vb. meervoudige discriminatie, discriminatie op basis van een vermeend kenmerk, discriminatie door associatie, sociale toestand, medische of sociale transitie, enz.).
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	De inspecteur van Financiën bij de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke kansen en Diversiteit, Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
--	--

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

Commissie voor de evaluatie van de federale
antidiscriminatie wetten: EINDVERSLAG Bestrijding van discriminatie,
haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde
verantwoordelijkheid

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

..../12/2022

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



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

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

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

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

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

Kansarmoedebestrijding .1.

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

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Het wetsontwerp past de bescherming van bepaalde kwetsbare groepen op het gebied van discriminatie aan en verhoogt ze, waardoor het onder meer mogelijk wordt hun sociale uitsluiting te bestrijden en het behoud van een ononderbroken band tussen deze groepen en de arbeidsmarkt te bevorderen. Bij voorbeeld, met dit wetsontwerp wordt beoogd meervoudige discriminatie uitdrukkelijk te erkennen en de behandeling van dergelijke situaties te verduidelijken.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

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

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Het wetsontwerp voorziet in mechanismen ter bestrijding van discriminatie van mensen die onder de antidiscriminatiewetgeving vallen op een groot aantal gebieden, zoals de toegang tot goederen en diensten, werkgelegenheid, enz. In die zin bevordert het wetsontwerp de sociale samenhang en de gelijke kansen van de burgers.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

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

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

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

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Alle slachtoffers van discriminatie, zowel mannen, vrouwen als transgenders, worden door het wetsontwerp zonder onderscheid gevisieerd.



Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

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

Het voorontwerp voorziet in een betere bescherming tegen discriminatie voor alle personen, ongeacht geslacht. In de mate dat een der geslachten meer gediscrimineerd wordt dan een ander, zal dit geslacht hier een grotere impact van ondervinden. In 2021 was 44% van de meldingen bij het Instituut afkomstig van vrouwen, ten opzichte van 28% mannen. 55% van de klachten werden ook door vrouwen gedaan ten opzichte van 29% door mannen. 54% van alle meldingen gingen over een inbreuk op de Genderwet.



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

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

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



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

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

Gezondheid .4.

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

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Het wetsontwerp heeft een positief effect op de gezondheid van beschermde personen. Een betere bescherming tegen discriminatie impliceert immers een vermindering van bepaalde negatieve effecten op het welzijn, zoals stress of angst. Door structurele discriminatie te voorkomen en voor afschrikkende sancties te zorgen, garandeert het wetsontwerp een veilige omgeving en de mogelijkheid van meer contact met gezondheidsbevorderende factoren, zoals sport, sociale contacten, vrijetijdsactiviteiten, enz. Kortom, de kwaliteit van leven van mensen en hun omgeving wordt door het wetsontwerp bevorderd.

Werkgelegenheid .5.

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

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

Antidiscriminatie wetten verbieden discriminatie in arbeidsverhoudingen. Wat de totale arbeidsparticipatie betreft, is er een aanzienlijk verschil tussen vrouwen en mannen, zowel op Europees als op Belgisch niveau. In 2020 bedroeg de arbeidsparticipatie van vrouwen van 20-64 jaar 66%, tegenover 73,8% voor mannen. Uit het Unia 2020-rapport blijkt dat het domein "werk" het eerste gebied van discriminatie is (27,5%). De belangrijkste criteria zijn de zogenaamde raciale criteria (27,3%), handicap (22,1%), en gezondheidstoestand (14,2%). Een betere bescherming van slachtoffers van discriminatie zal daarom een positief effect hebben op de werkgelegenheid, de werkloosheid onder kwetsbare groepen verminderen en gelijke behandeling bevorderen.

Consumptie- en productiepatronen .6.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Economische ontwikkeling .7.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Investerings .8.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact


Leg uit.

☒ Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

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

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

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



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

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

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

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



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

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

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

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

[Ja, het doel is slachtoffers van discriminatie de nodige rechten en een betere bescherming te geven, vooral in overeenstemming met de Europese richtlijnen.](#)

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

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

Administratieve lasten .11.

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



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

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. [__huidige regelgeving*](#)

b. [__ontwerp van regelgeving**](#)



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



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

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?	
a. -- *	b. -- **
3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?	
a. -- *	b. -- **
4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?	
a. -- *	b. -- **
5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?	
--	

Energie .12.

Energimix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Geen impact --

Mobiliteit .13.

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

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.		
☐ Positieve impact	☐ Negatieve impact	☒ Geen impact --

Klimaatverandering .15.

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

Natuurlijke hulpbronnen .16.

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

Buiten- en binnenlucht .17.

--	--	--

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Biodiversiteit .18.

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

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☐ Geen impact

De betere bescherming van de betrokken personen draagt bij aan de bescherming van de fundamentele rechten, en heeft daarbij een positieve impact op het vertrouwen van de burger in de overheid.

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

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

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

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

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



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



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



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

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

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 72.913/2 DU 16 FÉVRIER 2023**

Le 12 janvier 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre l[a] discrimination entre les femmes et les hommes'.

L'avant-projet a été examiné par la deuxième chambre le 16 février 2023. La chambre était composée de Pierre VANDERNOOT, président de chambre, Patrick RONVAUX et Christine HOREVOETS, conseillers d'État, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assesseur, et Esther CONTI, greffier assumé.

Le rapport a été présenté par Pauline LAGASSE, auditrice.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Patrick RONVAUX.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 16 février 2023.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet¹, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

FORMALITÉ PRÉALABLE

L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 'relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)', combiné avec son article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de son préambule, ainsi qu'avec, le cas échéant, l'article 2, alinéa 2, de la loi du 30 juillet 2018 'relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel', prévoit une obligation de consulter l'autorité de

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

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 72.913/2 VAN 16 FEBRUARI 2023**

Op 12 januari 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de minister van Mobiliteit verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen'.

Het voorontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 16 februari 2023. De kamer was samengesteld uit Pierre VANDERNOOT, kamervoorzitter, Patrick RONVAUX en Christine HOREVOETS, staatsraden, Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assessor, en Esther CONTI, toegevoegd griffier.

Het verslag is uitgebracht door Pauline LAGASSE, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Patrick RONVAUX.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 16 februari 2023.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp,¹ de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het voorontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

VOORAFGAAND VORMVEREISTE

Krachtens artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)', gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van de preambule ervan en, in voorkomend geval, met artikel 2, tweede lid, van de wet van 30 juli 2018 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens', dient de toezichthoudende

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

contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 'portant création de l'Autorité de protection des données', dans le cadre notamment de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement de données à caractère personnel.

Compte tenu des articles 12, 3°, 30, 3°, et 45, 3°, de l'avant-projet et de l'observation qui est formulée à leur égard, celui-ci se rapporte sur ce point à un traitement de données à caractère personnel. Son auteur veillera dès lors au respect de cette formalité préalable.

Si l'accomplissement de cette formalité devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État sur des points autres que de pure forme ou ne résultant pas également des suites réservées au présent avis, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient être soumises à nouveau à l'avis de la section de législation conformément à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées 'sur le Conseil d'État'.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

I. — Quant au droit d'action des organismes publics de promotion de l'égalité de traitement en présence d'une discrimination cumulée ou d'une discrimination intersectionnelle

Il ressort notamment des articles 7, 26 et 41 de l'avant-projet qu'une discrimination cumulée ou une discrimination intersectionnelle peut résulter de la combinaison de distinctions de traitement directes ou indirectes fondées sur des critères protégés par des lois fédérales différentes, à savoir la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination' (ci-après: "la loi 'anti-discrimination' du 10 mai 2007"), la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' (ci-après: "la loi 'genre' du 10 mai 2007") et/ou la loi du 30 juillet 1981 'tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie'.

La question se pose cependant de savoir quel est l'impact de ces chevauchements sur la reconnaissance du droit d'agir en justice des organismes publics en charge de la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination. Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après: "le Centre") est en effet seul compétent s'agissant de tous les critères protégés (article 29 de la loi "anti-discrimination" du 10 mai 2007 et article 31 de la loi du 30 juillet 1981), à l'exception du sexe et de la langue (article 29 de la loi "anti-discrimination" du 10 mai 2007). La compétence relative au critère du sexe relève pour sa part du seul Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après: "l'Institut") (article 34 de la loi "genre" du 10 mai 2007), tandis qu'aucun organisme public n'est actuellement compétent s'agissant des discriminations fondées sur la langue. On peut ainsi se demander si le Centre sera recevable pour saisir seul une juridiction aux fins de dénoncer, dans toutes ses dimensions une discrimination cumulée ou une discrimination intersectionnelle fondée, par exemple, sur

autorité, *in casu* de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 'tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit', geraadpleegd te worden bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met de verwerking van persoonsgegevens.

Het voorontwerp heeft, gelet op de artikelen 12, 3°, 30, 3°, en 45, 3°, ervan en gelet op de opmerking die *infra* in verband daarmee gemaakt wordt, op dat punt betrekking op een verwerking van persoonsgegevens. De steller moet erop toezien dat dit voorafgaand vormvereiste vervuld wordt.

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst naar aanleiding van het vervullen van dat vormvereiste nog andere dan louter vormelijke wijzigingen zou ondergaan die niet eveneens zouden voortvloeien uit het gevolg dat aan dit advies gegeven wordt, zouden de gewijzigde of toegevoegde bepalingen opnieuw om advies aan de afdeling Wetgeving voorgelegd moeten worden overeenkomstig artikel 3, § 1, eerste lid, van de gecoördineerde wetten 'op de Raad van State'.

ALGEMENE OPMERKINGEN

I. — Het actierecht van de openbare instanties voor de bevordering van gelijke behandeling in geval van cumulatieve discriminatie of van intersectionele discriminatie

Uit inzonderheid de artikelen 7, 26 en 41 van het voorontwerp volgt dat cumulatieve discriminatie of intersectionele discriminatie kan voortvloeien uit de combinatie van rechtstreekse of onrechtstreekse verschillen in behandeling gebaseerd op criteria die beschermd worden bij onderscheiden federale wetten, namelijk de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie' (hierna: "de 'antidiscriminatiewet' van 10 mei 2007"), de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen' (hierna: "de 'genderwet' van 10 mei 2007") en/of de wet van 30 juli 1981 'tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden'.

De vraag rijst evenwel wat de impact van die overlappen is op de erkenning van het actierecht van de openbare instanties belast met de bevordering van gelijkheid en de bestrijding van discriminatie. Het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (hierna: "het Centrum") is immers als enige bevoegd inzake alle beschermde criteria (artikel 29 van de "antidiscriminatiewet" van 10 mei 2007 en artikel 31 van de wet van 30 juli 1981), met uitzondering van geslacht en taal (artikel 29 van de "antidiscriminatiewet" van 10 mei 2007). De bevoegdheid inzake het criterium geslacht, harerzijds, berust uitsluitend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: "het Instituut") (artikel 34 van de "genderwet" van 10 mei 2007), terwijl geen andere openbare instantie thans bevoegd is inzake discriminatie op grond van taal. Zo rijst de vraag of het Centrum gerechtigd zal zijn om zich alleen tot een gerecht te wenden met het oog op het aan de kaak stellen, in de meest brede zin, van cumulatieve discriminatie of intersectionele discriminatie gebaseerd, bijvoorbeeld, op het

la prétendue race et le sexe de la personne concernée. Tout à l'inverse, on s'interroge sur la recevabilité de l'Institut à agir seul en justice pour dénoncer, dans toutes leurs dimensions, les mêmes formes de discrimination.

Sur ce point, l'exposé des motifs se borne à énoncer ce qui suit:

“Enfin, ce projet de loi n'affecte pas le droit d'action en justice des organismes de promotion de l'égalité. En cas de discrimination multiple fondée sur un ou plusieurs critères protégés de [la loi 'genre' du 10 mai 2007] en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de [la loi 'anti-discrimination' du 10 mai 2007] ou de la loi [du 30 juillet 1981], l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes [...] et le Centre peuvent ester en justice conjointement, dans le respect de leurs compétences respectives”.

L'extrait précité indique clairement que, dans le cadre d'une discrimination cumulée, le Centre et l'Institut pourront agir conjointement. L'extrait précité laisse cependant sans réponse explicite la question de savoir si, hors l'action conjointe, chacun des deux organismes peut trouver un titre suffisant à saisir une juridiction pour dénoncer intégralement pareilles discriminations situées à cheval sur l'une des législations dont il a la responsabilité, et une autre législation. La reconnaissance de ce titre, plus conforme à la nécessité d'assurer leur effectivité aux interdictions comminées, semble aller de soi mais gagnerait cependant à être clairement confirmée si elle correspond effectivement à l'intention de l'auteur de l'avant-projet. La même clarification s'impose s'agissant de la discrimination intersectionnelle, dont l'extrait précité de l'exposé des motifs ne traite pas explicitement.

II. — Quant à l'articulation entre le projet à l'examen et l'accord de coopération du 12 juin 2013

L'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés 'visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92*bis* de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980² définit le statut du Centre et lui assigne ses missions.

Au regard de cet accord, l'avant-projet à l'examen soulève certaines questions d'articulation.

² L'article 55 du décret de la Communauté flamande et de la Région flamande du 28 octobre 2022 'portant création d'un Institut flamand des droits de l'homme' a abrogé le décret de la Communauté flamande et de la Région flamande du 20 décembre 2013, qui avait donné son assentiment à cet accord de coopération.

zogenaamd ras en het geslacht van de betrokkene. Omgekeerd rijst de vraag of het Instituut gerechtigd zal zijn om alleen in rechte op te treden met het oog op het aan de kaak stellen, in de meest brede zin, van dezelfde vormen van discriminatie.

Op dat punt staat in de memorie van toelichting alleen het volgende:

“Tot slot raakt dit ontwerp van wet niet aan het recht om in rechte op te treden van de gelijkheidsorganen. Ingeval van meervoudige discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria uit [de “genderwet” van 10 mei 2007] in samenhang met een of meer beschermde criteria uit [de “anti-discriminatiewet” van 10 mei 2007] of uit de (...) wet [van 30 juli 1981], kunnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (...) en het Centrum gezamenlijk in rechte optreden, met inachtneming van hun respectieve bevoegdheden.”

Uit bovenstaand uittreksel blijkt duidelijk dat, in geval van cumulatieve discriminatie, het Centrum en het Instituut gezamenlijk zullen kunnen optreden. Daarentegen biedt dat uittreksel geen ondubbelzinnig antwoord op de vraag of, los van een gezamenlijk optreden, elk van beide instanties zich zonder de andere kan beroepen op een toereikende bevoegdheid om een zaak aanhangig te maken bij een gerecht met het oog op het integraal aan de kaak stellen van dergelijke vormen van discriminatie, die vallen zowel onder één van de wetgevingen waarvoor ze verantwoordelijk is als onder een andere wetgeving. Het lijkt vanzelfsprekend die bevoegdheid aan die instanties toe te kennen, wat meer in overeenstemming zou zijn met de noodzaak om de gelding te garanderen van de verbodsbepalingen waaraan straffen verbonden zijn, maar het zou goed zijn dat duidelijk te bevestigen als dat daadwerkelijk overeenstemt met de bedoeling van de steller van het voorontwerp. Eenzelfde verduidelijking is vereist met betrekking tot intersectionele discriminatie, aangezien daarvan niet uitdrukkelijk gewag gemaakt wordt in bovenstaand uittreksel uit de memorie van toelichting.

II. — De samenhang tussen voorliggend ontwerp en het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013

In het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen 'voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92*bis* van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980² wordt het statuut van dat Centrum vastgesteld en worden aan dat Centrum opdrachten toegekend.

In het licht van dat akkoord doet voorliggend voorontwerp bepaalde vragen rijzen in verband met de samenhang.

² Het decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest van 20 december 2013 waarbij met dat samenwerkingsakkoord ingestemd was, is opgeheven bij artikel 55 van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaams Gewest van 28 oktober 2022 'tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut'.

Tout d'abord, il modifie, aux fins de l'actualiser, la formulation de certains des critères protégés par la loi "anti-discrimination" du 10 mai 2007. Il en va ainsi de "l'origine sociale", devenant dorénavant "l'origine ou[la] condition sociale" (article 21 de l'avant-projet), et, dans la version néerlandaise du texte, de la "seksuele geaardheid", devenant dorénavant la "seksuele oriëntatie" (article 22 de l'avant-projet). Toutefois, l'article 3 de l'accord de coopération précité conserve, pour sa part, les formulations d'origine de ces deux critères.

Par ailleurs, l'article 6, § 4, de l'accord de coopération précité énonce que la procédure juridictionnelle tendant à mettre en œuvre l'une des législations visées au paragraphe 3 de cette disposition

"pourra être entamée [par le Centre] si la victime est connue avec l'autorisation expresse de la victime de discrimination. La procédure peut aussi être entamée s'il n'y a pas de victimes connues".

Interrogée sur l'articulation de cette règle avec ce que prévoient les articles 18 et 35 de l'avant-projet – à savoir une dérogation à l'exigence d'un accord de la victime ou, le cas échéant, de ses ayants-droit ou représentants (lire: "représentants" dans la version française) légaux aux fins d'exercice du droit d'action du Centre même si cette victime est une personne physique ou morale "identifiée" –, la déléguée de la Secrétaire d'État a répondu ce qui suit:

"La proposition de modification de l'article 31 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de l'article 33 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie vise à réglementer les deux hypothèses dans lesquelles le consentement de la victime ou de ses ayants droit n'est pas requis.

Tout d'abord, la situation dans laquelle la victime est décédée et ses ayants-droits peuvent avoir contribué à ce décès ou les ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas le critère protégé lié au décès de la victime. Il s'agit, par exemple, de la situation dans laquelle les membres de la famille de la victime ont participé à un exorcisme qui lui a été fatal.

Cette hypothèse est compatible avec l'article 6, § 4, de l'Accord de coopération étant donné que la victime n'est plus en mesure de donner son consentement. En effet, il y a déjà eu, par le passé, des procédures judiciaires dans lesquelles Unia a agi avec le consentement des ayants-droit d'une victime décédée et donc sans le consentement de la victime décédée elle-même. Par exemple, Unia s'est constitué partie civile dans l'affaire du meurtre, à caractère homophobe, d'Ihsane Jarfi.

Ensuite, la seconde situation est celle dans laquelle une victime est incapable de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable. Il peut s'agir d'un handicap mental ou

Allereerst voorziet het voorontwerp in het wijzigen, met het oog op het updaten, van de formulering van bepaalde criteria die bij de "antidiscriminatiewet" van 10 mei 2007 beschermd worden. Dat is het geval met het criterium "sociale afkomst", dat "sociale afkomst of toestand" wordt (artikel 21 van het voorontwerp), en, in de Nederlandse tekst, het criterium "seksuele geaardheid", dat "seksuele oriëntatie" wordt (artikel 22 van het voorontwerp). In artikel 3 van voornoemd samenwerkingsakkoord wordt de oorspronkelijke formulering van die twee criteria evenwel gehandhaafd.

In artikel 6, § 4, van voornoemd samenwerkingsakkoord wordt voorts het volgende bepaald:

"De gerechtelijke procedure met het oog op de tenuitvoerlegging van één van de in paragraaf 3 van die bepaling beoogde wetgevingen "kan [door het Centrum] worden opgestart na uitdrukkelijke toestemming van het slachtoffer van discriminatie indien het slachtoffer gekend is. De procedure kan eveneens worden opgestart als er geen slachtoffers gekend zijn."

Op een vraag in verband met de samenhang tussen die regel en hetgeen bepaald wordt in de artikelen 18 en 35 van het voorontwerp – te weten een afwijking van het vereiste inzake de instemming van het slachtoffer of, in voorkomend geval, van zijn rechtsopvolgers of wettelijke vertegenwoordigers (in de Franse tekst leze men "représentants" in plaats van "re-présentés") met het oog op het uitoefenen van het actierecht van het Centrum zelfs als dat slachtoffer een "geïdentificeerd" natuurlijk persoon of een rechtspersoon is –, heeft de gemachtigde van de staatsecretaris het volgende geantwoord:

"La proposition de modification de l'article 31 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de l'article 33 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie vise à réglementer les deux hypothèses dans lesquelles le consentement de la victime ou de ses ayants droit n'est pas requis.

Tout d'abord, la situation dans laquelle la victime est décédée et ses ayants-droits peuvent avoir contribué à ce décès ou les ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas le critère protégé lié au décès de la victime. Il s'agit, par exemple, de la situation dans laquelle les membres de la famille de la victime ont participé à un exorcisme qui lui a été fatal.

Cette hypothèse est compatible avec l'article 6, § 4, de l'Accord de coopération étant donné que la victime n'est plus en mesure de donner son consentement. En effet, il y a déjà eu, par le passé, des procédures judiciaires dans lesquelles Unia a agi avec le consentement des ayants-droit d'une victime décédée et donc sans le consentement de la victime décédée elle-même. Par exemple, Unia s'est constitué partie civile dans l'affaire du meurtre, à caractère homophobe, d'Ihsane Jarfi.

Ensuite, la seconde situation est celle dans laquelle une victime est incapable de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable. Il peut s'agir d'un handicap mental

physique, de l'impossibilité de joindre la victime parce qu'elle s'est cachée ou vit dans la rue, par exemple. Par conséquent, si les représentants légaux de cette victime sont également incapables de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable ou s'ils ont vraisemblablement contribué à la discrimination de la victime ou s'ils ne reconnaissent ou ne respectent pas le critère protégé de cette victime, aucun consentement ne sera requis.

À nouveau, dans une telle situation, la victime n'est pas en mesure de donner son consentement, ce qui ne va donc pas à l'encontre de la formulation de l'article 6, § 4, de l'Accord de coopération.

L'accord de coopération continue donc à consacrer le principe de base, à savoir que le consentement de la victime est requis. Les modifications apportées à l'article 31 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à l'article 33 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie précisent les situations dans lesquelles la victime ne peut pas donner son consentement, sans pour autant porter atteinte au principe du consentement.

La lecture ainsi faite de l'article 6, § 4, de l'accord de coopération ne peut être intégralement suivie. Sans doute celui-ci s'accommode-t-il de l'accord des ayants-droit ou des représentants légaux de la victime identifiée lorsque celle-ci n'est pas en mesure de donner son consentement. De même peut-on juger compatible avec l'esprit de cet article 6, § 4, que le Centre puisse agir sans obtenir l'accord exprès de qui que ce soit lorsque la victime identifiée est décédée et n'a aucun ayant-droit. Les articles 18 et 35 en projet vont cependant plus loin en ce qu'ils permettent de passer outre l'absence ou le refus de consentement non seulement de la victime identifiée mais également de ses représentants légaux ou de ses ayants-droit.

Sans mettre en cause l'opportunité des modifications envisagées, spécialement celles résultant des articles 18 et 35 de l'avant-projet, il résulte de ce qui précède que, pour certaines situations exposées ci-dessus, ces modifications ne sont pas compatibles avec l'article 6, § 4, de l'accord de coopération et ne sauraient être adoptées en l'état sans modification de cette disposition.

Si les adaptations relatives aux notions d'"origine sociale" et, dans la version néerlandaise du texte, de la "seksuele geaardheid" ne sont pas incompatibles avec le contenu matériel de ces notions telles qu'elles figurent dans l'accord de coopération, l'occasion pourrait être saisie d'une modification de celui-ci pour y procéder aux mêmes adaptations que celles figurant dans l'avant-projet de loi à l'examen.

ou physique, de l'impossibilité de joindre la victime parce qu'elle s'est cachée ou vit dans la rue, par exemple. Par conséquent, si les représentants légaux de cette victime sont également incapables de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable ou s'ils ont vraisemblablement contribué à la discrimination de la victime ou s'ils ne reconnaissent ou ne respectent pas le critère protégé de cette victime, aucun consentement ne sera requis.

À nouveau, dans une telle situation, la victime n'est pas en mesure de donner son consentement, ce qui ne va donc pas à l'encontre de la formulation de l'article 6, § 4, de l'Accord de coopération.

L'accord de coopération continue donc à consacrer le principe de base, à savoir que le consentement de la victime est requis. Les modifications apportées à l'article 31 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à l'article 33 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie précisent les situations dans lesquelles la victime ne peut pas donner son consentement, sans pour autant porter atteinte au principe du consentement.

De interpretatie die aldus van artikel 6, § 4, van het samenwerkingsakkoord gegeven wordt, kan niet integraal gevolgd worden. Wellicht volstaat volgens die bepaling de instemming van de rechtsopvolgers of van de wettelijke vertegenwoordigers van het geïdentificeerd slachtoffer wanneer het slachtoffer niet in staat is zijn instemming te geven. Zo ook kan ervan uitgegaan worden dat het feit dat het Centrum in rechte kan optreden zonder de uitdrukkelijke instemming van wie dan ook wanneer het geïdentificeerd slachtoffer overleden is en geen rechtsopvolgers heeft, strookt met de geest van dat artikel 6, § 4. De ontworpen artikelen 18 en 35 gaan evenwel verder doordat daarbij de mogelijkheid geboden wordt voorbij te gaan aan de mogelijkheid dat niet alleen het geïdentificeerd slachtoffer maar eveneens zijn wettelijke vertegenwoordigers of rechtsopvolgers niet ingestemd hebben of geweigerd hebben om in te stemmen.

Zonder in twijfel te trekken dat de voorgenomen wijzigingen, in het bijzonder die welke voortvloeien uit de artikelen 18 en 35 van het voorontwerp, opportuun zijn, dient opgemerkt te worden dat uit het voorgaande volgt dat die wijzigingen voor sommige hierboven uiteengezette situaties niet verenigbaar zijn met artikel 6, § 4, van het samenwerkingsakkoord en dus, zoals ze thans gesteld zijn, niet aangenomen kunnen worden zonder wijziging van die bepaling.

De aanpassingen in verband met de begrippen "sociale afkomst" en, in de Nederlandse tekst, "seksuele geaardheid" zijn weliswaar niet onverenigbaar met de materiële inhoud van die begrippen, zoals die in het samenwerkingsakkoord opgenomen zijn, maar van deze gelegenheid zou gebruikgemaakt kunnen worden om dat samenwerkingsakkoord aldus te wijzigen dat daarin dezelfde aanpassingen aangebracht worden als die welke in voorliggend voorontwerp van wet staan.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRESINTITULÉ

Pour respecter l'intitulé de la version française de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes', il y a lieu, dans l'intitulé de l'avant-projet, de remplacer les mots "contre les discriminations entre les femmes et les hommes" par les mots "contre la discrimination entre les femmes et les hommes".

DISPOSITIFArticle 2

Article 3 en projet de la loi du 30 juillet 1981

Dès lors que la notion de "critères protégés" est définie par l'article 4, 4°, de la loi du 30 juillet 1981 'tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie' comme étant "la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique" et que l'article 3 de la même loi entend viser l'ensemble de ces critères, il n'y a pas lieu, à l'article 3, de préciser les critères protégés visés par cette disposition.

L'article 2, plutôt que de remplacer à l'article 3 de la loi du 30 juillet 1981 les mots "fondé sur" par les mots "fondée sur les critères protégés suivants:", devrait remplacer les mots "fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique" par les mots "fondée sur les critères protégés".

Une observation similaire vaut pour:

– l'article 3 en projet de la loi "anti-discrimination" du 10 mai 2007 (article 21 de l'avant-projet), où ce sont les mots "fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine ou condition sociale" qui devraient être remplacés par les mots "fondée sur les critères protégés";

– l'article 3 de la loi "genre" du 10 mai 2007 (article 37 de l'avant-projet), où les mots "d'un critère protégé par la présente loi" devraient être remplacés par les mots "des critères protégés".

Article 4

Invitée à fournir des explications complémentaires au sujet des notions de discrimination cumulée et de discrimination intersectionnelle, dont la définition est procurée par les 9°/1 et 9°/2 en projet de l'article 4 de la loi du 30 juillet 1981 (article 4,

BIJZONDERE OPMERKINGENOPSCHRIFT

In het Franse opschrift van het voorontwerp dienen de woorden "contre les discriminations entre les femmes et les hommes" vervangen te worden door de woorden "contre la discrimination entre les femmes et les hommes", zodat het opschrift van de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen' correct wordt weergegeven.

DISPOSITIEFArtikel 2

Ontworpen artikel 3 van de wet van 30 juli 1981

Er is geen reden om in artikel 3 de daar vermelde beschermde criteria nader te omschrijven, aangezien het begrip "beschermde criteria" in artikel 4, 4°, van de wet van 30 juli 1981 'tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden' wordt gedefinieerd als "nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming", en aangezien artikel 3 van diezelfde wet op al die criteria betrekking heeft.

In plaats van de woorden "op grond van" in artikel 3 van de wet van 30 juli 1981 te vervangen door de woorden "op grond van de volgende beschermde criteria:", zou artikel 2 er beter aan doen de woorden "op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming" in dat artikel te vervangen door de woorden "op grond van de beschermde criteria".

Een gelijkaardige opmerking geldt voor:

– het ontworpen artikel 3 van de "antidiscriminatiewet" van 10 mei 2007 (artikel 21 van het voorontwerp), waar de woorden "op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst" zouden moeten worden vervangen door de woorden "op grond van de beschermde criteria";

– artikel 3 van de "genderwet" van 10 mei 2007 (artikel 37 van het voorontwerp), waar de woorden "van een door deze wet beschermd criterium" zouden moeten worden vervangen door de woorden "van de beschermde criteria".

Artikel 4

Naar aanleiding van een verzoek om extra uitleg over de begrippen "cumulatieve discriminatie" en "intersectionele discriminatie", gedefinieerd in de ontworpen punten 9°/1 en 9°/2 van artikel 4 van de wet van 30 juli 1981 (artikel 4, b), van het

b), de l'avant-projet), la déléguée de la Secrétaire d'État, a exposé ce qui suit:

“La discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle sont toutes deux des formes de discrimination multiple et impliquent donc qu'un acte discriminatoire est fondé sur deux ou plusieurs critères protégés.

La discrimination cumulée vise une situation dans laquelle un individu est, dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de deux discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu'il présente.

Par exemple, un employeur refuse la candidature d'une femme âgée de 55 ans parce que l'employeur suppose que cette personne ne parviendrait pas à travailler dans une équipe composée d'hommes de moins de 40 ans. Cette candidate est discriminée sur base de son sexe et de son âge.

La discrimination intersectionnelle vise l'hypothèse dans laquelle une personne est discriminée en raison de plusieurs caractéristiques qui se combinent, la discrimination ne l'affectant que parce qu'elle présente [toutes?] ces caractéristiques à la fois.

Par exemple, une jeune femme Rom fait l'objet d'une discrimination sur le marché du travail parce qu'elle est Rom et de ce fait elle est perçue comme 'dangereuse', parce qu'elle est une femme et qu'elle est donc 'appelée à avoir des enfants bientôt', et parce qu'elle est jeune et donc inexpérimentée. Dans des circonstances particulières, la combinaison de ces facteurs crée une synergie négative, de sorte que la discrimination ne peut être pleinement comprise seulement comme l'addition de critères. Considérée comme inexpérimentée et incompétente, la femme partage certaines expériences de discrimination avec les jeunes; en étant censée correspondre à un rôle traditionnel, elle partage ses expériences avec d'autres femmes; et en étant perçue comme dangereuse, elle partage ses expériences avec tous les Roms, hommes compris. Cependant, pour cette personne, c'est le fait d'être à l'intersection de tous ces facteurs qui fait de son cas un cas à part.

Pour déterminer de quelle forme de discrimination multiple il s'agit, on peut se poser la question suivante: 'Je suis actuellement victime de discrimination parce que je suis une femme et que j'ai un handicap. Mais si je n'avais été qu'une femme et n'avais donc pas de handicap, aurais-je quand même été victime de discrimination? Ou, si je n'avais eu qu'un handicap et que j'avais été un homme, aurais-je quand même été victime de discrimination.' Si la réponse est négative, c'est-à-dire que la personne n'aurait pas été discriminée si elle n'avait eu qu'un seul des critères protégés, alors elle est victime d'une discrimination intersectionnelle, car il s'agit d'une confluence de différents critères protégés dans une situation spécifique. Si la réponse est positive et que la personne aurait quand même été victime de discrimination si elle ne possédait qu'un seul des critères protégés, elle est alors victime de discrimination cumulée. Plusieurs de ses caractéristiques identitaires ont été violées simultanément.

voorontwerp), heeft de gemachtigde van de staatssecretaris het volgende gesteld:

“La discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle sont toutes deux des formes de discrimination multiple et impliquent donc qu'un acte discriminatoire est fondé sur deux ou plusieurs critères protégés.

La discrimination cumulée vise une situation dans laquelle un individu est, dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de deux discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu'il présente.

Par exemple, un employeur refuse la candidature d'une femme âgée de 55 ans parce que l'employeur suppose que cette personne ne parviendrait pas à travailler dans une équipe composée d'hommes de moins de 40 ans. Cette candidate est discriminée sur base de son sexe et de son âge.

La discrimination intersectionnelle vise l'hypothèse dans laquelle une personne est discriminée en raison de plusieurs caractéristiques qui se combinent, la discrimination ne l'affectant que parce qu'elle présente [toutes?] ces caractéristiques à la fois.

Par exemple, une jeune femme Rom fait l'objet d'une discrimination sur le marché du travail parce qu'elle est Rom et de ce fait elle est perçue comme 'dangereuse', parce qu'elle est une femme et qu'elle est donc 'appelée à avoir des enfants bientôt', et parce qu'elle est jeune et donc inexpérimentée. Dans des circonstances particulières, la combinaison de ces facteurs crée une synergie négative, de sorte que la discrimination ne peut être pleinement comprise seulement comme l'addition de critères. Considérée comme inexpérimentée et incompétente, la femme partage certaines expériences de discrimination avec les jeunes; en étant censée correspondre à un rôle traditionnel, elle partage ses expériences avec d'autres femmes; et en étant perçue comme dangereuse, elle partage ses expériences avec tous les Roms, hommes compris. Cependant, pour cette personne, c'est le fait d'être à l'intersection de tous ces facteurs qui fait de son cas un cas à part.

Pour déterminer de quelle forme de discrimination multiple il s'agit, on peut se poser la question suivante: 'Je suis actuellement victime de discrimination parce que je suis une femme et que j'ai un handicap. Mais si je n'avais été qu'une femme et n'avais donc pas de handicap, aurais-je quand même été victime de discrimination? Ou, si je n'avais eu qu'un handicap et que j'avais été un homme, aurais-je quand même été victime de discrimination.' Si la réponse est négative, c'est-à-dire que la personne n'aurait pas été discriminée si elle n'avait eu qu'un seul des critères protégés, alors elle est victime d'une discrimination intersectionnelle, car il s'agit d'une confluence de différents critères protégés dans une situation spécifique. Si la réponse est positive et que la personne aurait quand même été victime de discrimination si elle ne possédait qu'un seul des critères protégés, elle est alors victime de discrimination cumulée. Plusieurs de ses caractéristiques identitaires ont été violées simultanément.

Parmi d'autres exemples de discrimination cumulée, citons:

– La décision du Tribunal du travail de Liège du 11 août 2017 qui concerne le refus d'engagement d'un candidat à l'emploi, un homme de 44 ans, en raison à la fois de son sexe et de son âge. L'employeur a justifié ce refus en ces termes: 'Pour ce qui ne concerne pas les tâches en elles-mêmes mais mon groupe d'[employées] je n'ai que des jeunes filles entre 20 et 30 ans, je ne suis pas convaincue que toutes les chances seraient de mon côté pour [garantir] un groupe soudé...'³. Cet acte désavantage deux catégories de personnes (les hommes et les personnes plus âgées). En effet, si le candidat avait été un homme jeune, il n'aurait pas non plus été engagé et il en aurait été de même si une femme plus âgée s'était présentée pour le poste. Il provoque également par voie de conséquence un double désavantage résultant du cumul des caractéristiques (en l'occurrence, le fait d'être un homme plus âgé). À la différence de la discrimination intersectionnelle, il est possible dans l'hypothèse d'une discrimination cumulée de dissocier les critères à la base de la décision de l'employeur et de prouver chaque discrimination séparément selon chaque motif, même il s'agit de plusieurs discriminations subies en même temps.

– Une personne a envoyé son CV via le site internet du VDAB à une société d'ambulances, qui recherchait un chauffeur pour le transport de personnes malades⁴. Le candidat, de nationalité belge, a mentionné dans son CV son nom de famille et son lieu de naissance qui indiquent qu'il est originaire d'Europe de l'Est. La gérante pensait envoyer une réponse à un employé du VDAB mais en réalité, sa réaction est arrivée directement au candidat: 'Etranger, 22 ans, aucune expérience, inutile de m'envoyer ça. Pas d'étrangers, pas de personnes sans expérience et pas de femmes avec de jeunes enfants, c'est voué à l'échec dès le départ'. En l'espèce, a été reconnue une discrimination (unique) sur la base d'un critère racial⁵. Si la personne envoyant son CV avait été une femme d'origine étrangère avec de jeunes enfants, le refus d'embauche aurait constitué une discrimination 'cumulée' puisqu'elle aurait cumulé plusieurs critères protégés.

Concernant la discrimination intersectionnelle, nous pouvons citer les exemples suivants:

– Le 30 mars 2022, le tribunal du travail de Bruxelles a jugé que les conditions de remboursement des vaccins contre le HPV (papillomavirus) constituaient non seulement une discrimination directe fondée sur le sexe (les hommes n'étant pas remboursés contrairement aux femmes) mais qu'il existait aussi une discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe

Parmi d'autres exemples de discrimination cumulée, citons:

– La décision du Tribunal du travail de Liège du 11 août 2017 qui concerne le refus d'engagement d'un candidat à l'emploi, un homme de 44 ans, en raison à la fois de son sexe et de son âge. L'employeur a justifié ce refus en ces termes: 'Pour ce qui ne concerne pas les tâches en elles-mêmes mais mon groupe d'[employées] je n'ai que des jeunes filles entre 20 et 30 ans, je ne suis pas convaincue que toutes les chances seraient de mon côté pour [garantir] un groupe soudé...'³. Cet acte désavantage deux catégories de personnes (les hommes et les personnes plus âgées). En effet, si le candidat avait été un homme jeune, il n'aurait pas non plus été engagé et il en aurait été de même si une femme plus âgée s'était présentée pour le poste. Il provoque également par voie de conséquence un double désavantage résultant du cumul des caractéristiques (en l'occurrence, le fait d'être un homme plus âgé). À la différence de la discrimination intersectionnelle, il est possible dans l'hypothèse d'une discrimination cumulée de dissocier les critères à la base de la décision de l'employeur et de prouver chaque discrimination séparément selon chaque motif, même il s'agit de plusieurs discriminations subies en même temps.

– Une personne a envoyé son CV via le site internet du VDAB à une société d'ambulances, qui recherchait un chauffeur pour le transport de personnes malades⁴. Le candidat, de nationalité belge, a mentionné dans son CV son nom de famille et son lieu de naissance qui indiquent qu'il est originaire d'Europe de l'Est. La gérante pensait envoyer une réponse à un employé du VDAB mais en réalité, sa réaction est arrivée directement au candidat: 'Etranger, 22 ans, aucune expérience, inutile de m'envoyer ça. Pas d'étrangers, pas de personnes sans expérience et pas de femmes avec de jeunes enfants, c'est voué à l'échec dès le départ'. En l'espèce, a été reconnue une discrimination (unique) sur la base d'un critère racial⁵. Si la personne envoyant son CV avait été une femme d'origine étrangère avec de jeunes enfants, le refus d'embauche aurait constitué une discrimination 'cumulée' puisqu'elle aurait cumulé plusieurs critères protégés.

Concernant la discrimination intersectionnelle, nous pouvons citer les exemples suivants:

– Le 30 mars 2022, le tribunal du travail de Bruxelles a jugé que les conditions de remboursement des vaccins contre le HPV (papillomavirus) constituaient non seulement une discrimination directe fondée sur le sexe (les hommes n'étant pas remboursés contrairement aux femmes) mais qu'il existait aussi une discrimination intersectionnelle fondée sur le sexe

³ Note de bas de page n° 1 de la réponse de la déléguée de la Secrétaire d'État: Trib. trav. Liège, 11 août 2017, *Chron. D.S.*, 2018/05-06, p. 242, obs. L. Fastrez, P. Loeckx et L. Monnier.

⁴ Note de bas de page n° 2 de la réponse de la déléguée de la Secrétaire d'État: Tribunal de 1^{ère} instance de Flandre orientale, section correctionnelle de Gand, 17 février 2021, Unia.

⁵ Note de bas de page n° 3 de la réponse de la déléguée de la Secrétaire d'État: Aurait également pu être pris en considération le critère de l'âge mais la voie pénale ayant été privilégié, celui-ci a été écarté.

³ Voetnoot 1 van het antwoord van de gemachtigde van de staatssecretaris: Trib. trav. Liège, 11 août 2017, *Chron. D.S.*, 2018/05-06, p. 242, obs. L. Fastrez, P. Loeckx et L. Monnier.

⁴ Voetnoot 2 van het antwoord van de gemachtigde van de staatssecretaris: Tribunal de 1^{ère} instance de Flandre orientale, section correctionnelle de Gand, 17 février 2021, Unia.

⁵ Voetnoot 3 van het antwoord van de gemachtigde van de staatssecretaris: Aurait également pu être pris en considération le critère de l'âge mais la voie pénale ayant été privilégié, celui-ci a été écarté.

et l'orientation sexuelle⁶. En effet, le non-remboursement est principalement problématique pour les hommes homosexuels, les hommes hétérosexuels étant indirectement protégés par la vaccination des femmes. C'est donc l'intersection des critères du sexe et de l'orientation sexuelle – parce que d'une part, tous les hommes ne sont pas préjudiciés et d'autre part, les lesbiennes ne sont pas concernées en tant que femme – qui crée le désavantage spécifique subi.

– CEDH, *Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portugal* (2017) – req. n° 17484/15: L'affaire concernait une femme devant subir une opération pour des problèmes gynécologiques importants. L'opération est un échec et elle en ressort avec de lourds handicaps ainsi qu'avec une très grande difficulté à avoir des relations sexuelles. Elle obtient des dommages-intérêts en première instance mais la juridiction d'appel portugaise limite ceux-ci en raison de son âge (50 ans) et parce qu'elle a 2 enfants, en considérant que les relations sexuelles d'une femme dans sa situation ne sont pas importantes⁷. La Cour européenne des droits de l'homme va condamner le Portugal et reconnaître une discrimination intersectionnelle⁸ sur la base du sexe et de l'âge. Elle se base entre autres sur la considération que dans deux autres affaires traitant également d'une erreur médicale mais concernant des hommes, cette juridiction avait octroyé des dommages et intérêts supérieurs, faisant référence aux dommages psychologiques importants laissés par cette erreur médicale. La Cour a jugé:

'52. [...] En l'espèce il ne s'agit pas de considérations d'âge ou de sexe en tant que telles mais plutôt de l'hypothèse selon laquelle la sexualité ne revêtirait pas autant d'importance pour une quinquagénaire mère de deux enfants que pour une femme plus jeune. Ce postulat reflète une vision traditionnelle de la sexualité féminine – essentiellement liée aux fonctions reproductrices de la femme – et méconnaît son importance physique et psychologique pour l'épanouissement de la femme en tant que personne'.

À nouveau, il est en l'espèce très clair que le désavantage subi par la requérante résulte du fait qu'elle se situe à l'intersection de deux critères et qu'une femme plus jeune ou un homme plus âgé n'aurait pas été préjudicié dans les mêmes termes".

Ces explications, qui concernent également les articles 24, b), et 39, f), de l'avant-projet, gagneraient à compléter l'exposé des motifs.

⁶ Note de bas de page n° 4 de la réponse de la déléguée de la Secrétaire d'État: Tribunal du travail Bruxelles (néerlandophone), 18 mars 2022, Unia.

⁷ Note de bas de page n° 5 de la réponse de la déléguée de la Secrétaire d'État: "[À] la date de l'opération, la demanderesse était mère de deux enfants et déjà âgée de 50 ans et [...], à cet âge-là, le sexe ne [revêtait] plus autant d'importance que lorsqu'on est jeune, l'intérêt pour la chose diminuant avec l'âge [...]. [D]e plus, elle n'avait 'vraisemblablement à s'occuper que de son mari' compte tenu de l'âge de ses enfants".

⁸ Note de bas de page n° 6 de la réponse de la déléguée de la Secrétaire d'État: Elle n'évoque pas formellement le caractère intersectionnel de la discrimination mais c'est ce qu'il ressort de la décision.

et l'orientation sexuelle⁶. En effet, le non-remboursement est principalement problématique pour les hommes homosexuels, les hommes hétérosexuels étant indirectement protégés par la vaccination des femmes. C'est donc l'intersection des critères du sexe et de l'orientation sexuelle – parce que d'une part, tous les hommes ne sont pas préjudiciés et d'autre part, les lesbiennes ne sont pas concernées en tant que femme – qui crée le désavantage spécifique subi.

– CEDH, *Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portugal* (2017) – req. n° 17484/15: L'affaire concernait une femme devant subir une opération pour des problèmes gynécologiques importants. L'opération est un échec et elle en ressort avec de lourds handicaps ainsi qu'avec une très grande difficulté à avoir des relations sexuelles. Elle obtient des dommages-intérêts en première instance mais la juridiction d'appel portugaise limite ceux-ci en raison de son âge (50 ans) et parce qu'elle a 2 enfants, en considérant que les relations sexuelles d'une femme dans sa situation ne sont pas importantes⁷. La Cour européenne des droits de l'homme va condamner le Portugal et reconnaître une discrimination intersectionnelle⁸ sur la base du sexe et de l'âge. Elle se base entre autres sur la considération que dans deux autres affaires traitant également d'une erreur médicale mais concernant des hommes, cette juridiction avait octroyé des dommages et intérêts supérieurs, faisant référence aux dommages psychologiques importants laissés par cette erreur médicale. La Cour a jugé:

'52. [...] En l'espèce il ne s'agit pas de considérations d'âge ou de sexe en tant que telles mais plutôt de l'hypothèse selon laquelle la sexualité ne revêtirait pas autant d'importance pour une quinquagénaire mère de deux enfants que pour une femme plus jeune. Ce postulat reflète une vision traditionnelle de la sexualité féminine – essentiellement liée aux fonctions reproductrices de la femme – et méconnaît son importance physique et psychologique pour l'épanouissement de la femme en tant que personne'.

À nouveau, il est en l'espèce très clair que le désavantage subi par la requérante résulte du fait qu'elle se situe à l'intersection de deux critères et qu'une femme plus jeune ou un homme plus âgé n'aurait pas été préjudicié dans les mêmes termes."

Die toelichtingen, die ook betrekking hebben op de artikelen 24, b), en 39, f), van het voorontwerp, zouden moeten worden opgenomen in de memorie van toelichting.

⁶ Voetnoot 4 van het antwoord van de gemachtigde van de staatssecretaris: Tribunal du travail Bruxelles (néerlandophone), 18 mars 2022, Unia.

⁷ Voetnoot 5 van het antwoord van de gemachtigde van de staatssecretaris: "[À] la date de l'opération, la demanderesse était mère de deux enfants et déjà âgée de 50 ans et [...], à cet âge-là, le sexe ne [revêtait] plus autant d'importance que lorsqu'on est jeune, l'intérêt pour la chose diminuant avec l'âge [...]. [D]e plus, elle n'avait 'vraisemblablement à s'occuper que de son mari' compte tenu de l'âge de ses enfants".

⁸ Voetnoot 6 van het antwoord van de gemachtigde van de staatssecretaris: Elle n'évoque pas formellement le caractère intersectionnel de la discrimination mais c'est ce qu'il ressort de la décision.

Article 10

Dès lors que l'article 12 de la loi du 30 juillet 1981 est divisé en tirets placés l'un en dessous de l'autre, les tirets ajoutés par l'article 10 doivent se présenter de manière identique et non comme des "mots" complétant le texte actuel.

L'article 10 sera rédigé comme suit:

"L'article 12 de la même loi est complété par les tirets suivants:

- la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle."

Une observation analogue vaut pour les articles 16, 28, 33, 2°, 43 et 48.

Article 11

Article 16, § 2, en projet de la loi du 30 juillet 1981

1. Les définitions des concepts de "discrimination cumulée" et de "discrimination intersectionnelle" partent du principe que, bien que plusieurs critères protégés soient en jeu, on évoque "une" discrimination. L'article 12, cinquième et sixième tirets, en projet de la loi du 30 juillet 1981 (article 10 de l'avant-projet) définit, du reste, "la" discrimination au sens de son titre III comme visant notamment la "discrimination cumulée" et la "discrimination intersectionnelle", qui impliquent chacune "une" discrimination fondée sur plusieurs critères protégés.

Par conséquent, il n'est pas cohérent et conforme à ces concepts de prévoir à l'article 16, § 2, 3°, en projet de la loi du 30 juillet 1981 qu'il faut tenir compte du "cumul de discriminations". En cas de discrimination cumulée, il n'y a qu'"une" discrimination mais il s'agit de tenir compte de la multiplicité des critères protégés qui fondent la discrimination. À suivre l'article 16, § 2, 1° et 2°, en projet et compte tenu de la définition qui est donnée de la notion de discrimination cumulée par l'article 4, 9°/1, en projet (article 4, b), de l'avant-projet), une discrimination cumulée donne droit à "une" indemnisation forfaitaire au sens de ces dispositions. Il faut dès lors clarifier le fait que l'intention de l'auteur de l'avant-projet est en réalité d'autoriser l'octroi d'un forfait par critère protégé qui fonde la discrimination cumulée.

En conséquence, la rédaction de l'article 16, § 2, 3°, en projet de la loi du 30 juillet 1981 sera revue de la manière qui suit:

"3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l'existence d'une telle discrimination et décider en

Artikel 10

Aangezien artikel 12 van de wet van 30 juli 1981 onderverdeeld is in vier onder elkaar geplaatste streepjes, moeten de streepjes die artikel 10 toevoegt, op dezelfde manier worden weergegeven, en niet als "woorden" ter aanvulling van de huidige tekst.

Artikel 10 moet als volgt worden geredigeerd:

"Artikel 12 van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende streepjes:

- cumulatieve discriminatie;
- intersectionele discriminatie."

Een gelijkaardige opmerking geldt voor de artikelen 16, 28, 33, 2°, 43 en 48.

Artikel 11

Ontworpen artikel 16, § 2, van de wet van 30 juli 1981

1. De definities van de begrippen "cumulatieve discriminatie" en "intersectionele discriminatie" gaan uit van het principe dat er sprake is van "een" discriminatie (in het Frans: "une discrimination"), hoewel meerdere beschermde criteria op het spel staan. Het ontworpen artikel 12, vijfde en zesde streepje, van de wet van 30 juli 1981 (artikel 10 van het voorontwerp) definieert discriminatie in de zin van titel III van die wet overigens als betrekking hebbende op met name de "cumulatieve discriminatie" en de "intersectionele discriminatie", die elk "een" discriminatie op grond van meerdere beschermde criteria impliceren.

Het is bijgevolg niet coherent noch conform die begrippen dat in het ontworpen artikel 16, § 2, 3°, van de wet van 30 juli 1981 wordt bepaald dat men rekening dient te houden met de "cumulatie van discriminatie". In het geval van cumulatieve discriminatie is er sprake van slechts "een" discriminatie, maar is het zaak rekening te houden met de veelheid van beschermde criteria waarop de discriminatie gebaseerd is. Volgens het ontworpen artikel 16, § 2, 1° en 2°, en rekening houdend met de definitie van het begrip "cumulatieve discriminatie" in het ontworpen artikel 4, 9°/1 (artikel 4, b), van het voorontwerp), geeft een cumulatieve discriminatie recht op "een" forfaitaire schadevergoeding in de zin van die bepalingen. Bijgevolg dient men duidelijkheid te scheppen over het feit dat de werkelijke bedoeling van de steller van het voorontwerp erin bestaat de toekenning mogelijk te maken van een forfait per beschermd criterium waarop de cumulatieve discriminatie gebaseerd is.

Het ontworpen artikel 16, § 2, 3°, van de wet van 30 juli 1981 moet dienovereenkomstig als volgt worden geherformuleerd:

"3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van de criteria die kunnen leiden tot de bevinding dat van een dergelijke discriminatie sprake is, en oordeelt hij

conséquence de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou au 2° accordée à la suite de la violation d'un critère protégé”.

2. Interrogé sur l'objectif poursuivi par l'auteur de l'avant-projet en ce qui concerne l'article 16, § 2, 4°, en projet de la loi du 30 juillet 1981, la déléguée de la Secrétaire d'État a expliqué ce qui suit:

“L'intersectionnalité nous oblige à considérer la discrimination fondée sur les différentes identités de la victime comme un tout. Les critères protégés interagissent simultanément et deviennent indissociables. En raison de cette indissociabilité, un cumul automatique de l'indemnité est difficilement défendable car un cumul présuppose implicitement des dommages distincts et donc une approche fragmentée de ces identités, ce qui ne correspond pas à la définition du concept.

Dans certains cas, la dimension intersectionnelle du désavantage subi entraînera effectivement un préjudice moral plus lourd pour la victime, en raison de la vulnérabilité spécifique de celle-ci, mais cela dépendra du contexte, de la problématique soulevée, du profil de la victime, de la dimension structurelle de la discrimination dénoncée, de la nature spécifique de la vulnérabilité, etc.

Il reviendra au juge de décider de l'opportunité d'une majoration de l'indemnité forfaitaire s'il existe des éléments qui peuvent l[a] justifier.

L'avant-projet de loi souhaite en effet rendre possible, mais non obligatoire, l'indemnisation cumulative des discriminations intersectionnelles.

Si le Conseil d'État le juge souhaitable, à des fins de clarification, les articles relatifs à l'indemnisation de la discrimination intersectionnelle dans les trois lois peuvent être adaptés, en s'inspirant des articles relatifs à l'indemnisation de la discrimination cumulée, comme suit:

‘Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide de l'opportunité de cumuler les indemnisations, mais l'indemnisation ne peut être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé’.

‘Indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt over de opportuniteit van een cumulatie van schadevergoedingen, maar de schadevergoeding mag niet minder bedragen dan de in 1° en 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium’.

[La version néerlandaise actuelle de ces articles comporte une erreur grammaticale qui a été corrigée dans la

dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoedingen, om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve criteria, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.”

2. Naar aanleiding van de vraag welk doel de steller van het voorontwerp nastreeft met het ontworpen artikel 16, § 2, 4°, van de wet van 30 juli 1981, heeft de gemachtigde van de staatssecretaris de volgende uitleg gegeven:

“L'intersectionnalité nous oblige à considérer la discrimination fondée sur les différentes identités de la victime comme un tout. Les critères protégés interagissent simultanément et deviennent indissociables. En raison de cette indissociabilité, un cumul automatique de l'indemnité est difficilement défendable car un cumul présuppose implicitement des dommages distincts et donc une approche fragmentée de ces identités, ce qui ne correspond pas à la définition du concept.

Dans certains cas, la dimension intersectionnelle du désavantage subi entraînera effectivement un préjudice moral plus lourd pour la victime, en raison de la vulnérabilité spécifique de celle-ci, mais cela dépendra du contexte, de la problématique soulevée, du profil de la victime, de la dimension structurelle de la discrimination dénoncée, de la nature spécifique de la vulnérabilité, etc.

Il reviendra au juge de décider de l'opportunité d'une majoration de l'indemnité forfaitaire s'il existe des éléments qui peuvent l[a] justifier.

L'avant-projet de loi souhaite en effet rendre possible, mais non obligatoire, l'indemnisation cumulative des discriminations intersectionnelles.

Si le Conseil d'État le juge souhaitable, à des fins de clarification, les articles relatifs à l'indemnisation de la discrimination intersectionnelle dans les trois lois peuvent être adaptés, en s'inspirant des articles relatifs à l'indemnisation de la discrimination cumulée, comme suit:

‘Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide de l'opportunité de cumuler les indemnisations, mais l'indemnisation ne peut être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé’.

‘Indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt over de opportuniteit van een cumulatie van schadevergoedingen, maar de schadevergoeding mag niet minder bedragen dan de in 1° en 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium’.

[La version néerlandaise actuelle de ces articles comporte une erreur grammaticale qui a été corrigée dans la

présente proposition de reformulation et sera adaptée dans l'ensemble du texte juridique pour la discrimination cumulée et intersectionnelle]”.

Compte tenu de l'objectif poursuivi par l'auteur de l'avant-projet, il est en effet nécessaire d'adapter le dispositif de l'article 16, § 2, 4°, en projet de la loi du 30 juillet 1981, comme suggéré par la déléguée de la Secrétaire d'État, en clarifiant cependant le fait que l'intention de l'auteur de l'avant-projet est d'autoriser, le cas échéant, l'octroi d'un forfait par critère protégé qui fonde la discrimination.

En conséquence, l'article 16, § 2, 4°, en projet sera rédigé comme suit:

“4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou au 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé”.

3. Des observations analogues aux observations n°s 1 et 2 qui précèdent valent, *mutatis mutandis*, pour les articles 29, d), de l'avant-projet (article 18, § 2, 3° et 4°, en projet de la loi “anti-discrimination” du 10 mai 2007) et 44, d), de l'avant-projet (article 23, § 2, 3° et 4°, en projet de la “genre” du 10 mai 2007).

Article 12

Article 18 en projet de la loi du 30 juillet 1981

La notion d'anonymat dont il est question à l'article 18, § 1^{er}, alinéa 3, en projet de la loi du 30 juillet 1981 (article 12, 1°, de l'avant-projet) appelle les précisions suivantes, ressortant notamment du considérant 26 du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 ‘relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)’ (ci-après: “le RGPD”). Les données anonymes sont des données qui ne peuvent être rattachées, à aucun moment, ni directement ni indirectement, à une personne identifiée ou identifiable, de telle sorte que le RGPD ne leur est pas applicable. L'anonymisation se différencie ainsi de la pseudonymisation.

Le considérant 26 du RGPD expose en effet ce qui suit:

“[...] Les données à caractère personnel qui ont fait l'objet d'une pseudonymisation et qui pourraient être attribuées à une personne physique par le recours à des informations

présente proposition de reformulation et sera adaptée dans l'ensemble du texte juridique pour la discrimination cumulée et intersectionnelle].”

Gelet op de doelstelling van de steller van het voorontwerp, is het inderdaad nodig het dispositief van het ontworpen artikel 16, § 2, 4°, van de wet van 30 juli 1981 aan te passen zoals de gemachtigde van de staatssecretaris voorstelt, echter met dien verstande dat wordt verduidelijkt dat de steller van het voorontwerp in voorkomend geval wil toestaan dat een forfait wordt toegekend per beschermd criterium waarop de discriminatie gebaseerd is.

Het ontworpen artikel 16, § 2, 4°, moet dienovereenkomstig als volgt worden geredigeerd:

“4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van forfaitaire schadevergoedingen bedoeld in 1° of 2° om rekening te houden met het aantal criteria die op onscheidbare wijze op elkaar inwerken, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° en 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.”

3. Soortgelijke opmerkingen als de hierboven gemaakte opmerkingen 1 en 2 gelden *mutatis mutandis* voor artikel 29, d), van het voorontwerp (ontworpen artikel 18, § 2, 3° en 4°, van de “antidiscriminatiewet” van 10 mei 2007) en voor artikel 44, d), van het voorontwerp (ontworpen artikel 23, § 2, 3° en 4°, van de “genderwet” van 10 mei 2007).

Artikel 12

Ontworpen artikel 18 van de wet van 30 juli 1981

Het begrip “anonimiteit” waarvan sprake is in het ontworpen artikel 18, § 1, derde lid, van de wet van 30 juli 1981 (artikel 12, 1°, van het voorontwerp) geeft aanleiding tot de volgende preciseringen, die onder meer voortvloeien uit overweging 26 van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 ‘betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)’ (hierna: “de AVG”). Anonieme gegevens zijn gegevens die op geen enkel moment, rechtstreeks noch onrechtstreeks, in verband kunnen worden gebracht met een geïdentificeerde of identificeerbare persoon, zodat ze niet onder de toepassing van de AVG vallen. Daarin verschilt anonimisering aldus van pseudonimisering.

In overweging 26 van de AVG wordt namelijk het volgende gesteld:

“(…) Gepseudonimiseerde persoonsgegevens die door het gebruik van aanvullende gegevens aan een natuurlijke persoon kunnen worden gekoppeld, moeten als gegevens over

supplémentaires devraient être considérées comme des informations concernant une personne physique identifiable. Pour déterminer si une personne physique est identifiable, il convient de prendre en considération l'ensemble des moyens raisonnablement susceptibles d'être utilisés par le responsable du traitement ou par toute autre personne pour identifier la personne physique directement ou indirectement, tels que le ciblage. Pour établir si des moyens sont raisonnablement susceptibles d'être utilisés pour identifier une personne physique, il convient de prendre en considération l'ensemble des facteurs objectifs, tels que le coût de l'identification et le temps nécessaire à celle-ci, en tenant compte des technologies disponibles au moment du traitement et de l'évolution de celles-ci".

Interrogée sur la question de savoir si l'auteur de l'avant-projet a bien l'intention d'imposer l'anonymisation comme condition préalable à l'affichage d'une décision de justice – ce qui paraît difficile dans de nombreux cas compte tenu des éléments de contexte qui émaneront bien souvent de la décision de justice –, la déléguée de la Secrétaire d'État a précisé ce que suit:

"Les lois anti-discrimination dans leur version actuelle ne permettent pas d'ordonner l'affichage d'une décision de justice sans renseigner l'identité de la victime. Notre volonté est de les modifier afin de garantir que, sauf indication en sens contraire de la part du tribunal, l'affichage de la décision, qu'il soit intégral ou par voie de résumé, se fasse sans renseigner le nom ou l'identité de la victime.

La justification de cette modification est double: d'une part, l'identité de la victime constitue un élément superflu, étant donné que la discrimination porte non sur la personne en tant que telle, mais bien sur le motif retenu. D'autre part, la mention du nom de la victime peut occasionner des conséquences négatives sur celle-ci.

Notre intention est donc avant tout de rencontrer ces préoccupations. Si le Conseil d'État le juge souhaitable, nous pourrions modifier les articles dans les trois lois en ce sens:

1^{ère} proposition: 'Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, sans renseigner le nom ou l'identité de la victime, 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 de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant'.

2^{ème} proposition: '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 de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant. Sauf indication en sens contraire de la part du président du tribunal, l'affichage de la décision, qu'il soit intégral ou par

un identifiable natuurlijk persoon worden beschouwd. Om te bepalen of een natuurlijk persoon identificeerbaar is, moet rekening worden gehouden met alle middelen waarvan redelijkerwijs valt te verwachten dat zij worden gebruikt door de verwerkingsverantwoordelijke of door een andere persoon om de natuurlijke persoon direct of indirect te identificeren, bijvoorbeeld selectietechnieken. Om uit te maken of van middelen redelijkerwijs valt te verwachten dat zij zullen worden gebruikt om de natuurlijke persoon te identificeren, moet rekening worden gehouden met alle objectieve factoren, zoals de kosten van en de tijd benodigd voor identificatie, met inachtneming van de beschikbare technologie op het tijdstip van verwerking en de technologische ontwikkelingen."

Op de vraag of de steller van het voorontwerp inderdaad de bedoeling heeft de anonimisering op te leggen als voorafgaande voorwaarde voor de aanplakking van een rechterlijke beslissing – wat in vele gevallen moeilijk lijkt, gelet op de contextuele gegevens die vaak uit de rechterlijke beslissing voortvloeien – heeft de gemachtigde van de staatssecretaris de volgende precisering gegeven:

"Les lois anti-discrimination dans leur version actuelle ne permettent pas d'ordonner l'affichage d'une décision de justice sans renseigner l'identité de la victime. Notre volonté est de les modifier afin de garantir que, sauf indication en sens contraire de la part du tribunal, l'affichage de la décision, qu'il soit intégral ou par voie de résumé, se fasse sans renseigner le nom ou l'identité de la victime.

La justification de cette modification est double: d'une part, l'identité de la victime constitue un élément superflu, étant donné que la discrimination porte non sur la personne en tant que telle, mais bien sur le motif retenu. D'autre part, la mention du nom de la victime peut occasionner des conséquences négatives sur celle-ci.

Notre intention est donc avant tout de rencontrer ces préoccupations. Si le Conseil d'État le juge souhaitable, nous pourrions modifier les articles dans les trois lois en ce sens:

1^{ère} proposition: 'Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, sans renseigner le nom ou l'identité de la victime, 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 de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.'

2^{ème} proposition: '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 de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant. Sauf indication en sens contraire de la part du président du tribunal, l'affichage de la décision, qu'il soit intégral ou par

voie de résumé, se fait sans renseigner le nom ou l'identité de la victime'.

Si l'option devait être retenue, nous adapterions, bien entendu, l'exposé des motifs en conséquence".

Compte tenu de l'intention poursuivie par l'auteur de l'avant-projet, qui consacre un système de pseudonymisation, il est effectivement opportun d'adapter l'article 18 en projet de la loi du 30 juillet 1981 comme proposé par la déléguée de la Secrétaire d'État. Le choix entre la première ou la seconde proposition relève du pouvoir d'appréciation de l'auteur de l'avant-projet. Dans l'hypothèse où la seconde proposition devrait être retenue, il faudrait cependant tenir compte du fait qu'un traitement de données à caractère personnel ne peut avoir lieu que moyennant le respect d'une finalité déterminée, explicite et légitime et dans le respect du principe de minimisation des données (article 5, § 1^{er}, b) et c), du RGPD). Il faudrait dès lors préciser la finalité poursuivie par la décision du juge de mentionner le nom ou l'identité de la victime et justifier, dans le commentaire de l'article, le respect du principe de minimisation des données.

Une observation analogue vaut pour l'article 30, 3°, de l'avant-projet (article 20, § 3, en projet de la loi "anti-discrimination" du 10 mai 2007) et pour l'article 45, 3°, de l'avant-projet (article 25, § 3, en projet de la loi "genre" du 10 mai 2007).

Articles 18, 35 et 50

Article 33, § 2, en projet de la loi du 30 juillet 1981

Article 31, § 2, en projet de la loi "anti-discrimination" du 10 mai 2007

Article 36, § 2, en projet de la loi "genre" du 10 mai 2007

Sous réserve de l'observation générale n° II, les articles 18, 35 et 50 appellent l'observation suivante.

À l'article 33, § 2, 1°, en projet de la version française de la loi du 30 juillet 1981, l'auteur de l'avant-projet vise l'hypothèse où les ayants-droit auraient été "inculpés" dans le cadre de l'instruction judiciaire liée au décès. Cette formulation est identique à celle utilisée par l'article 36, § 2, en projet de la loi "genre" du 10 mai 2007 mais se distingue de celle utilisée par l'article 31, § 2, en projet de la loi "anti-discrimination" du 10 mai 2007. La version française de cette dernière disposition vise en effet l'hypothèse où les ayants-droit auraient été "mis en examen" dans le cadre du décès.

Interrogée sur cette différence de formulation, la déléguée de la Secrétaire d'État a expliqué ce qui suit:

"Le fait que la version française de la loi 'anti-discrimination' du 10 mai 2007 parle de 'mise en examen' au lieu d['']inculpés' constitue une erreur matérielle. Toutefois, la terminologie

voie de résumé, se fait sans renseigner le nom ou l'identité de la victime.'

Si l'option devait être retenue, nous adapterions, bien entendu, l'exposé des motifs en conséquence."

Gelet op de bedoeling van de steller van het voorontwerp, die een regeling voor pseudonimisering invoert, is het inderdaad opportuun het ontworpen artikel 18 van de wet van 30 juli 1981 aan te passen zoals de gemachtigde van de staatssecretaris voorstelt. De keuze tussen het eerste en het tweede voorstel valt onder de beoordelingsbevoegdheid van de steller van het voorontwerp. Ingeval men voor het tweede voorstel opteert, moet men er wel rekening mee houden dat persoonsgegevens enkel mogen worden verwerkt met inachtneming van een vastgesteld, expliciet en gerechtvaardigd doel en van het principe inzake minimale gegevensverwerking (artikel 5, § 1, b) en c), van de AVG). Bijgevolg moet men preciseren met welk doel de rechter beslist de naam of de identiteit van het slachtoffer te vermelden, en moet men in de bespreking van het artikel aantonen dat het principe inzake minimale gegevensverwerking in acht wordt genomen.

Een gelijkaardige opmerking geldt voor artikel 30, 3° van het voorontwerp (ontworpen artikel 20, § 3, van de "antidiscriminatiewet" van 10 mei 2007) en voor artikel 45, 3°, van het voorontwerp (ontworpen artikel 25, § 3, van de "genderwet" van 10 mei 2007).

Artikelen 18, 35 en 50

Ontworpen artikel 33, § 2, van de wet van 30 juli 1981

Ontworpen artikel 31, § 2, van de "antidiscriminatiewet" van 10 mei 2007

Ontworpen artikel 36, § 2, van de "genderwet" van 10 mei 2007

Onder voorbehoud van algemene opmerking II geven de artikelen 18, 35 en 50 aanleiding tot de volgende opmerking.

In de Franse tekst van het ontworpen artikel 33, § 2, 1°, van de wet van 30 juli 1981, vermeldt de steller van het voorontwerp het geval waarin de rechtsopvolgers "inculpés" zouden zijn in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar het overlijden. Die formulering is identiek aan de formulering van het ontworpen artikel 36, § 2, van de "genderwet" van 10 mei 2007, maar onderscheidt zich van de formulering van het ontworpen artikel 31, § 2, van de "antidiscriminatiewet" van 10 mei 2007. De Franse tekst van laatstgenoemde bepaling vermeldt immers het geval waarin de rechtsopvolgers "mis en examen" zouden zijn in het kader van het overlijden.

Naar aanleiding van een vraag over dat verschil in formulering heeft de gemachtigde van de staatssecretaris de volgende uitleg gegeven:

"Le fait que la version française de la loi 'anti-discrimination' du 10 mai 2007 parle de 'mise en examen' au lieu d['']inculpés' constitue une erreur matérielle. Toutefois, la terminologie

correcte a été utilisée dans la version néerlandaise. L'erreur dans la version française peut être corrigée en faisant référence aux 'inculpés' dans cette loi également.

C'est le procureur général qui décidera si les représentants légaux d'une victime de discrimination font l'objet d'une enquête pénale en cours. Cela signifie que le ministère public cherche à savoir si les représentants légaux ont contribué d'une manière ou d'une autre à la discrimination. Nous soulignons que selon le COL 13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (y compris la discrimination fondée sur le sexe), les magistrats doivent informer Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de tous les dossiers relatifs à la discrimination et/ou aux crimes de haine.

Le dispositif de l'article 31, § 2, en projet de la loi "anti-discrimination" du 10 mai 2007 sera dès lors adapté.

Article 20

Article 34/1 en projet de la loi du 30 juillet 1981

À l'article 34/1 en projet de la loi du 30 juillet 1981, l'habilitation conférée au Roi d'établir les seules "modalités d'octroi" des subsides qui y sont visés n'a de sens que si les conditions d'octroi et le taux de ces derniers sont fixés dans le projet ou dans un autre texte. Si tel n'était pas le cas, le caractère actuellement limité de l'habilitation donnée au Roi n'autorisera pas ce dernier à fixer un cadre juridique suffisant pour lui permettre d'allouer ces subsides ayant un caractère récurrent.

La même observation vaut pour l'article 36 de l'avant-projet.

Article 21

Article 3 en projet de la loi "genre" du 10 mai 2007

Au 2° de la version française, mieux vaudrait insérer les mots "ou la condition" plutôt que les mots "ou condition" entre les mots "l'origine" et "sociale".

correcte a été utilisée dans la version néerlandaise. L'erreur dans la version française peut être corrigée en faisant référence aux 'inculpés' dans cette loi également.

C'est le procureur général qui décidera si les représentants légaux d'une victime de discrimination font l'objet d'une enquête pénale en cours. Cela signifie que le ministère public cherche à savoir si les représentants légaux ont contribué d'une manière ou d'une autre à la discrimination. Nous soulignons que selon le COL 13/2013 relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (y compris la discrimination fondée sur le sexe), les magistrats doivent informer Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de tous les dossiers relatifs à la discrimination et/ou aux crimes de haine.

Het dispositief van het ontworpen artikel 31, § 2, van de "antidiscriminatiewet" van 10 mei 2007 moet dan ook aangepast worden.

Artikel 20

Ontworpen artikel 34/1 van de wet van 30 juli 1981

In het ontworpen artikel 34/1 van de wet van 30 juli 1981 heeft de machtiging die aan de Koning verleend wordt om louter "de modaliteiten vast te stellen voor de toekenning" van de daarin vermelde subsidies slechts zin indien de toekenningsvoorwaarden en het bedrag van die subsidies in het ontwerp of in een andere tekst bepaald worden. Als dat niet het geval zou zijn, zou de Koning op grond van de thans beperkte draagwijdte van de aan hem verleende machtiging er niet toe gemachtigd zijn een afdoend juridisch kader te bepalen op basis waarvan hij die subsidies, die een recurrent karakter hebben, zou kunnen toekennen.

Dezelfde opmerking geldt voor artikel 36 van het voorontwerp.

Artikel 21

Ontworpen artikel 3 van de "genderwet" van 10 mei 2007

Het verdient aanbeveling om in de bepaling onder 2° van de Franse tekst tussen de woorden "l'origine" en "sociale" de woorden "ou la condition" in te voegen in plaats van de woorden "ou condition".

Article 38

Article 4 en projet de la loi “genre” du 10 mai 2007

Interrogée sur la raison pour laquelle la notion de “transition médicale ou sociale” n’est pas définie et sur la raison pour laquelle la “transition légale”⁹ n’est pas visée par l’avant-projet, la déléguée de la Secrétaire d’État a expliqué ce qui suit:

“Étant donné que l’expression ‘transition médicale ou sociale’ ne fera que remplacer le terme préexistant de ‘changement de sexe’, il ne devrait pas, à notre avis, être défini. Il ne s’agit pas d’un ajout ou d’une extension des critères de discrimination existants, mais seulement d’une adaptation de la terminologie utilisée. En outre, ni la loi sur l’égalité des sexes ni les autres lois sur la discrimination ne définissent les critères protégés. Il serait donc incohérent de définir la ‘transition médicale ou sociale’.

Dans le contexte des personnes transgenres, une transition ou ‘transition de genre’ est le processus par lequel la personne transgenre concernée fait consciemment des changements pour se sentir plus affirmée dans sa propre identité de genre.

Une transition médicale consiste à modifier les caractéristiques du corps par le biais d’un traitement hormonal ou d’une intervention chirurgicale, par exemple.

Une transition sociale peut consister à changer ses marqueurs de genre et ses pronoms, voire à commencer à s’habiller et à se comporter d’une manière plus conforme à son identité de genre.

Une transition légale consiste simplement à modifier l’enregistrement officiel du genre/sexe sur l’acte de naissance et éventuellement à changer le prénom. Ces changements relèvent également de la notion plus large de ‘transition sociale’, raison pour laquelle nous n’avons pas repris le concept de ‘transition légale’ dans l’avant-projet de loi.

Le processus de transition est différent pour chaque personne qui l’entreprend. Il n’existe pas de ‘transition standard’. On peut souhaiter une transition à la fois sociale et médicale, en même temps ou à des moments différents, ou préférer l’une ou l’autre uniquement.

Une transition est souvent une période délicate pour la personne trans. Les transitions médicales et sociales peuvent donc impliquer une période d’absence du travail ou de la vie sociale, afin de se remettre des procédures et de prendre suffisamment de temps pour se sentir à l’aise avec les changements entrepris avant de les rendre publics”.

Au vu des explications données par la déléguée de la Secrétaire d’État et du fait que la définition du terme “transition” en tant que “démarche volontaire visant à faire correspondre son expression de genre à son identité de genre” figure

⁹ Il s’agit du processus qui implique une modification des documents légaux mentionnant le genre et le prénom de la personne en transition.

Artikel 38

Ontworpen artikel 4 van de “genderwet” van 10 mei 2007

Naar aanleiding van de vraag waarom het begrip “medische of sociale transitie” niet gedefinieerd wordt en waarom in het voorontwerp geen melding gemaakt wordt van de “wettelijke transitie”⁹ heeft de gemachtigde van de staatssecretaris de volgende uitleg verstrekt:

“Étant donné que l’expression ‘transition médicale ou sociale’ ne fera que remplacer le terme préexistant de ‘changement de sexe’, il ne devrait pas, à notre avis, être défini. Il ne s’agit pas d’un ajout ou d’une extension des critères de discrimination existants, mais seulement d’une adaptation de la terminologie utilisée. En outre, ni la loi sur l’égalité des sexes ni les autres lois sur la discrimination ne définissent les critères protégés. Il serait donc incohérent de définir la ‘transition médicale ou sociale’.

Dans le contexte des personnes transgenres, une transition ou ‘transition de genre’ est le processus par lequel la personne transgenre concernée fait consciemment des changements pour se sentir plus affirmée dans sa propre identité de genre.

Une transition médicale consiste à modifier les caractéristiques du corps par le biais d’un traitement hormonal ou d’une intervention chirurgicale, par exemple.

Une transition sociale peut consister à changer ses marqueurs de genre et ses pronoms, voire à commencer à s’habiller et à se comporter d’une manière plus conforme à son identité de genre.

Une transition légale consiste simplement à modifier l’enregistrement officiel du genre/sexe sur l’acte de naissance et éventuellement à changer le prénom. Ces changements relèvent également de la notion plus large de ‘transition sociale’, raison pour laquelle nous n’avons pas repris le concept de ‘transition légale’ dans l’avant-projet de loi.

Le processus de transition est différent pour chaque personne qui l’entreprend. Il n’existe pas de ‘transition standard’. On peut souhaiter une transition à la fois sociale et médicale, en même temps ou à des moments différents, ou préférer l’une ou l’autre uniquement.

Une transition est souvent une période délicate pour la personne trans. Les transitions médicales et sociales peuvent donc impliquer une période d’absence du travail ou de la vie sociale, afin de se remettre des procédures et de prendre suffisamment de temps pour se sentir à l’aise avec les changements entrepris avant de les rendre publics.”

Gelet op de uitleg verstrekt door de gemachtigde van de staatssecretaris en het feit dat de omschrijving van het Franse begrip “transition” als “démarche volontaire visant à faire correspondre son expression de genre à son identité

⁹ Het betreft de procedure die een wijziging met zich brengt van de wettelijke documenten waarin het gender en de voornaam van de persoon in transitie vermeld worden.

désormais dans les dictionnaires¹⁰, il semble effectivement qu'une définition de ces notions n'est pas indispensable. Dans un souci de sécurité juridique et de clarté, l'explication concernant le fait que la transition sociale comprend notamment la transition légale gagnerait à figurer au sein du commentaire de cette disposition.

Article 42

Articles 8, 14, 15, 16 et 18 en projet de la loi "genre" du 10 mai 2007

La question se pose de savoir pourquoi, à l'instar des modifications apportées par l'article 42 de l'avant-projet aux articles 8, 14, 15, 16 et 18 de la loi "anti-discrimination" du 10 mai 2007, les articles 9, § 1^{er}, et 13, § 1^{er}, de la loi "genre" du 10 mai 2007, ne sont pas également adaptés afin de viser "un ou plusieurs des critères protégés" à la place d'une distinction fondée sur "le sexe".

Interrogée à cet égard, la déléguée de la Secrétaire d'État a expliqué ce qui suit:

"Les motifs de justification inclus dans les articles 9 et 13 de la loi 'genre' du 10 mai 2007 ne sont pas destinés à faire disparaître une inégalité et donc à obtenir plus d'égalité. Ils représentent en effet une exception au principe d'égalité. Pour cette raison, ils doivent, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, être interprétés de manière restrictive et, par conséquent, ils ne s'appliquent qu'au critère 'sexe'. Ces motifs de justification ne s'appliquent pas à tous les autres critères qui, dans la version précédente de l'article 4 de la loi 'genre', étaient assimilés à une distinction directe fondée sur le sexe.

En ce qui concerne plus spécifiquement l'article 9 de la loi, il permet une distinction directe basée sur le sexe 'si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires' (art. 9, § 1).

S'agissant d'une exception au principe d'égalité dans le domaine des biens et des services, nous ne souhaitons pas en étendre la portée. Des exceptions basées sur le sexe sont possibles dans ce domaine (par exemple, des compétitions sportives non mixtes, des foyers unisexes pour victimes de violences, etc.) et le respect des conditions de ces exceptions est actuellement laissé à l'appréciation du juge. Dans la mesure

¹⁰ <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/transition>; voir aussi par exemple: <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/transition/79157>.

de genre" ("stappen die iemand vrijwillig onderneemt om zijn genderexpressie te laten samenvallen met zijn genderidentiteit") inmiddels in de woordenboeken opgenomen is,¹⁰ lijkt het inderdaad niet absoluut noodzakelijk die begrippen te definiëren. Ter wille van de rechtszekerheid en de duidelijkheid zou het goed zijn de uitleg over het feit dat de sociale transitie onder meer de wettelijke transitie omvat, op te nemen in de bespreking van die bepaling.

Artikel 42

Ontworpen artikelen 8, 14, 15, 16 en 18 van de "genderwet" van 10 mei 2007

De vraag rijst waarom, naar het voorbeeld van de wijzigingen die bij artikel 42 van het voorontwerp in de artikelen 8, 14, 15, 16 en 18 van de "antidiscriminatiewet" van 10 mei 2007 aangebracht worden, de artikelen 9, § 1, en 13, § 1, van de "genderwet" van 10 mei 2007 niet eveneens aldus aangepast worden dat daarin melding gemaakt wordt van "een of meer beschermde criteria" en niet van een onderscheid op grond van "het geslacht".

Naar aanleiding van een vraag in dat verband heeft de gemachtigde van de staatssecretaris de volgende uitleg gegeven:

"Les motifs de justification inclus dans les articles 9 et 13 de la loi 'genre' du 10 mai 2007 ne sont pas destinés à faire disparaître une inégalité et donc à obtenir plus d'égalité. Ils représentent en effet une exception au principe d'égalité. Pour cette raison, ils doivent, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, être interprétés de manière restrictive et, par conséquent, ils ne s'appliquent qu'au critère 'sexe'. Ces motifs de justification ne s'appliquent pas à tous les autres critères qui, dans la version précédente de l'article 4 de la loi 'genre', étaient assimilés à une distinction directe fondée sur le sexe.

En ce qui concerne plus spécifiquement l'article 9 de la loi, il permet une distinction directe basée sur le sexe 'si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires' (art. 9, § 1).

S'agissant d'une exception au principe d'égalité dans le domaine des biens et des services, nous ne souhaitons pas en étendre la portée. Des exceptions basées sur le sexe sont possibles dans ce domaine (par exemple, des compétitions sportives non mixtes, des foyers unisexes pour victimes de violences, etc.) et le respect des conditions de ces exceptions est actuellement laissé à l'appréciation du juge. Dans la mesure

¹⁰ <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/transition>; zie bijvoorbeeld ook: <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/transition/79157>.

Zie, voor het Nederlands, de begrippenlijst gehanteerd door het werkveld, waarin transitie omschreven wordt als "bewust veranderingen maken in [je] leven om als [je] werkelijke genderidentiteit te kunnen leven" (<https://www.cavaria.be/woordenlijst>).

où cette disposition est conforme au prescrit européen, elle n'a pas été modifiée.

Concernant plus spécifiquement l'article 13 de la loi, nous apportons les précisions suivantes: conformément au droit de l'Union européenne, l'exigence professionnelle est une exception au principe d'égalité, de stricte interprétation. Les conclusions de l'avocat général Mancini, dans l'affaire *Commission contre République fédérale d'Allemagne*¹¹, définissent la portée de cette dérogation au principe d'égalité. Selon l'avocat général, le but de l'article 2, § 2 de la directive 76/207 (repris dans la directive Refonte 2006/54 en son article 4):

'Ne consiste pas à autoriser les États à admettre des traitements discriminatoires toutes les fois que cela est nécessaire [...], il consiste à éviter que l'interdiction des discriminations empêche ou rende impossible l'exercice des activités pour lesquelles le sexe ajoute une condition déterminante, uniquement celle-là'¹².

La loi 'genre' du 10 mai 2007 transpose l'article 4 de la directive Refonte 2006/54 en son article 13.

On peut lire dans les travaux préparatoires de la loi 'genre' du 10 mai 2007 que: 'Une caractéristique liée au sexe peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante sur la base (1) de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées et (2) du contexte dans lequel les activités professionnelles spécifiques sont réalisées.

En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. [...]. Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs.

Le projet exige par ailleurs que l'usage des 'exigences professionnelles essentielles et déterminantes' soit justifié. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent être basées sur un objectif légitime et doivent être proportionnées vis-à-vis de l'objectif poursuivi'¹³.

La logique du système mis en place est de limiter au maximum les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi. Nous souhaitons poursuivre cette logique, raison pour laquelle l'article 13 n'a pas été modifié.

¹¹ Note de bas de page n° 7 de la réponse de la déléguée de la Secrétaire d'État: C.J.U.E., 21 mai 1985, *Commission des Communautés européennes contre République fédérale d'Allemagne*, aff. 248/83, Rec., 1985, p. 14590.

¹² Note de bas de page n° 8 de la réponse de la déléguée de la Secrétaire d'État: *Ibidem*. Conclusions de l'avocat général Mancini présentées le 26 février 1985.

¹³ Note de bas de page n° 9 de la réponse de la déléguée de la Secrétaire d'État: [...] Doc. parl., [Chambre], 2721/001, pp. 49 et s.

où cette disposition est conforme au prescrit européen, elle n'a pas été modifiée.

Concernant plus spécifiquement l'article 13 de la loi, nous apportons les précisions suivantes: conformément au droit de l'Union européenne, l'exigence professionnelle est une exception au principe d'égalité, de stricte interprétation. Les conclusions de l'avocat général Mancini, dans l'affaire *Commission contre République fédérale d'Allemagne*,¹¹ définissent la portée de cette dérogation au principe d'égalité. Selon l'avocat général, le but de l'article 2, § 2 de la directive 76/207 (repris dans la directive Refonte 2006/54 en son article 4):

'Ne consiste pas à autoriser les États à admettre des traitements discriminatoires toutes les fois que cela est nécessaire (...), il consiste à éviter que l'interdiction des discriminations empêche ou rende impossible l'exercice des activités pour lesquelles le sexe ajoute une condition déterminante, uniquement celle-là.'¹²

La loi 'genre' du 10 mai 2007 transpose l'article 4 de la directive Refonte 2006/54 en son article 13.

On peut lire dans les travaux préparatoires de la loi 'genre' du 10 mai 2007 que: 'Une caractéristique liée au sexe peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante sur la base (1) de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées et (2) du contexte dans lequel les activités professionnelles spécifiques sont réalisées.

En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. (...). Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs.

Le projet exige par ailleurs que l'usage des 'exigences professionnelles essentielles et déterminantes' soit justifié. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent être basées sur un objectif légitime et doivent être proportionnées vis-à-vis de l'objectif poursuivi.¹³

La logique du système mis en place est de limiter au maximum les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi. Nous souhaitons poursuivre cette logique, raison pour laquelle l'article 13 n'a pas été modifié.

¹¹ Voetnoot 7 van het antwoord van de gemachtigde van de staatssecretaris: C.J.U.E., 21 mai 1985, *Commission des Communautés européennes contre République fédérale d'Allemagne*, aff. 248/83, Rec., 1985, p. 14590.

¹² Voetnoot 8 van het antwoord van de gemachtigde van de staatssecretaris: *Ibidem*. Conclusions de l'avocat général Mancini présentées le 26 février 1985.

¹³ Voetnoot 9 van het antwoord van de gemachtigde van de staatssecretaris: [...] Doc. Parl., [Chambre], 2721/001, pp. 49 et s.

Permettre des dérogations au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur base de l'ensemble des critères protégés élargirait considérablement la portée de l'exception et serait contraire à la logique qui fonde ce système”.

Cette explication complèterait utilement l'exposé des motifs.

OBSERVATION FINALE DE LÉGISLATIVE

Les phrases liminaires des dispositions modificatives doivent renseigner les modifications encore en vigueur qu'elles ont subies¹⁴.

L'ensemble de l'avant-projet sera revu sur ce point, notamment, sans être nécessairement exhaustif, les articles 37 à 39, 42, 46, 47, 49 et 50, de l'avant-projet, qui ne tiennent pas compte de la loi du 15 novembre 2022 'portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes'.

<i>Le greffier,</i>	*	LE PRÉSIDENT
Esther CONTI		Pierre VANDERNOOT

Permettre des dérogations au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes sur base de l'ensemble des critères protégés élargirait considérablement la portée de l'exception et serait contraire à la logique qui fonde ce système.”

Het zou goed zijn de memorie van toelichting aan te vullen met die uitleg.

SLOTOPMERKING VAN WETGEVINGSTECHNISCHE AARD

In de inleidende zinnen van wijzigingsbepalingen moet melding gemaakt worden van de nog geldende wijzigingen die eerder in de te wijzigen bepalingen aangebracht zijn.¹⁴

Het hele voorontwerp moet op dit punt herzien worden, onder meer, zonder per se exhaustief te willen zijn, de artikelen 37 tot 39, 42, 46, 47, 49 en 50, van het voorontwerp, waarin geen rekening gehouden wordt met de wet van 15 november 2022 'tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen'.

<i>De griffier,</i>	*	DE VOORZITTER
Esther CONTI		Pierre VANDERNOOT

¹⁴ *Principes de technique législative – Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, www.raadvst-consetat.be, onglet “Technique législative”, recommandations n^{os} 113 à 115.

¹⁴ *Beginnelsen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, www.raadvst-consetat.be, tab “Wetgevingstechniek”, aanbevelingen 113 tot 115.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

*À tous, présents et à venir,**SALUT.*

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

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

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

CHAPITRE 1^{ER}**Dispositions introductives****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2

**Modification de la loi du 30 juillet 1981
tendant à réprimer certains actes inspirés
par le racisme ou la xénophobie**

Art. 2

Dans l'article 3 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, les mots "fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique" sont remplacés par les mots "fondée sur les critères protégés".

Art. 3

Dans l'article 4 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

*Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,**ONZE GROET.*

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

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepalingen****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2

**Wijziging van de wet van 30 juli 1981
tot bestraffing van bepaalde door racisme of
xenofobie ingegeven daden**

Art. 2

In artikel 3 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden worden de woorden "op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming" vervangen door de woorden "op grond van de beschermde criteria".

Art. 3

In artikel 4 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) aux 6° et 12°, les mots “de l’un des critères” sont chaque fois remplacés par les mots “d’un ou plusieurs des critères”;

b) aux 7° et 9°, les mots “l’un des critères” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”;

c) au 8°, les mots “l’un des critères” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”;

d) aux 10° et 11°, les mots “l’un des critères” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”.

Art. 4

Dans l’article 4 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 4° est complété par ce qui suit:

“Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes”;

b) dans l’article 4 sont insérés les 9°/1 et 9°/2 rédigés comme suit:

“9°/1 discrimination cumulée: situation qui se produit lorsqu’une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s’additionnent, tout en restant dissociables;

9°/2 discrimination intersectionnelle: situation qui se produit lorsqu’une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables”.

Art. 5

Dans l’article 7, § 1^{er} de la même loi, les mots “une prétendue race, la couleur de peau, l’ascendance ou l’origine nationale ou ethnique” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés, à l’exception de la nationalité”.

a) in de bepalingen onder 6° en 12° worden de woorden “één van de beschermde criteria” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

b) in de bepalingen onder 7° en 9° worden de woorden “een beschermd criterium” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

c) in de bepaling onder 8° worden de woorden “een bepaald beschermd criterium” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

d) in de bepalingen onder 10° en 11° worden de woorden “een van de beschermde criteria” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 4

In artikel 4 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 4° wordt aangevuld als volgt:

“Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.”

b) in artikel 4 worden de bepalingen onder 9°/1 en 9°/2 ingevoegd, luidende:

“9°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

9°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden”.

Art. 5

In artikel 7, § 1, van dezelfde wet worden de woorden “een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria, met uitzondering van de nationaliteit”.

Art. 6

Dans le titre II de la même loi, il est inséré un chapitre II/1 intitulé: “Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés”.

Art. 7

Dans le chapitre II/1, il est inséré un article 9/1 rédigé comme suit:

“Art. 9/1. § 1^{er}. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

§ 2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.”

Art. 8

Dans les articles 9 et 10 de la même loi, les mots “l'un des critères” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”.

Art. 9

Dans l'article 11 de la même loi, les mots “l'un des critères” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”.

Art. 6

In titel II van dezelfde wet wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd met als opschrift “Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria”.

Art. 7

In hoofdstuk II/1 wordt een artikel 9/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 9/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.”

Art. 8

In de artikelen 9 en 10 van dezelfde wet worden de woorden “een van de beschermde criteria” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 9

In artikel 11 van dezelfde wet worden de woorden “de beschermde criteria” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 10

L'article 12 de la même loi est complété par les tirets suivants:

- la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle.

Art. 11

Dans l'article 16, § 2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) au 1^{er}, le nombre "650" est remplacé par le nombre "1.950";

b) au 1^{er}, le nombre "1.300" est remplacé par le nombre "3.900";

c) le 1^{er} est complété par les mots suivants: "À partir du 1^{er} janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1^{er} janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ.

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au *Moniteur belge*. Ils entrent en vigueur le 1^{er} janvier de l'année de leur adaptation";

d) le § 2 est complété par les 3^o et 4^o rédigés comme suit:

"3^o si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l'existence d'une telle discrimination et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1^o ou au 2^o pour

Art. 10

Artikel 12 van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende streepjes:

- cumulatieve discriminatie;
- intersectionele discriminatie.

Art. 11

In artikel 16, § 2, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 1^o wordt het getal "650" vervangen door het getal "1.950";

b) in de bepaling onder 1^o wordt het getal "1.300" vervangen door het getal "3.900";

c) de bepaling onder 1^o wordt aangevuld met de volgende woorden: "Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op de euro en naar boven afgerond.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing";

d) paragraaf 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 3^o en 4^o, luidende:

"3^o indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van de criteria die kunnen leiden tot de bevinding dat van een dergelijke discriminatie sprake is, en oordeelt hij dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van de in 1^o of 2^o

tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou au 2° accordée à la suite de la violation d'un critère protégé;

4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé."

Art. 12

Dans l'article 18 de la même loi, modifié par la loi du 15 avril 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa rédigé comme suit: "Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.";

2° dans le paragraphe 2, les mots "peut octroyer" sont remplacés par le mot "octroie";

3° dans le paragraphe 3, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 13

Dans l'article 19 de la même loi, les mots "un critère protégé" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères protégés".

Art. 14

Dans les articles 20, modifié par la loi du 5 mai 2019, 23, 24 et 25 de la même loi, les mots "de l'un des critères"

bedoelde forfaitaire schadevergoedingen, om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve criteria, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium;

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van forfaitaire schadevergoedingen bedoeld in 1° of 2° om rekening te houden met het aantal criteria die op onscheidbare wijze op elkaar inwerken, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium."

Art. 12

In artikel 18 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 april 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met een lid, luidende: "De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "kan de voorzitter van de rechtbank de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen" vervangen door de woorden "kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe";

3° in paragraaf 3 wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 13

In artikel 19 van dezelfde wet worden de woorden "de beschermde criteria" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 14

In de artikelen 20, gewijzigd bij de wet van 5 mei 2019, 23, 24 en 25 van dezelfde wet worden de woorden

sont chaque fois remplacés par les mots “d’un ou plusieurs des critères”.

Art. 15

Dans l’article 22 de la même loi, les mots “l’un des critères” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”.

Art. 16

Dans l’article 29 de la même loi, l’alinéa 2 est complété par les tirets suivants:

- la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle.

Art. 17

Dans l’article 30 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “l’un des critères” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”;

2° les mots “un critère protégé” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”.

3°??

Art. 18

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

1° le texte actuel formera le paragraphe 1^{er} et les mots “ou ses représentants légaux ou ses ayants droit” sont insérés après les mots “de la victime”;

2° il est complété par un nouveau paragraphe 2 rédigé comme suit:

“§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l’absence de preuve de l’accord de la victime ne fait pas obstacle à la

“een van de beschermde criteria” en de woorden “één van de beschermde criteria” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 15

In artikel 22 van dezelfde wet worden de woorden “een van de beschermde criteria” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 16

In artikel 29 van dezelfde wet wordt het tweede lid aangevuld met de volgende streepjes:

- cumulatieve discriminatie;
- intersectionele discriminatie.

Art. 17

In artikel 30 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “een van de beschermde criteria” worden vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

2° de woorden “een beschermd criterium” worden telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

3° de woorden “een welbepaald beschermd criterium” worden vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 18

In artikel 33 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de huidige tekst zal § 1 vormen en de woorden “of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers” worden ingevoegd tussen de woorden “van het slachtoffer” en de woorden “hebben gekregen”;

2° het wordt aangevuld met een nieuwe paragraaf 2 luidende:

“§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen

recevabilité d'une action introduite par un groupement d'intérêt lorsque:

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l'instruction judiciaire liée au décès ou il en ressort que ses ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime;

2° la victime n'est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux font déjà l'objet d'une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou il ressort de l'enquête pénale que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable.

Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d'un ou plusieurs critères protégés tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes."

Art. 19

Il est inséré un titre VIII dans la même loi intitulé "Divers".

Art. 20

Dans le nouveau titre VIII de la même loi, il est inséré un article 34/1 rédigé comme suit:

"Art. 34/1. Le Roi établit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions et les modalités d'octroi des subsides accordés annuellement aux organisations actives dans le domaine de la lutte contre le racisme ou la xénophobie ou aux projets ayant pour finalité la lutte contre le racisme, en ce qui concerne les matières relevant de la compétence de l'autorité fédérale."

beletsel voor de ontvankelijkheid van een vordering ingesteld door een belangenvereniging wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren;

2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie.

Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen."

Art. 19

Een titel VIII wordt ingevoegd in dezelfde wet met als opschrift "Varia".

Art. 20

In de nieuwe titel VIII van deze wet wordt een artikel 34/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 34/1. De Koning stelt bij een in Ministerraad overlegd besluit de voorwaarden en modaliteiten vast voor de toekenning van subsidies die jaarlijks worden toegekend aan organisaties die actief zijn op het gebied van de strijd tegen racisme of xenofobie of aan projecten die tot doel hebben racisme te bestrijden voor aangelegenheden die onder de bevoegdheid vallen van de federale overheid."

CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre certaines formes
de discrimination**

Art. 21

Dans l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, modifié par les lois du 30 décembre 2009 et du 20 juillet 2022, les mots "fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale" sont remplacés par les mots "fondée sur les critères protégés".

Art. 22

Dans la version néerlandaise des articles 3 et 4, 4°, modifiés par les lois du 30 décembre 2009 et du 20 juillet 2022, ainsi que de l'article 8 de la même loi, les mots "seksuele geaardheid" sont chaque fois remplacés par les mots "seksuele oriëntatie".

Art. 23

Dans l'article 4 de la même loi, modifié par les lois du 30 décembre 2009, du 17 août 2013 et du 20 juillet 2022, les modifications suivantes sont apportées:

- a) au 4°, les mots "ou la condition" sont insérés entre les mots "l'origine" et "sociale";
- b) au 6°, les mots "de l'un des critères" sont remplacés par les mots "d'un ou plusieurs des critères";
- c) aux 7° et 9°, les mots "l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères";
- d) au 8°, les mots "l'un des critères" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères";
- e) aux 10° et 11°, les mots "l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères";

HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter
bestrijding van bepaalde vormen
van discriminatie**

Art. 21

In artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 20 juli 2022, worden de woorden "op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst" vervangen door de woorden "op grond van de beschermde criteria".

Art. 22

In de Nederlandstalige versie van artikelen 3 en 4, 4°, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 20 juli 2022, alsook van artikel 8 van dezelfde wet worden de woorden "seksuele geaardheid" vervangen door de woorden "seksuele oriëntatie".

Art. 23

In artikel 4 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009, 17 augustus 2013 en 20 juli 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in de bepaling onder 4° worden de woorden "of toestand" ingevoegd na de woorden "sociale afkomst";
- b) in de bepaling onder 6° worden de woorden "één van de beschermde criteria" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";
- c) in de bepalingen onder 7° en 9° worden de woorden "een beschermd criterium" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";
- d) in de bepaling onder 8° worden de woorden "een bepaald beschermd criterium" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";
- e) in de bepalingen onder 10° en 11° worden de woorden "een van de beschermde criteria" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

f) au 13°, les mots “de l’un des critères” sont remplacés par les mots “d’un ou plusieurs des critères”.

Art. 24

Dans l’article 4 de la même loi, modifié par les lois du 30 décembre 2009, du 17 août 2013 et du 20 juillet 2022, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 4° est complété par ce qui suit:

“Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes”;

b) dans l’article 4 sont insérés les 9°/1 et 9°/2 rédigés comme suit:

“9°/1 discrimination cumulée: situation qui se produit lorsqu’une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s’additionnent, tout en restant dissociables;

9°/2 discrimination intersectionnelle: situation qui se produit lorsqu’une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables”.

Art. 25

Dans le titre II de la même loi, il est inséré un chapitre II/1 intitulé: “Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés”.

Art. 26

Dans le chapitre II/1, il est inséré un article 9/1 rédigé comme suit:

“Art. 9/1. § 1^{er}. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s’additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains

f) in de bepaling onder 13° worden de woorden “een van de beschermde criteria” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 24

In artikel 4 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009, 17 augustus 2013 en 20 juli 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 4° wordt aangevuld als volgt:

“Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”.

b) in artikel 4 worden de bepalingen onder 9°/1 en 9°/2 ingevoegd, luidende:

“9°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

9°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden”.

Art. 25

In titel II van dezelfde wet wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd met als opschrift “Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria”.

Art. 26

In hoofdstuk II/1 wordt een artikel 9/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 9/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde

actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

§ 2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement."

Art. 27

Dans les articles 7, 9, 10 et 11 de la même loi, les mots "l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères".

Art. 28

L'article 14 de la même loi est complété par les tirets suivants:

- la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle.

Art. 29

Dans l'article 18, § 2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

- a) au 1°, le nombre "650" est remplacé par le nombre "1.950";
- b) au 1°, le nombre "1.300" est remplacé par le nombre "3.900";

door racisme of xenofobie ingegeven daden of van wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen."

Art. 27

In de artikelen 7, 9, 10 en 11 van dezelfde wet worden de woorden "een van de beschermde criteria" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 28

Artikel 14 van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende streepjes:

- cumulatieve discriminatie;
- intersectionele discriminatie.

Art. 29

In artikel 18, § 2, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in de bepaling onder 1° wordt het getal "650" vervangen door het getal "1.950";
- b) in de bepaling onder 1° wordt het getal "1.300" vervangen door het getal "3.900";

c) le 1^{er} est complété par les mots suivants: “À partir du 1^{er} janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1^{er} janvier, compte tenu de l’évolution de l’indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l’arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L’indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l’indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l’indice de départ.

Le résultat est arrondi à l’euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au *Moniteur belge*. Ils entrent en vigueur le 1^{er} janvier de l’année de leur adaptation”;

d) le § 2 est complété par les 3^o et 4^o rédigés comme suit:

“3^o si la victime réclame l’indemnisation du préjudice qu’elle a subi du fait d’une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l’existence d’une telle discrimination et décide, en conséquence, de l’opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1^o ou au 2^o pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l’indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l’indemnisation forfaitaire visée au 1^o ou au 2^o accordée à la suite de la violation d’un critère protégé;

4^o si la victime réclame l’indemnisation du préjudice qu’elle a subi du fait d’une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l’opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1^o ou au 2^o pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l’indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l’indemnisation forfaitaire visée au 1^o ou 2^o accordée suite à la violation d’un critère protégé.”

c) de bepaling onder 1^o wordt aangevuld met de volgende woorden: “Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van ’s lands concurrentievermogen.

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op de euro en naar boven afgerond.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing”;

d) paragraaf 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 3^o en 4^o, luidende:

“3^o indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van de criteria die kunnen leiden tot de bevinding dat van een dergelijke discriminatie sprake is, en oordeelt hij dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van de in 1^o of 2^o bedoelde forfaitaire schadevergoedingen, om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve criteria, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1^o of 2^o bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.

4^o indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van forfaitaire schadevergoedingen bedoeld in 1^o of 2^o om rekening te houden met het aantal criteria die op onschiedbare wijze op elkaar inwerken, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1^o of 2^o bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.”

Art. 30

Dans l'article 20 de la même loi, modifié par la loi du 15 avril 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa rédigé comme suit: "Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.";

2° dans le paragraphe 2, les mots "peut octroyer" sont remplacés par le mot "octroie";

3° dans le paragraphe 3, l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 31

Dans l'article 21 de la même loi, les mots "un critère protégé" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères protégés".

Art. 32

Dans les articles 22 et 23 de la même loi, les mots "de l'un des critères" sont chaque fois remplacés par les mots "d'un ou plusieurs des critères".

Art. 33

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

1° les mots "ainsi que" sont abrogés;

2° l'alinéa 2 est complété par les tirets suivants:

- la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle.

Art. 34

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

Art. 30

In artikel 20 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 april 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met een lid, luidende: "De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 18, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen" vervangen door de woorden "kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 18, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe";

3° in paragraaf 3 wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 31

In artikel 21 van dezelfde wet worden de woorden "de beschermde criteria" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 32

In de artikelen 22 en 23 van dezelfde wet worden de woorden "een van de beschermde criteria" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 33

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

1° het woord "alsook" wordt opgeheven;

2° het tweede lid wordt aangevuld met de volgende streepjes:

- cumulatieve discriminatie;
- intersectionele discriminatie.

Art. 34

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

1° les mots “l’un des critères” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères”;

2° les mots “un critère protégé” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”.

Art. 35

Dans l’article 31 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° le texte actuel formera le paragraphe 1^{er} et les mots “ou ses représentants légaux ou ses ayants droit” sont insérés après les mots “de la victime”;

2° il est complété par un paragraphe 2 rédigé comme suit:

“§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l’absence de preuve de l’accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d’une action introduite par un groupement d’intérêt, lorsque:

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l’instruction judiciaire liée au décès ou il en ressort que ses ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime;

2° la victime n’est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux font déjà l’objet d’une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou il ressort de l’enquête pénale que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable.

Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d’un ou plusieurs critères protégés, tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

1° de woorden “een van de beschermde criteria” worden vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

2° de woorden “een beschermd criterium” worden telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

3° de woorden “een welbepaald beschermd criterium” worden vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 35

In artikel 31 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de huidige tekst zal paragraaf 1 vormen en de woorden “of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechts opvolgers” worden ingevoegd tussen de woorden “van het slachtoffer” en de woorden “hebben gekregen”;

2° het wordt aangevuld met een paragraaf 2 luidende:

“§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van de vordering ingesteld door een belangenvereniging wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren;

2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie.

Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Art. 36

Dans le titre VII de la même loi, il est inséré un article 32/1 rédigé comme suit:

“Art. 32/1. Le Roi établit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions et les modalités d’octroi des subsides accordés annuellement aux organisations actives dans le domaine de la lutte contre les discriminations ou aux projets ayant pour finalité la lutte contre les discriminations, en ce qui concerne les matières relevant de la compétence de l’autorité fédérale.”

CHAPITRE 4

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

Art. 37

Dans l’article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, modifié par la loi du 15 novembre 2022, les mots “d’un critère protégé par la présente loi” sont remplacés par les mots “des critères protégés”.

Art. 38

Dans l’article 4 de la même loi, remplacé par la loi du 15 novembre 2022, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots “critère protégé” sont remplacés par les mots “critères protégés”;

2° les mots “le changement de sexe” sont remplacés par les mots “la transition médicale ou sociale”;

3° l’article 4 est complété par un alinéa rédigé comme suit: “Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie”.

Art. 36

In titel VII van dezelfde wet wordt een artikel 32/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 32/1. De Koning stelt bij een in Ministerraad overlegd besluit de voorwaarden en modaliteiten vast voor de toekenning van subsidies die jaarlijks worden toegekend aan organisaties die actief zijn op het gebied van discriminatiebestrijding of aan projecten die tot doel hebben discriminatie te bestrijden, voor wat betreft de aangelegenheden die tot de bevoegdheid behoren van de federale overheid.”

HOOFDSTUK 4

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

Art. 37

In artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, gewijzigd bij de wet van 15 november 2022, worden de woorden “van een door deze wet beschermd criterium” vervangen door de woorden “van de beschermde criteria”.

Art. 38

In artikel 4 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 15 november 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “beschermd criterium” worden vervangen door de woorden “beschermde criteria”;

2° het woord “geslachtsverandering” wordt vervangen door de woorden “medische of sociale transitie”;

3° artikel 4 wordt aangevuld met een lid, luidende: “Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden”.

Art. 39

Dans l'article 5 de la même loi, modifié par la loi du 15 novembre 2022, les modifications suivantes sont apportées:

a) au 5°, les mots “d'un critère protégé” sont remplacés par les mots “d'un ou plusieurs des critères protégés”;

b) aux 6° et 8°, les mots “un critère protégé” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”;

c) au 7°, les mots “un critère protégé déterminé” sont remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”;

d) aux 9° et 11°, les mots “à un critère protégé” sont chaque fois remplacés par les mots “à un ou plusieurs des critères protégés”;

e) au 12°, les mots “d'un critère protégé” sont remplacés par les mots “d'un ou plusieurs des critères protégés”;

f) les 8°/1 et 8°/2 sont insérés et rédigés comme suit:

“8°/1 discrimination cumulée: situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables;

8°/2 discrimination intersectionnelle: situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables”.

Art. 40

Dans le titre II de la même loi, il est inséré un chapitre II/1 intitulé: “Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés”.

Art. 41

Dans le chapitre II/1, il est inséré un article 15/1 rédigé comme suit:

“Art. 15/1. § 1^{er}. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent,

Art. 39

In artikel 5 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 november 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 5° worden de woorden “een beschermd criterium” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

b) in de bepalingen onder 6° en 8° worden de woorden “een beschermd criterium” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

c) in de bepaling onder 7° worden de woorden “met een beschermd criterium” vervangen door de woorden “met een of meer beschermde criteria”;

d) in de bepalingen onder 9° en 11° worden de woorden “een beschermd criterium” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

e) in de bepaling onder 12° worden de woorden “een beschermd criterium” vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”;

f) de bepalingen onder 8°/1 en 8°/2 worden ingevoegd, luidende:

“8°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

8°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden”.

Art. 40

In titel II van dezelfde wet wordt een hoofdstuk II/1 ingevoegd met als opschrift “Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria”.

Art. 41

In hoofdstuk II/1 wordt een artikel 15/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 15/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar

tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

§ 2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.”

Art. 42

Dans les articles 8, 14, 15, 16 et 18 de la même loi, modifiés par la loi du 15 novembre 2022, les mots “un critère protégé” sont chaque fois remplacés par les mots “un ou plusieurs des critères protégés”.

Art. 43

L'article 19 de la même loi est complété par les tirets suivants:

- la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle.

Art. 44

Dans la version française de l'article 19/1, § 3 de la même loi, inséré par la loi du 15 novembre 2022, le mot “ou” entre les mots “ou” et “d'un autre congé” est abrogé.

worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.”

Art. 42

In de artikelen 8, 14, 15, 16 en 18 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 november 2022, worden de woorden “een beschermd criterium” telkens vervangen door de woorden “een of meer beschermde criteria”.

Art. 43

Artikel 19 van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende streepjes:

- cumulatieve discriminatie;
- intersectionele discriminatie.

Art. 44

In de Franstalige versie van artikel 19/1, § 3 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 15 november 2022, wordt het woord “ou” tussen de woorden “ou” en “d'un autre congé” opgeheven.

Art. 45

Dans les articles 19/1, § 4 et 23, § 3 de la même loi, insérés par la loi du 15 novembre 2022, les modifications suivantes sont apportées:

1° le mot “forfaitaires” est abrogé;

2° le mot “, § 2,” est abrogé.

Art. 46

Dans l'article 23, § 2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

a) au 1°, le nombre “650” est remplacé par le nombre “1.950”;

b) au 1°, le nombre “1.300” est remplacé par le nombre “3.900”;

c) le 1° est complété par les mots suivants: “À partir du 1^{er} janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1^{er} janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ.

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au *Moniteur belge*. Ils entrent en vigueur le 1^{er} janvier de l'année de leur adaptation”;

d) au 2°, dans la version française, les mots “ou des régimes complémentaires de sécurité sociale” sont insérés entre les mots “d'une discrimination dans le cadre des relations de travail” et les mots “, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute”;

Art. 45

In de artikelen 19/1, § 4 en 23, § 3, ingevoegd bij de wet van 15 november 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord “forfaitaire” wordt opgeheven;

2° het woord “, § 2,” wordt opgeheven.

Art. 46

In artikel 23, § 2, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in de bepaling onder 1° wordt het getal “650” vervangen door het getal “1.950”;

b) in de bepaling onder 1° wordt het getal “1.300” vervangen door het getal “3.900”;

c) de bepaling onder 1° wordt aangevuld met de volgende woorden: “Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op een euro en naar boven afgerond.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing”;

d) in de bepaling onder 2° in de Franse versie, worden de woorden “ou des régimes complémentaires de sécurité sociale” ingevoegd tussen de woorden “d'une discrimination dans le cadre des relations de travail” en de woorden “, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute”;

e) le § 2 est complété par les 3° et 4° rédigés comme suit:

“3° si la victime réclame l’indemnisation du préjudice qu’elle a subi du fait d’une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l’existence d’une telle discrimination et décide, en conséquence, de l’opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l’indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l’indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d’un critère protégé;

4° si la victime réclame l’indemnisation du préjudice qu’elle a subi du fait d’une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle

et décide, en conséquence, de l’opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l’indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l’indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d’un critère protégé.”

Art. 47

Dans l’article 25 de la même loi, modifié par la loi du 15 avril 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa rédigé comme suit: “Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d’actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.”;

2° dans le paragraphe 2, les mots “peut octroyer” sont remplacés par le mot “octroie”;

3° dans le paragraphe 3, l’alinéa 2 est abrogé.

e) paragraaf 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 3° en 4°, luidende:

“3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van de criteria die kunnen leiden tot de bevinding dat van een dergelijke discriminatie sprake is, en oordeelt hij dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoedingen, om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve criteria, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium;

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van forfaitaire schadevergoedingen bedoeld in 1° of 2° om rekening te houden met het aantal criteria die

op onscheidbare wijze op elkaar inwerken, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.”

Art. 47

In artikel 25 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 april 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt aangevuld met een lid, luidende: “De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.”;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen” vervangen door de woorden “kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe”;

3° in paragraaf 3 wordt het tweede lid opgeheven.

Art. 48

Dans l'article 26 de la même loi, modifié par la loi du 15 novembre 2022, les mots "un critère protégé" sont remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères protégés".

Art. 49

Dans les articles 27 et 28, modifiés par la loi du 15 novembre 2022, ainsi que dans les articles 28/1 et 28/2, insérés par la loi du 22 mai 2014 et modifiés par la loi du 15 novembre 2022, les mots "d'un critère protégé" sont chaque fois remplacés par les mots "d'un ou plusieurs des critères protégés".

Art. 50

Dans l'article 32 de la même loi, l'alinéa 2 est complété par les tirets suivants:

- la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle.

Art. 51

Dans l'article 33 de la même loi, modifié par la loi du 15 novembre 2022, les modifications suivantes sont apportées:

1° les mots "un critère protégé" sont chaque fois remplacés par les mots "un ou plusieurs des critères protégés";

2° les mots "concernées par le même critère protégé" sont remplacés par les mots "partageant un ou plusieurs des critères protégés".

Art. 52

Dans l'article 36 de la même loi, modifié par la loi du 15 novembre 2022, les modifications suivantes sont apportées:

1° le texte actuel formera le paragraphe 1^{er} et les mots "ou ses représentants légaux ou ses ayants droit" sont insérés après les mots "de la victime";

2° il est complété par un paragraphe 2 rédigé comme suit:

Art. 48

In artikel 26 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 november 2022, wordt het woord "een beschermd criterium" vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 49

In de artikelen 27 en 28, gewijzigd bij de wet van 15 november 2022, en in de artikelen 28/1 en 28/2, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2014 en gewijzigd bij de wet van 15 november 2022, worden de woorden "een beschermd criterium" telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria".

Art. 50

In artikel 32 van dezelfde wet wordt het tweede lid aangevuld met de volgende streepjes:

- cumulatieve discriminatie;
- intersectionele discriminatie.

Art. 51

In artikel 33 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 november 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "een beschermd criterium" worden telkens vervangen door de woorden "een of meer beschermde criteria";

2° de woorden "met eenzelfde beschermd criterium" worden vervangen door de woorden "die een of meer beschermde criteria delen".

Art. 52

In artikel 36 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 15 november 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de huidige tekst zal paragraaf 1 vormen en de woorden "of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers" worden ingevoegd tussen de woorden "van het slachtoffer" en de woorden "hebben gekregen";

2° het wordt aangevuld met een paragraaf 2 luidende:

“§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l’absence de preuve de l’accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d’une action introduite par un groupement d’intérêt lorsque:

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l’instruction judiciaire liée au décès ou il en ressort que ses ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime;

2° la victime n’est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux font déjà l’objet d’une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou il ressort de l’enquête pénale que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable.

Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d’un ou plusieurs critères protégés, tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.”

Donné à Bruxelles, le 13 mai 2023.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de la Mobilité,

Georges Gilkinet

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

Marie-Colline Leroy

“§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van een vordering ingesteld door een belangenvereniging, wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren;

2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie.

Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.”

Gegeven te Brussel, op 13 mei 2023.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Mobiliteit,

Georges Gilkinet

De staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,

Marie-Colline Leroy

Coordination des articles

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

Texte de base

Texte adapté au projet de loi

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

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 fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

CHAPITRE II. - Définitions

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;

- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;

- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupement d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 32;

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, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

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 **fondée sur les critères protégés.**

CHAPITRE II. - Définitions

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;

- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;

- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupement d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 32;

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, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. **Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés,**

5° Centre : [1 le Centre interfédéral pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013]1 ;

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;

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;

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,

octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;

5° Centre : [1 le Centre interfédéral pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013]1 ;

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base **d'un ou plusieurs 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 **un ou plusieurs des critères** protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

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 **un ou plusieurs des critères** protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur **un ou plusieurs des critères** protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

9°/1 discrimination cumulée : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables ;

9°/2 discrimination intersectionnelle : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables ;

10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à **un ou plusieurs 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 **un ou plusieurs des critères**

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 leurs 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;

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

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

TITRE II. - Justification des distinctions

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes

Art. 7. § 1^{er}. Toute distinction directe fondée sur une 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, 10 et 11.

§ 2. Toute 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.

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 **d'un ou plusieurs des critères** protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 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;

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

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

TITRE II. - Justification des distinctions

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes

Art. 7. § 1^{er}. Toute distinction directe fondée sur **un ou plusieurs des critères protégés, à l'exception de la nationalité**, constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.

§ 2. Toute 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 premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

CHAPITRE II. - 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.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur **un ou plusieurs 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 II/1. Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés

Art.9/1. § 1er. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

§ 2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification

Art. 10. § 1er. 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 oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

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

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- en ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.
- en 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^{er}. 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 premier ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées

Art. 10. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur **un ou plusieurs 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 oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

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

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- en ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.
- en ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

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

Art. 11. § 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur **un ou plusieurs 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 premier ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par

par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

TITRE III - CHAPITRE 1er. - Interdiction de discrimination

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 II. - Dispositifs de protection

Art. 16. § 1er. 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 § 2, 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 § 1er 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 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;

ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

TITRE III - CHAPITRE 1er. - Interdiction de discrimination

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 ;
- **la discrimination cumulée ;**
- **la discrimination intersectionnelle.**

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection

Art. 16. § 1er. 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 § 2, 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 § 1er 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 **1.950** euros; ce montant est porté à **3.900** 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. **À partir du 1er janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1er janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989**

de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante : le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ.

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur le 1er janvier de l'année de leur adaptation;

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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, 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 préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, 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 préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ;

3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l'existence d'une telle discrimination et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou au 2° accordée à la suite de la violation d'un critère protégé ;

4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient

Art. 18. § 1er. A 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 [1 tribunal de l'entreprise]¹, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 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 de celui-ci 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 § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut-être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jours, mois et an;

compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé.

Art. 18. § 1er. A 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 [1 tribunal de l'entreprise]¹, 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.

Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal **octroie** 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 de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut-être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jours, mois et an;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée.

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

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 ait 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'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

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,

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée.

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

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 ait 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'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

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 ou plusieurs des critères protégés**.

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 **d'un ou plusieurs des critères** protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

même en dehors des domaines visés à l'article 5;

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;

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;

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.

[1 5° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, nie, minimise grossièrement, cherche à justifier ou approuve des faits correspondant à un crime de génocide, à un crime contre l'humanité ou à un crime de guerre tel que visé à l'article 136quater du Code pénal, établis comme tels par une décision définitive rendue par une juridiction internationale, sachant ou devant savoir que ce comportement risque d'exposer soit une personne, soit un groupe, une communauté ou leurs membres, à la discrimination, à la haine ou à la violence, en raison de l'un des critères protégés ou de la religion, au sens de l'article 1er, § 3, de la décision-cadre du Conseil de l'Union européenne du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.]¹

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 fondée sur

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 **d'un ou plusieurs des critères** protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

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 **d'un ou plusieurs des critères** protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

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 **d'un ou plusieurs des critères** protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

[1 5° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, nie, minimise grossièrement, cherche à justifier ou approuve des faits correspondant à un crime de génocide, à un crime contre l'humanité ou à un crime de guerre tel que visé à l'article 136quater du Code pénal, établis comme tels par une décision définitive rendue par une juridiction internationale, sachant ou devant savoir que ce comportement risque d'exposer soit une personne, soit un groupe, une communauté ou leurs membres, à la discrimination, à la haine ou à la violence, en raison **d'un ou plusieurs des critères** protégés ou de la religion, au sens de l'article 1er, § 3, de la décision-cadre du Conseil de l'Union européenne du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.]¹

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 fondée sur **un ou plusieurs des critères** protégés dans les

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 peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 24. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 5, § 1er, 1°, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

Art. 25. Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, est puni

des 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 **d'un ou plusieurs 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 **d'un ou plusieurs 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 peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 24. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 5, § 1er, 1°, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison **d'un ou plusieurs des critères protégés**, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison **d'un ou plusieurs des critères protégés**.

Art. 25. Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison **d'un ou plusieurs des critères protégés**, est puni d'un emprisonnement

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

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

TITRE V. - Charge de la preuve

Art. 29. 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.

Art. 30. § 1er. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison **d'un ou plusieurs des critères** protégés.

TITRE V. - Charge de la preuve

Art. 29. 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 ;
- **la discrimination cumulée ;**
- **la discrimination intersectionnelle.**

Art. 30. § 1er. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur **un ou plusieurs des critères** protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur **un ou plusieurs des critères protégés**, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant **un ou plusieurs des critères protégés**; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur **un ou plusieurs des critères protégés**, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

TITRE VI. - Instances compétentes.

Art. 33. 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.

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

TITRE VI. - Instances compétentes.

Art. 33. § 1^{er}. 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 ou ses représentants légaux ou ses ayants droit.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l'absence de preuve de l'accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d'une action introduite par un groupement d'intérêt lorsque :

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l'instruction judiciaire liée au décès ou il en ressort que ses ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime ;

2° la victime n'est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux ont déjà l'objet d'une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou il ressort de l'enquête pénale que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable.

Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d'un ou plusieurs critères protégés tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Titre VIII. Divers

Art. 34/1. Le Roi établit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions et les modalités d'octroi des subsides accordés annuellement aux organisations actives dans le domaine de la lutte contre le racisme ou la xénophobie ou aux projets ayant pour finalité la lutte contre le racisme, en ce qui concerne les matières relevant de la compétence de l'autorité fédérale.

Coordination des articles

Version coordonnée de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination	
Texte de base	Texte adaptée au projet de loi
TITRE 1er. - CHAPITRE 1er. - Dispositions introductives.	TITRE 1er. - CHAPITRE 1er. - Dispositions introductives.
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 fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.	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 fondée sur les critères protégés.
CHAPITRE II. - Définitions.	CHAPITRE II. - Définitions.
Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par : 1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci : - tant dans le secteur public que dans le secteur privé; - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant; - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité; - indépendamment du régime 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, § 1er, 2°, de la Constitution; 2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 30;	Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par : 1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci : - tant dans le secteur public que dans le secteur privé; - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant; - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité; - indépendamment du régime 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, § 1er, 2°, 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 : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale; 5° Centre : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 ; 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; 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;	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 : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, [1 la conviction syndicale,]1 la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine ou la condition sociale. Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ; 5° Centre : [2 le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013]2; 6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base d'un ou plusieurs 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 un ou plusieurs des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II; 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 un ou plusieurs des critères protégés; 9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ; 9°/1 discrimination cumulée : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables ;
---	---

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° aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées; 13° 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 leurs membres; 14° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par les articles 8 ou 13; 15° 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; 16° avantages sociaux : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968	9°/2 discrimination intersectionnelle : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables ; 10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à un ou plusieurs 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 un ou plusieurs des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique; 12° aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées; 13° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base d'un ou plusieurs des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres; 14° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par les articles 8 ou 13; 15° 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; 16° 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
---	--

relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté; 17° 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.	la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté; 17° régimes complémentaires de sécurité sociale : régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.
TITRE II. - Justification des distinctions.	TITRE II. - Justification des distinctions.
CHAPITRE 1er.- Justification des distinctions directes.	CHAPITRE 1er.- Justification des distinctions directes.
Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.	Art. 7. Toute distinction directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.
Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. § 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque : - une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et; - l'exigence repose sur un objectif légitime et est 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	Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. § 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque : - une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et; - l'exigence repose sur un objectif légitime et est 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 § 2, 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.	organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, 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 II. - Justification des distinctions indirectes.	CHAPITRE II. - 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 but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou, - à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.	Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs 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 but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou, - à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.
	CHAPITRE II/1. Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés
	Art. 9/1. § 1 ^{er} . Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement. § 2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre

	la discrimination entre les femmes et les hommes. Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.
CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.	CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.
Art. 10. § 1^{er}. 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 : - il doit exister une inégalité manifeste; - la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir; - la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint; - la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui. § 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi, 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 et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés : - pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas; - pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail. A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif. "	Art. 10. § 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur un ou plusieurs 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 : - il doit exister une inégalité manifeste; - la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir; - la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint; - la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui. § 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi, 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 et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés : - pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas; - pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail. A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif. "
Art. 11. § 1 ^{er} . Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés	Art. 11. § 1 ^{er} . Une distinction directe ou indirecte fondée sur un ou plusieurs 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 § 1^{er} ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.	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 § 1^{er} ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.
TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination.	TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination.
Art. 14. Dans les matières 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; - un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.	Art. 14. Dans les matières 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; - un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée ; - la discrimination cumulée ; - la discrimination intersectionnelle.
CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.	CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.
Art. 18. § 1er. 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 § 2, 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 § 1er 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 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	Art. 18. § 1er. 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 § 2, 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 § 1er 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 1.950 euros; ce montant est porté à 3.900 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

discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice 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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, 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 préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.	circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi. À partir du 1er janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1er janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022. Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante : le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. Le résultat est arrondi à l'euro supérieur. Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur le 1er janvier de l'année de leur adaptation ; 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 ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, 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 préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ; 3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l'existence d'une telle discrimination et décide, en conséquence, de l'opportunité de
--	---

	cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou au 2° accordée à la suite de la violation d'un critère protégé ; 4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé.
Art. 20.§ 1er. A 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 [1 tribunal de l'entreprise]1, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi. Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions. § 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 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 de celui-ci 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	Art. 20.§ 1er. A 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 [1 tribunal de l'entreprise]1, 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. Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi. § 2. A la demande de la victime, le président du tribunal octroie à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 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 de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. § 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé. Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente. Sous peine de nullité, la requête contient : 1° l'indication des jours, mois et année; 2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant; 3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée; 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande. 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 ait 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'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.	§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé. Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente. Sous peine de nullité, la requête contient : 1° l'indication des jours, mois et année; 2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant; 3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée; 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande. 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 ait 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'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.
TITRE IV. - Dispositions pénales. Art. 21. 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, ainsi que du	TITRE IV. - Dispositions pénales. Art. 21. 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 ou plusieurs des critères protégés, ainsi que du refus de mettre en place les

refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.	aménagements raisonnables pour une personne handicapée.
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 : 1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5; 2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5; 3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5; 4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.	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 : 1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5; 2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5; 3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5; 4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un ou plusieurs des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.
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 peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre. Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité	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 d'un ou plusieurs 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 d'un ou plusieurs 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 peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre. Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes

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 ans à quinze ans.	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 ans à quinze ans.
TITRE V. - Charge de la preuve.	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; - ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.	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; - le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée ; - la discrimination cumulée ; - la discrimination intersectionnelle.
Art. 28. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination § 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. § 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte	Art. 28. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination § 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un ou plusieurs des critères protégés; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence. § 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée

fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.	sur un ou plusieurs des critères protégés, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement : 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.
TITRE VI. - Instances compétentes. Art. 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 VI. - Instances compétentes. Art. 31. § 1^{er}. 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 ou ses représentés légaux ou ses ayants droit. § 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, l'absence de preuve de l'accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d'une action introduite par un groupement d'intérêt, lorsque : 1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l'instruction judiciaire liées au décès ou il en ressort que ses ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime ; 2° la victime n'est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux font déjà l'objet d'une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou il ressort de l'enquête pénale que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable. Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d'un ou plusieurs critères protégés, tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.
TITRE VII. - Divers.	TITRE VII. - Divers. Art. 32/1. Le Roi établit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions et les

	modalités d'octroi des subsides accordés annuellement aux organisations actives dans le domaine de la lutte contre les discriminations ou aux projets ayant pour finalité la lutte contre les discriminations, en ce qui concerne les matières relevant de la compétence de l'autorité fédérale.
--	---

Coordination des articles

LOI DE 10 MAI 2007 TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Texte de base	Texte adapté au projet de loi
TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.	TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.
Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base d'un critère protégé par la présente loi.	Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur des critères protégés par la présente loi.
Art. 4. Pour l'application de la présente loi, on entend par critère protégé : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.	Art. 4. Pour l'application de la présente loi, on entend par critères protégés : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale .
	Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.
CHAPITRE II. – Définitions	CHAPITRE II. - Définitions
Art. 5. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par : 1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci : - tant dans le secteur public que dans le secteur privé; - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ; - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;	Art. 5. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par : 1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci : - tant dans le secteur public que dans le secteur privé ; - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ; - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;

- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail ;
 - à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution ;
 2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35 ;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale ;

4° Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 ;

5° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base d'un critère protégé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

6° discrimination directe : distinction directe, fondée sur un critère protégé, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi ;

7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes concernées par un critère protégé déterminé ;

8° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur un critère protégé, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail ;
 - à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution ;
 2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35 ;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale ;

4° Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 ;

5° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base d'un **ou plusieurs 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 ;

6° discrimination directe : distinction directe, fondée sur un **ou plusieurs des critères protégés**, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi ;

7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par **un ou plusieurs des critères protégés** ;

8° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur **un ou plusieurs des critères protégés**, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II ;

8°/1 discrimination cumulée : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables ;

8°/2 discrimination intersectionnelle : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée

sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables.

9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à un critère protégé, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à **un ou plusieurs des critères protégés**, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

10° harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

10° harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un critère protégé, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique ;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à **un ou plusieurs 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 d'un critère protégé, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres ;

12° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base **d'un ou plusieurs des critères protégés**, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres ;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13 ;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13 ;

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

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

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

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.

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

TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes

Section Ire. – En matière de biens et services.

Art. 8. Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur un critère protégé constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes

Section Ire. – En matière de biens et services.

Art. 8. Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur un **ou plusieurs des critères protégés** constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

Section V. – En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Section V. – En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Art. 14. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 6° et 6, § 1er, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur un critère protégé constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 14. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 6° et 6, § 1er, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur **un ou plusieurs des critères protégés** constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.

Art. 15. Toute distinction indirecte fondée sur un critère protégé constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Art. 15. Toute distinction indirecte fondée sur **un ou plusieurs 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 II/1 – Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés

Art. 15/1. §1er. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

§2. Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions des titres II de la présente loi, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification. CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.

Art. 16. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur un critère protégé ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

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

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

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

(...)

Art. 18. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur un critère protégé ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou

Art. 16. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur **un ou plusieurs 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 oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

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

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas ;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

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

(...)

Art. 18. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur **un ou plusieurs 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 § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou

indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

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

Ces mesures auront trait notamment :

- 1° aux notions de " chef de famille " et de " personnes à charge ";
- 2° aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations;
- 3° aux différences concernant la charge de la preuve;
- 4° aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Ont-elles.

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

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

Ces mesures auront trait notamment :

- 1° aux notions de « chef de famille » et de « personnes à charge » ;
- 2° aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations ;
- 3° aux différences concernant la charge de la preuve ;
- 4° aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination

Art. 19. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel ;

Art. 19/1. §1. A l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou d'un

TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination

Art. 19. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe ;
- la discrimination indirecte ;
- l'injonction de discriminer ;
- le harcèlement ;
- le harcèlement sexuel ;
- **la discrimination cumulée ;**
- **la discrimination intersectionnelle**

Art. 19/1. §1. A l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou

autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur lui attribue une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

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

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

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

Art. 23. § 1er. 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 § 2, 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 § 1er 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

d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales, le travailleur a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur lui attribue une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

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

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

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

Art. 23. § 1er. 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 § 2, 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 § 1er 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 **1950** euros ; ce montant est porté à **3900** euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en

raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

À partir du 1er janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1er janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022.

Chaque augmentation ou diminution de l'indice entraîne une augmentation ou une diminution des montants conformément à la formule suivante : le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ.

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

Les nouveaux montants sont publiés annuellement par avis au Moniteur belge. Ils entrent en vigueur le 1er janvier de l'année de leur adaptation ;

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 pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, 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 préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ;

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, **ou des régimes complémentaires de sécurité sociale**, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, 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 préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute ; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1° ;

3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au

constat de l'existence d'une telle discrimination et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé

4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé.

(...)

(...)

Art. 25. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de l'entreprise, 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.

Art. 25. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de l'entreprise, 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.

Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal **octroie** à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en

§ 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

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 de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

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 de celui-ci 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 § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient ;

1° l'indication des jours, mois et année ;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant ;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée ;

4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

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 ait 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'Etat, telles que définies par les lois

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient ;

1° l'indication des jours, mois et année ;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant ;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée ;

4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

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 ait 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'Etat, telles que définies par les lois

coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

TITRE IV. – Dispositions pénales

Art. 26. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur un critère protégé.

Art. 27. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison d'un critère protégé, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 ;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison d'un critère protégé, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 ;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un critère protégé, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 ;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un critère protégé, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

Art. 28. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison d'un critère protégé. Les mêmes peines sont applicables lorsque les

TITRE IV. – Dispositions pénales

Art. 26. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur **un ou plusieurs des critères protégés**.

Art. 27. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés**, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 ;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés**, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 ;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés**, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6 ;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés**, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

Art. 28. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés**.

faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un critère protégé.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre. Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable ; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 28/1. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, commet une discrimination, au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison d'un critère protégé, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison d'un critère protégé.

Art. 28/2. Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison d'un critère protégé est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison d'un critère protégé.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés**.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable ; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 28/1. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, commet une discrimination, au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés**, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés**.

Art. 28/2. Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination au sens de l'article 5, 5°, 6°, 7° ou 8°, à l'égard d'une personne en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés** est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison d'un **ou plusieurs des critères protégés**.

TITRE V. – Charge de la preuve

Art. 32. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel ;

Art. 33. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un critère protégé, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes concernées par le même critère protégé ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts ; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ; ou

TITRE V. – Charge de la preuve

Art. 32. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel ;
- **la discrimination cumulée ;**
- **la discrimination intersectionnelle**

Art. 33. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur un **ou plusieurs des critères protégés**, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un **ou plusieurs des critères protégés**, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes **partageant un ou plusieurs des critères protégés** ; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts ; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un **ou plusieurs des critères protégés**, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ; ou
3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

Art. 36. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ; ou
3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

Art. 36. § 1 Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime **ou ses représentés légaux ou ses ayants droit.**

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1er, l'absence de preuve de l'accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d'une action introduite par un groupement d'intérêt lorsque :

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l'instruction judiciaire liée au décès ou celle-ci démontre il en ressort que ses ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime ;

2° la victime n'est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux font déjà l'objet d'une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou il ressort de l'enquête pénale montre que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable.

Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d'un ou plusieurs critères protégés, tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter certaines formes de discrimination.

Coördinatie van de artikelen**Gecoördineerde versie -****Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden****BASISTEKST****Tekst aangepast aan het wetsontwerp****TITEL I HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen**

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

HOOFDSTUK II. - Definities

Art. 4. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen omvatten, en dit :

- zowel in de openbare als in de private 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 beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;

- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;

- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingenorganen en instellingen bedoelde en met uitzondering van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs,

2° belangenvereniging : de in artikel 32 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

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

TITEL I HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen

Art. 3. Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie **op grond van de beschermde criteria.**

HOOFDSTUK II. - Definities

Art. 4. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen omvatten, en dit :

- zowel in de openbare als in de private 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 beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;

- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;

- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingenorganen en instellingen bedoelde en met uitzondering van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs,

2° belangenvereniging : de in artikel 32 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

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

4° beschermde criteria : nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming;

5° Centrum : [1 het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013]1;

6° direct onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van 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;

8° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door 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;

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

4° beschermde criteria : nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming. **Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;**

5° Centrum : [1 het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013]1;

6° direct onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van **een of meer beschermde criteria**;

7° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria** dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

8° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door **een of meer beschermde criteria**, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

9° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria** dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

9°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

9°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden;

10° intimidatie : ongewenst gedrag dat met **een of meer beschermde criteria** verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende,

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, de arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

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

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

TITEL II. - Rechtvaardiging van onderscheid

HOOFDSTUK I. - Rechtvaardiging van direct onderscheid

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

vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

11° positieve actie : specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met **een of meer 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 **een of meer 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, de arbeid als zelfstandige en als ambtenaar;

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

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

TITEL II. - Rechtvaardiging van onderscheid

HOOFDSTUK I. - Rechtvaardiging van direct onderscheid

Art. 7. § 1. Elk direct onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria, met uitzondering van de nationaliteit**, vormt een directe discriminatie, behalve in de gevallen bepaald in de artikelen 8, 10 en 11.

§ 2. Elk 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.

Het eerste lid 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.

HOOFDSTUK II. - Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Art. 9. Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria 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.

§ 2. Elk 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.

Het eerste lid 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.

HOOFDSTUK II. - Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Art. 9. Elk indirect onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria** 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 II/1. - Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria

Art. 9/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die

het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

HOOFDSTUK III. - Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 10. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit directe of indirecte onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

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

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kunnen worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

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

HOOFDSTUK III. - Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 10. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria** geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit directe of indirecte onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

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

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kunnen worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

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

Art. 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. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en rekening houdend het in België geldende internationaal recht.

TITEL III - HOOFDSTUK I. – Discriminatieverbod

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

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

HOOFDSTUK II. - Rechtsbescherming

Art. 16. § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde 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 § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding 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 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou

Art. 11. § 1. Direct of indirect onderscheid op grond van **een of meer 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. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en rekening houdend het in België geldende internationaal recht.

TITEL III - HOOFDSTUK I. – Discriminatieverbod

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

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- **cumulatieve discriminatie;**
- **intersectionele discriminatie.**

HOOFDSTUK II. - Rechtsbescherming

Art. 16. § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde 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 § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding 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 **1.950** euro; dat bedrag wordt verhoogd tot **3.900** euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of

zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade. **Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.**

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule : het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op de euro en naar boven afgerond.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing;

2° Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 13, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

2° Indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 13, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°;

3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van

de criteria die kunnen leiden tot de bevinding dat van een dergelijke discriminatie sprake is, een oordeelt hij dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoedingen, om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve criteria, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium;

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van forfaitaire schadevergoedingen bedoeld in 1° of 2° om rekening te houden met het aantal criteria die op onscheidbare wijze op elkaar inwerken, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.

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 [1 ondernemingsrechtbank]1, 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.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting

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 [1 ondernemingsrechtbank]1, 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.

De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer **kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe.**

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij

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 kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld.
- 4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

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 strafrecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de 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.

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.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld.
- 4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

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 strafrecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de 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 januari 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 gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft :

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.

[1 5° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, feiten overeenstemmend met een misdaad van genocide, een misdaad tegen de mensheid of een oorlogsmisdaad zoals bedoeld in artikel 136quater van het Strafwetboek, en als dusdanig vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht, ontkent, schromelijk minimaliseert, poogt te rechtvaardigen of goedkeurt, wetende of verondersteld zijnde te weten dat dit gedrag hetzij een persoon, hetzij een groep, een

§ 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 januari 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 **een of meer beschermde criteria**.

Art. 20. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft :

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens **een of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens **een of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens **een of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens **een of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.

[1 5° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, feiten overeenstemmend met een misdaad van genocide, een misdaad tegen de mensheid of een oorlogsmisdaad zoals bedoeld in artikel 136quater van het Strafwetboek, en als dusdanig vastgesteld door een eindbeslissing van een internationaal gerecht, ontkent, schromelijk minimaliseert, poogt te rechtvaardigen of goedkeurt, wetende of verondersteld zijnde te weten dat dit gedrag hetzij een persoon, hetzij een groep, een gemeenschap of leden ervan zou

gemeenschap of leden ervan zou kunnen blootstellen aan discriminatie, haat of geweld wegens een van de beschermde criteria of godsdienst, in de zin van artikel 1, lid 3, van het kaderbesluit van de Raad van de Europese Unie van 28 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.]1

Art. 22. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft, 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 in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, dan wel aan zodanige groep of vereniging zijn medewerking verleent.

Art. 23. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens een van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een 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 gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, 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

kunnen blootstellen aan discriminatie, haat of geweld wegens **een of meer beschermde criteria** of godsdienst, in de zin van artikel 1, lid 3, van het kaderbesluit van de Raad van de Europese Unie van 28 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.]1

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

Art. 23. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens **een of meer beschermde criteria**.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens **een of meer 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 gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, 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,

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. De persoon die, binnen het domein bedoeld in artikel 5, § 1, 1°, een persoon discrimineert op basis van één van de beschermde criteria, wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van één van de beschermde criteria.

Art. 25. De persoon die op het vlak van de arbeidsbetrekkingen een persoon die discrimineert op basis van één van de beschermde criteria, wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van één van de beschermde criteria.

TITEL V. - Bewijslast

Art. 29. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke 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. 30. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen

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. De persoon die, binnen het domein bedoeld in artikel 5, § 1, 1°, een persoon discrimineert op basis van **een of meer beschermde criteria**, wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van **een of meer beschermde criteria**.

Art. 25. De persoon die op het vlak van de arbeidsbetrekkingen een persoon die discrimineert op basis van **een of meer beschermde criteria**, wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van **een of meer beschermde criteria**.

TITEL V. - Bewijslast

Art. 29. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke 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;
- **cumulatieve discriminatie;**
- **intersectionele discriminatie.**

Art. 30. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van **een of meer beschermde criteria** kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van **een of meer beschermde criteria** kunnen doen vermoeden,

vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

TITEL VI. - Bevoegde instanties

Art. 33. Wanneer het slachtoffer van de 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.

wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van **een of meer beschermde criteria**; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van **een of meer beschermde criteria** kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

TITEL VI. - Bevoegde instanties

Art. 33. § 1. Wanneer het slachtoffer van de 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 **of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers** hebben gekregen.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van een vordering ingesteld door een belangenvereniging wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren; 2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend

strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie. Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Titel VIII. Varia

Art. 34/1. De Koning stelt bij een in Ministerraad overlegd besluit de voorwaarden en modaliteiten vast voor de toekenning van subsidies die jaarlijks worden toegekend aan organisaties die actief zijn op het gebied van de strijd tegen racisme of xenofobie of aan projecten die tot doel hebben racisme te bestrijden voor aangelegenheden die onder de bevoegdheid vallen van de federale overheid.

Coördinatie van de artikelen

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

basistekst

Tekst aangepast aan het wetsontwerp

TITEL I. - HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen.

Art. 3. Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, [1 syndicale overtuiging,]1 taal, [2 gezondheidstoestand]2, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

HOOFDSTUK II. - Definities.

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

1° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit :

- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen en met uitzondering van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenvereniging : de in artikel 30 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in

TITEL I. - HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen.

Art. 3. Deze wet heeft tot doel met betrekking tot de in artikel 5 bedoelde aangelegenheden een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie **op grond van de beschermde criteria.**

HOOFDSTUK II. - Definities.

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

1° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die ondermeer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit :

- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen en met uitzondering van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenvereniging : de in artikel 30 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

3° bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in

individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° beschermde criteria : leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, [1 syndicale overtuiging]1 taal, [3 gezondheidstoestand]3, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst;

5° Centrum : [2 het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013]2 ;

6° direct onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van 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;

8° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door 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;

individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

4° beschermde criteria : leeftijd, **seksuele oriëntatie**, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, [1 syndicale overtuiging]1 taal, [3 gezondheidstoestand]3, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst **of toestand. Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;**

5° Centrum : [2 het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013]2 ;

6° direct onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van **een of meer beschermde criteria**;

7° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria** dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

8° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door **een of meer beschermde criteria**, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

9° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria** dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

9°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

9°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt

gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden;

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° redelijke aanpassingen : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

13° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een van de beschermde criteria;

14° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste : een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig de artikelen 8 of 13;

15° 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;

16° sociale voordelen : de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening

10° intimidatie : ongewenst gedrag dat **een of meer 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 of meer beschermde criteria** te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° redelijke aanpassingen : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

13° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van **een of meer beschermde criteria**;

14° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste : een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig de artikelen 8 of 13;

15° 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;

16° sociale voordelen : de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van Verordening (EEG) nr.

(EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

17° 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 één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

TITEL II. - Rechtvaardiging van onderscheid.

HOOFDSTUK I. - Rechtvaardiging van direct onderscheid.

Art. 7. Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Art. 8. § 1. In afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van deze titel, kan een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 5, § 1, 4°, 5° en 7°, bedoelde aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer :

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, 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 bepalend beroepsvereiste vormt.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging

1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap;

17° 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 één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

TITEL II. - Rechtvaardiging van onderscheid.

HOOFDSTUK I. - Rechtvaardiging van direct onderscheid.

Art. 7. Elk direct onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria** vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Art. 8. § 1. In afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van deze titel, kan een direct onderscheid op grond van leeftijd, **seksuele oriëntatie**, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 5, § 1, 4°, 5° en 7°, bedoelde aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer :

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, **seksuele oriëntatie**, geloof of levensbeschouwing of een handicap, 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 bepalend beroepsvereiste vormt.

§ 4. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de

van de in artikel 10, § 4, bedoelde organen, een exemplatieve lijst van situaties bepalen waarin een bepaald kenmerk overeenkomstig § 2 een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

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

HOOFDSTUK II. - Rechtvaardiging van indirect onderscheid.

Art. 9. Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie,

- tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of,
- tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

in artikel 10, § 4, bedoelde organen, een exemplatieve lijst van situaties bepalen waarin een bepaald kenmerk overeenkomstig § 2 een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

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

HOOFDSTUK II. - Rechtvaardiging van indirect onderscheid.

Art. 9. Elk indirect onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria** vormt een indirecte discriminatie,

- tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of,
- tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

HOOFDSTUK II/1. Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria

Art. 9/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of

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

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

HOOFDSTUK III. - Algemene rechtvaardigingsgronden.

Art. 10. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

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

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of van het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

HOOFDSTUK III. - Algemene rechtvaardigingsgronden.

Art. 10. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van **een of meer beschermde criteria** geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

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

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen :

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of van het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

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

Art. 11. § 1. Direct of indirect onderscheid op grond van een 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. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

TITEL III. - HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod.

Art. 14. In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

HOOFDSTUK II. - Rechtsbescherming.

Art. 18. § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde 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 § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald :

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de

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

Art. 11. § 1. Direct of indirect onderscheid op grond van **een of meer 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. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

TITEL III. - HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod.

Art. 14. In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap;
- **cumulatieve discriminatie;**
- **intersectionele discriminatie.**

HOOFDSTUK II. - Rechtsbescherming.

Art. 18. § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde 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 § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald :

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de

morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 650 euro; dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 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;

morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op **1.950** euro; dat bedrag wordt verhoogd tot **3.900** 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. **Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.**

Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule : het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op de euro en naar boven afgerond.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 15, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°;

15, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van de criteria die kunnen leiden tot de bevinding dat van een dergelijke discriminatie sprake is, en oordeelt hij dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoedingen, om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve criteria, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium;

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van forfaitaire schadevergoedingen bedoeld in 1° of 2° om rekening te houden met het aantal criteria die op onscheidbare wijze op elkaar inwerken, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.

Art. 20.§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum, van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, 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 [1 ondernemingsrechtbank]1, 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.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 18, §

Art. 20.§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Centrum, van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, 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 [1 ondernemingsrechtbank]1, 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.

De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer **kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 18, § 2,**

2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding 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 kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;
- 4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

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 strafrecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder

bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe.

§ 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.

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;
- 4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

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 strafrecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de 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 januari 1973 op de Raad van State.

TITEL IV. - Strafrechtelijke bepalingen.

Art. 21. 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 alsook de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Art. 22. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft :

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een van de beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.

Art. 23. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn

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 januari 1973 op de Raad van State.

TITEL IV. - Strafrechtelijke bepalingen.

Art. 21. 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 **een of meer beschermde criteria** alsook de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Art. 22. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft :

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens **een of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens **een of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens **een of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens **een of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 5 bedoelde domeinen.

Art. 23. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon

ambt een persoon discrimineert wegens een van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een 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 gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij 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.

TITEL V. - Bewijslast.

Art. 27. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke 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;
- alsook de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Art. 28. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de beschermde criteria

discrimineert wegens **een of meer beschermde criteria**.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens **een of meer 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 gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij 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.

TITEL V. - Bewijslast.

Art. 27. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke 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;
- de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap;
- **cumulatieve discriminatie;**
- **intersectionele discriminatie.**

Art. 28. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van **een of meer beschermde criteria** kunnen

kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

TITEL VI. - Bevoegde instanties.

Art. 31. Wanneer het slachtoffer van de 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.

doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van **een of meer beschermde criteria** kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van **een of meer beschermde criteria**; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van **een of meer beschermde criteria** kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

TITEL VI. - Bevoegde instanties.

Art. 31. § 1. Wanneer het slachtoffer van de 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 **of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechts opvolgers** hebben gekregen.

§2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van de vordering ingesteld door een belangenvereniging wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn

rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren; 2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie. Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

TITEL VII. - Varia.

TITEL VII. - Varia.

Art. 32/1. De Koning stelt bij een in Ministerraad overlegd besluit de voorwaarden en modaliteiten vast voor de toekenning van subsidies die jaarlijks worden toegekend aan organisaties die actief zijn op het gebied van discriminatiebestrijding of aan projecten die tot doel hebben discriminatie te bestrijden, voor wat betreft de aangelegenheden die tot de bevoegdheid behoren van de federale overheid.

Coördinatie van de artikelen

WET VAN 10 MEI 2007 TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE TUSSEN VROUWEN EN MANNEN

Basistekst

Tekst aangepast aan het wetsontwerp

TITEL I. - HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen.

TITEL I. - HOOFDSTUK I. - Inleidende bepalingen.

Art. 3. Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 6 bedoelde aangelegenheden, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van een door deze wet beschermd criterium.

Art. 3. Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 6 bedoelde aangelegenheden, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van een door deze **wet beschermde criteria**.

Art. 4. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en geslachtsverandering.

Art. 4. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermde criteria: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken **en medische of sociale transitie**.

Deze criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kan alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

HOOFDSTUK II. - Definities.

HOOFDSTUK II. Definities.

Art. 5. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit:

- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;

Art. 5. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder:

1° arbeidsbetrekkingen: de betrekkingen die onder meer omvatten de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen, en dit:

- zowel in de openbare als in de private sector;
- zowel voor arbeid in loondienst, als voor onbetaalde arbeid, arbeid verricht in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;

- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen, en van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenverenigingen: de in artikel 35 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

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

4° Instituut: het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;

5° direct onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een beschermd criterium;

6° directe discriminatie: direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet;

7° indirect onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° indirecte discriminatie: indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht;
- met uitzondering echter van de arbeidsverhoudingen die worden aangegaan met de in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen bedoelde organen en instellingen, en van de in artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet bedoelde arbeidsverhoudingen in het onderwijs;

2° belangenverenigingen: de in artikel 35 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

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

4° Instituut: het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen opgericht bij de wet van 16 december 2002;

5° direct onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een **of meer beschermde criteria**;

6° directe discriminatie: direct onderscheid op grond van een **of meer beschermde criteria** dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van deze wet;

7° indirect onderscheid: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met **een of meer beschermde criteria**, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° indirecte discriminatie: indirect onderscheid op grond van een **of meer beschermde criteria** dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II;

8°/1 cumulatieve discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar blijven scheidbaar;

8°/2 intersectionele discriminatie: situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere

9° intimidatie: ongewenst gedrag dat met een beschermd criterium verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

10° seksuele intimidatie: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

11° positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een beschermd criterium te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° opdracht tot discrimineren: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een beschermd criterium;

13° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig artikel 13;

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

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

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

beschermd criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden”.

9° intimidatie: ongewenst gedrag dat met een **of meer beschermd criteria** verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

10° seksuele intimidatie: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd

11° positieve actie: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een **of meer beschermd 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 om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een **of meer beschermd criteria**;

13° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste: een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vastgesteld, overeenkomstig artikel 13;

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

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

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

TITEL II. - Rechtvaardiging van onderscheid.**HOOFDSTUK I. - Rechtvaardiging van direct onderscheid.****Afdeling I. - Inzake goederen en diensten**

Art. 8. In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, vormt een direct onderscheid op grond van een beschermd criterium een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9, 10, 16, 17 en 18.

Afdeling V. - Inzake de vermelding in een officieel stuk en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

Art. 14. In de in de artikelen 6, § 1, 6°, en 6, § 1, 8°, bedoelde aangelegenheden en onder voorbehoud van de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van een beschermd criterium een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK II. - Rechtvaardiging van indirect onderscheid.

Art. 15. Elk indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

TITEL II. - Rechtvaardiging van onderscheid.**HOOFDSTUK I. - Rechtvaardiging van direct onderscheid.****Afdeling I. - Inzake goederen en diensten.**

Art. 8. In de materies bedoeld in artikel 6, § 1, 1°, vormt een direct onderscheid op grond een **of meer beschermde criteria** een directe discriminatie, behalve in de gevallen bedoeld de artikelen 9, 10, 16, 17 en 18.

Afdeling V. - Inzake de vermelding in een officieel stuk en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek.

Art. 14. In de in de artikelen 6, § 1, 6°, en 6, § 1, 8°, bedoelde aangelegenheden en onder voorbehoud van de artikelen 16, 17 en 18, vormt een direct onderscheid op grond van een **of meer beschermde criteria** een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK II. - Rechtvaardiging van indirect onderscheid.

Art. 15. Elk indirect onderscheid op grond van een **of meer beschermde criteria** 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 II/1 - Rechtvaardiging van onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria

Art. 15/1. § 1. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven, is cumulatieve discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de

bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

§ 2. Elk direct of indirect onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden, is intersectionele discriminatie tenzij dat onderscheid gerechtvaardigd is krachtens de bepalingen van titels II van deze wet, van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden of van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Voor de beoordeling van de rechtvaardiging is de rechtvaardigingsregeling van toepassing die het gunstigst is voor de persoon die door het verschil in behandeling wordt getroffen.

HOOFDSTUK III. - Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 16. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden:

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

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit

HOOFDSTUK III. - Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 16. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een **of meer beschermde criteria** geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden:

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

§ 3. In naleving van de in § 2 vastgelegde voorwaarden, bepaalt de Koning bij een besluit

vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen:

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

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

(...)

Art. 18. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze wet wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 2. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

§ 3. De Koning neemt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad, de nodige maatregelen om de wetgeving betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de gezinstoeslagen, de pensioenen, de werkloosheidsverzekering en de jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee

vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de situaties waarin en de voorwaarden waarbij een maatregel van positieve actie getroffen kan worden.

§ 4. Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid worden de in § 3 bedoelde koninklijke besluiten getroffen:

- wat de openbare sector betreft, na raadpleging, naargelang het geval, van het in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel bedoelde bevoegde overleg- of onderhandelingscomité of het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten en instellingen waarop voornoemde wet niet van toepassing is;
- wat de private sector betreft, na raadpleging van de Nationale Arbeidsraad.

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

(...)

Art. 18. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van **een of meer 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. Paragraaf 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een direct of indirect onderscheid dat door of krachtens een wet wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

§ 3. De Koning neemt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, na raadpleging van de vaste Commissie van arbeid van de Raad van gelijke kansen voor mannen en vrouwen en van de Nationale Arbeidsraad, de nodige maatregelen om de wetgeving betreffende de ziekte- en invaliditeitsverzekering, de gezinstoeslagen, de pensioenen, de werkloosheidsverzekering en de jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met het principe van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Wanneer één van de geraadpleegde organen zich niet heeft uitgesproken binnen de twee

maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Deze maatregelen zullen met name het volgende behandelen:

- 1° de begrippen " gezinshoofd " en " personen ten laste ";
- 2° de verschillen in de toekenningsvoorwaarden betreffende bepaalde prestaties;
- 3° de verschillen betreffende de bewijslast;

maanden na de aanvraag, wordt zijn advies geacht positief te zijn.

Deze maatregelen zullen met name het volgende behandelen:

- 1° de begrippen " gezinshoofd " en " personen ten laste ";
- 2° de verschillen in de toekenningsvoorwaarden betreffende bepaalde prestaties;
- 3° de verschillen betreffende de bewijslast;

TITEL III. - HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod

Art. 19. In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie op grond van de beschermde criteria verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan :

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

Art. 19/1 § 1. Na afloop van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, heeft de werknemer het recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, voorziet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

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

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

TITEL III. - HOOFDSTUK I. - Discriminatieverbod

Art. 19. In de aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen, is elke vorm van discriminatie op grond van een **of meer beschermde criteria** verboden. Voor de toepassing van deze titel wordt onder discriminatie verstaan :

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- seksuele intimidatie
- **cumulatieve discriminatie;**
- **intersectionele discriminatie.**

Art. 19/1. §1. Na afloop van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, heeft de werknemer het recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, moet de werkgever in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie voorzien, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

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

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

§ 4. Een slachtoffer van een inbreuk op de paragrafen 1 tot 3 kan een forfaitaire schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23, § 2, van deze wet.

HOOFDSTUK II. – Rechtsbescherming.

Art. 23. § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde 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 § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald:

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op 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;

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

HOOFDSTUK II. – Rechtsbescherming.

Art. 23. § 1. Ingeval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig, het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde 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 § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald:

1° met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op **1950** euro; dat bedrag wordt verhoogd tot **3900** 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.

Vanaf 1 januari 2024, worden deze bedragen telkens op 1 januari aangepast, rekening houdend met de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen van de maand november van elk voorafgaand jaar, daartoe berekend en benoemd zoals geregeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen. Het aanvangsindexcijfer is dat van de maand november 2022.

Elke verhoging of verlaging van het indexcijfer leidt tot een verhoging of een verlaging van de bedragen overeenkomstig de volgende formule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag, vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer.

Het resultaat wordt tot op een euro en naar boven afgerond.

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 20, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

De nieuwe bedragen worden jaarlijks bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. Ze treden in werking op 1 januari van het jaar van de aanpassing;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto beloning; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen of van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 20, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

3° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens cumulatieve discriminatie, houdt de rechter rekening met de cumulatie van de criteria die kunnen leiden tot de bevinding dat van een dergelijke discriminatie sprake is, en oordeelt hij dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoedingen, om rekening te houden met het opgetelde aantal cumulatieve criteria, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium;

4° indien het slachtoffer schadevergoeding vordert wegens intersectionele discriminatie, houdt de rechter rekening met de intersectionele discriminatie en oordeelt dienovereenkomstig over de opportuniteit van een cumulatie van forfaitaire schadevergoedingen bedoeld in 1° of 2° om rekening te houden met het aantal criteria die op onscheidbare wijze op elkaar inwerken, met dien verstande dat de schadevergoeding in geen geval minder mag bedragen dan de in 1° of 2° bedoelde forfaitaire schadevergoeding die

wordt toegekend ingevolge de schending van een beschermd criterium.

(...)

Art. 25. § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut, van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, 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 ondernemingsrechtbank, 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.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan, de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding 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 kan worden 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;

(...)

Art. 25. § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het Instituut, van een van de belangenverenigingen, van het openbaar ministerie, of, 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 ondernemingsrechtbank, 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.

De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer **kent de voorzitter van de rechtbank de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toe.**

§ 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 kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift:

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;

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

4° het voorwerp en de korte samenvatting van de middelen van de vordering.

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 januari 1973 op de Raad van State.

TITEL IV. - Strafrechtelijke bepalingen.

Art. 26. Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie elke vorm van opzettelijke directe discriminatie opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of seksuele intimidatie, op grond van een beschermd criterium.

Art. 27. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens een

2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;

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

4° het voorwerp en de korte samenvatting van de middelen van de vordering.

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 januari 1973 op de Raad van State.

TITEL IV. - Strafrechtelijke bepalingen.

Art. 26. Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie elke vorm van opzettelijke directe discriminatie opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie of seksuele intimidatie, op grond van een **of meer beschermde criteria**.

Art. 27. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

1° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens een

beschermd criterium, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens een beschermd criterium, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een beschermd criterium, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een beschermd criterium, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen.

Art. 28. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt jegens een persoon discrimineert wegens een beschermd criterium.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een beschermd criterium.

Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun.

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,

of meer beschermde criteria, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

2° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens een **of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

3° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een **of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen;

4° hij die in een van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een **of meer beschermde criteria**, en dit, zelfs buiten de in artikel 6 bedoelde domeinen.

Art. 28. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt jegens een persoon discrimineert wegens een **of meer beschermde criteria**.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een **of meer 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 gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun.

handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

Indien een van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken,

gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Art. 28/1. Hij die, in de in artikel 6, § 1, 1°, bedoelde materie een persoon discrimineert, in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens een beschermd criterium wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een beschermd criterium.

Art. 28/2. Hij die, op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, een persoon discrimineert in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens een beschermd criterium wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een beschermd criterium.

TITEL V. - Bewijslast.

Art. 32. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke 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;
- seksuele intimidatie.

Art. 33. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Art. 28/1. Hij die, in de in artikel 6, § 1, 1°, bedoelde materie een persoon discrimineert, in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens een **of meer beschermde criteria** wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een **of meer beschermde criteria**.

Art. 28/2. Hij die, op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, een persoon discrimineert in de zin van artikel 5, 5°, 6°, 7° of 8°, wegens een **of meer beschermde criteria** wordt gestraft met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro, of met een van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een **of meer beschermde criteria**.

TITEL V. - Bewijslast.

Art. 32. De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke 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;
- seksuele intimidatie;
- **cumulatieve discriminatie;**
- **intersectionele discriminatie**

Art. 33. § 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Instituut of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een **of meer beschermde criteria** kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen met eenzelfde beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Instituut of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Art. 36. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een **of meer beschermde criteria** kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen met een **of meer beschermde criteria**; ; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Instituut of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een **of meer beschermde criteria** kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Art. 36. §1. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer **of zijn wettelijke vertegenwoordigers of zijn rechtsopvolgers**.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 vormt het ontbreken van bewijs van instemming van het slachtoffer geen beletsel voor de ontvankelijkheid van een vordering ingesteld door een belangenvereniging, wanneer:

1° het slachtoffer overleden is en zijn rechtsopvolgers in het kader van het gerechtelijk onderzoek naar dit overlijden reeds in verdenking gesteld zijn of hieruit blijkt dat zijn rechtsopvolgers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren;

2° het slachtoffer wegens zijn kwetsbare situatie niet in staat is om instemming te geven en zijn wettelijke vertegenwoordigers reeds het voorwerp uitmaken van een lopend

strafonderzoek naar de discriminatie van het slachtoffer of uit het strafonderzoek blijkt dat zijn wettelijke vertegenwoordigers een of meer beschermde criteria van het slachtoffer niet erkennen of respecteren, hetzij zijn wettelijke vertegenwoordigers evenmin instemming kunnen geven wegens hun kwetsbare situatie. Onder persoon in een kwetsbare toestand wordt begrepen een persoon die zich in een kwetsbare situatie bevindt omwille van een of meer beschermde criteria bezit, zoals gedefinieerd in deze wet, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.