

# Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

10 Mai 2007 - mise à jour au 25-01-2013

## Table des matières

**TITRE Ier.** - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

Art. 1-4

**CHAPITRE II.** - Définitions.

Art. 5

**CHAPITRE III.** - Champ d'application.

Art. 6-7

**TITRE II.** - Justification des distinctions.

**CHAPITRE Ier.** - Justification des distinctions directes.

**Section Ire.** - En matière de biens et services.

Art. 8-10

**Section II.** - En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles.

Art. 11

**Section III.** - En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale.

Art. 12

**Section IV.** - En matière de relations de travail.

Art. 13, 13/1, 13/2, 13/3

**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

**CHAPITRE II.** - Justification des distinctions indirectes.

Art. 15

**CHAPITRE III.** - Motifs généraux de justification.

Art. 16-18

**TITRE III.** - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination.

Art. 19

**CHAPITRE II.** - Dispositifs de protection.

Art. 20-25

**TITRE IV.** - Dispositions pénales.

Art. 26-31

**TITRE V.** - Charge de la preuve.

Art. 32-33

**TITRE VI.** - Instances compétentes.

Art. 34-36

**TITRE VII.** - Divers.

Art. 37-42

## Texte

**TITRE Ier.** - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

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

**Art. 2.** La présente loi transpose :

- La Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;
- La Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
- La Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996;
- La Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe;
- La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services;
- La Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité;
- La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

**Art. 3.** La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la discrimination sur base du sexe.

**Art. 4.** § 1er. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

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

## **CHAPITRE II.** - Définitions.

**Art. 5.** Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° Institut : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;

5° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est

traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

6° discrimination directe : distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi;

7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé;

8° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

10° harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13;

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

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

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

### **CHAPITRE III.** - Champ d'application.

**Art. 6.** § 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

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

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

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

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

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

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

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

**exclusivement, aux :**

**1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement :**

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
- l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;

**2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :**

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;
- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions;
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

**3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement :**

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

**§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de :**

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;

- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

**Art. 7.** Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

## **TITRE II.** - Justification des distinctions.

### **CHAPITRE 1er.** - Justification des distinctions directes.

#### **Section Ire.** - En matière de biens et services.

**Art. 8.** Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

**Art. 9.** § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après consultation de l'Institut, détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

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

§ 3. En l'absence de ou des arrêtés royaux visés au paragraphe précédent, et au plus tard jusqu'au 21 décembre 2007, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées au paragraphe 1er peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

**Art. 10.**<sup>[1]</sup> § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe proportionnelle peut être établie sur la base de l'appartenance sexuelle pour la fixation des primes et des prestations d'assurance dans les contrats d'assurance sur la vie au sens de l'article 97 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre conclus au plus tard le 20 décembre 2012, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises.

La dérogation prévue à l'alinéa 1er ne s'applique pas aux nouveaux contrats d'assurance sur la vie au sens de l'article 97 de la loi précitée du 25 juin 1992 conclus à partir du 21 décembre 2012.

Par nouveaux contrats, il y a lieu d'entendre la conclusion ou la modification d'un contrat nécessitant le consentement explicite de toutes les parties, étant entendu que la dernière expression du consentement d'une partie, requise pour conclure ou modifier ledit contrat, intervient à partir de la date visée à l'alinéa 2.

Est notamment considérée comme un nouveau contrat, la prolongation de contrats conclus avant la date visée à l'alinéa 2, qui auraient autrement expiré.

Ne sont, entre autres, pas considérés comme un nouveau contrat :

1° la prolongation automatique d'un contrat d'assurance conformément aux dispositions légales et aux conditions générales pour autant qu'aucune des parties n'ait résilié le contrat;

2° l'adaptation d'un contrat existant en fonction de paramètres prédéfinis lorsque le consentement du preneur d'assurance n'est pas requis;

3° l'augmentation de la couverture d'assurance ou la souscription d'une assurance complémentaire dont les conditions ont fait l'objet d'un préaccord avant le 21 décembre 2012 de telle sorte que cet ajustement s'opère par la volonté unilatérale du preneur d'assurance;

4° le simple transfert d'un portefeuille d'assurances d'un assureur à un autre sans que le contenu des contrats d'assurance de ce portefeuille ne soit modifié.

§ 2. A partir du 21 décembre 2007, les frais liés à la grossesse et à la maternité ne peuvent en aucun cas encore entraîner de différences en matière de primes et de prestations d'assurance.

§ 3. Le présent article n'est pas applicable aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Pour ces contrats, seul l'article 12 est d'application.

§ 4. La Banque Nationale de Belgique collecte les données actuarielles et statistiques visées au § 1er et en assure la publication sur son site internet pour le 31 décembre 2013 au plus tard. Tous les deux ans, la Banque Nationale de Belgique collecte les informations nécessaires pour actualiser les données précitées. Les données actualisées sont publiées par la Banque Nationale de Belgique sur son site internet.

La Banque Nationale de Belgique est habilitée à demander les données nécessaires à cette fin auprès des institutions, entreprises ou personnes concernées. Elle précise quelles données doivent être transmises, de quelle manière et sous quelle forme.

§ 5. L'organisme chargé de l'observation et de l'analyse visées à l'article 108, i), de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses procédera chaque année à une évaluation en ce qui concerne l'évolution des prix des contrats d'assurance vie au sens de l'article 97 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre.]<sup>1</sup>

-----

(1)<L [2012-12-19/15](#), art. 3, 006; En vigueur : 21-12-2012>

**Section II.** - En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles.

**Art. 11.** Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 2°, 6, § 1er, 3° et 6, § 1er, 7°, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 16, 17 et 18.

**Section III.** - En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale.

**Art. 12.** § 1er. Dans les matières visées à l'article 6, § 1er, 4°, et [<sup>1</sup> sans préjudice des paragraphes 2 et 3]<sup>1</sup> du présent article et des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe.

§ 2. (Par dérogation au § 1er, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, sont admises.

Par dérogation à l'alinéa 1er, les engagements de pension n'établissent aucune distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

Par dérogation à l'alinéa 1er, les engagements de pensions du type contributions définies n'établissent pas de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Les distinctions découlant de l'alinéa 1er sont admises, tant dans le chef de l'organisateur du régime complémentaire de sécurité sociale que dans celui de l'organisme de pension ou d'assurance qui met ce régime en oeuvre.

En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au

**régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune autre distinction directe fondée sur le sexe que celles admises en vertu de l'alinéa 1er.**

**Conformément à l'alinéa précédent, la distinction directe opérée sur la base du sexe dans les engagements de pension tels que visés dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus, n'entraîne aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.) <L [2008-06-08/31](#), art. 57, 003; En vigueur : 26-06-2008>**

**[<sup>1</sup> § 3. Par dérogation au paragraphe 1er, une distinction directe proportionnelle peut être établie sur la base de l'appartenance sexuelle pour la fixation des primes et des prestations, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises dans les cas suivants, et pour autant que le contrat ou régime ait été conclu au plus tard le 20 décembre 2012 :**

- 1° des contrats individuels de travailleurs indépendants;**
- 2° des régimes à membre unique de travailleurs indépendants;**
- 3° dans le cas de travailleurs salariés, des contrats d'assurance auxquels l'employeur n'est pas partie;**
- 4° des dispositions facultatives de régimes complémentaires de sécurité sociale qui sont offertes individuellement aux participants en vue de leur garantir :**
  - a) soit des prestations complémentaires,**
  - b) soit le choix de la date à laquelle les prestations normales des travailleurs indépendants prennent cours ou le choix entre plusieurs prestations;**
- 5° des régimes complémentaires de sécurité sociale, dans la mesure où les prestations qu'ils fournissent sont financées par des cotisations volontaires des travailleurs.**

**Par contrats ou régimes visés par l'alinéa 1er , il faut notamment entendre :**

- 1° les conventions conclues dans le cadre de l'article 33 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale;**
- 2° les conventions conclues dans le cadre de l'article 32, § 1er, 2°, de la loi précitée du 28 avril 2003;**
- 3° les structures d'accueil telles que visées à l'article 32, § 2, alinéa 2, de la loi précitée du 28 avril 2003;**
- 4° les conventions de pension ainsi que les régimes de solidarité visés à l'article 42, 7° et 9°, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002;**
- 5° les conventions de pension visées à l'article 54, § 1er, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités;**
- 6° les engagements individuels de pension en faveur de dirigeants d'entreprise indépendants visés à l'article 32, alinéa 1er, du Code des impôts sur les revenus;**
- 7° les contrats personnels facultatifs liés à une assurance de groupe visés par l'article 45, § 2, 6°, de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 relatif à l'activité d'assurance sur la vie.**

**La dérogation prévue au présent paragraphe ne s'applique pas aux nouveaux contrats ou régimes visés par le présent paragraphe conclus à partir du 21 décembre 2012.**

**Par nouveau contrat ou régime, il y a lieu d'entendre la conclusion ou la modification d'un contrat ou régime nécessitant le consentement explicite de toutes les parties, étant entendu que la dernière expression du consentement d'une partie, requise pour conclure ou modifier ledit contrat ou ledit régime, intervient à partir du 21 décembre 2012.**

**Les dispositions prévues à l'article 10, § 1er, alinéas 4 et 5, sont applicables aux contrats et régimes régis par le présent paragraphe. Dans le cas des structures d'accueil, la dérogation prévue au présent paragraphe ne s'applique pas aux transferts individuels vers une structure d'accueil opérés à partir du 21 décembre 2012.**

**Dans les contrats ou régimes visés par le présent paragraphe, les frais liés à la grossesse et à la**

maternité ne peuvent en aucun cas encore entraîner des différences en matière de primes et de prestations.

La Banque Nationale de Belgique collecte, publie et actualise les données actuarielles et statistiques visées à l'alinéa 1er conformément à l'article 10, § 4, alinéas 1er et 2, à l'exclusion des données relatives aux organismes visés à l'article 2, 1°, de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle.

Si nécessaire, la Banque Nationale de Belgique met à la disposition de l'Autorité des services et marchés financiers les données actuarielles et statistiques visées à l'alinéa précédent pour lui permettre d'effectuer son contrôle en vertu de l'article 38.

L'Autorité des services et marchés financiers collecte les données actuarielles et statistiques visées à l'alinéa 1er relatives aux organismes visés à l'article 2, 1°, de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle et en assure la publication sur son site internet pour le 31 décembre 2013 au plus tard. Tous les deux ans, l'Autorité des services et marchés financiers collecte les informations nécessaires pour actualiser les données précitées. Les données actualisées sont publiées par l'Autorité des services et marchés financiers sur son site internet.

L'Autorité des services et marchés financiers est habilitée à demander aux organismes visés à l'article 2, 1°, de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle les données nécessaires à cette fin. Elle précise quelles données doivent être transmises, de quelle manière et sous quelle forme.]<sup>1</sup>

-----

(1)<L [2012-12-19/15](#), art. 4, 006; En vigueur : 21-12-2012>

#### Section IV. - En matière de relations de travail.

**Art. 13.** § 1er. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

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

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail;

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

**Art. 13/1.** [<sup>1</sup> § 1er. L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec

la délégation du personnel.

Cette analyse fait l'objet d'une étude et d'une concertation au sein de l'organisation conformément aux dispositions de la présente loi.

Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s'effectue conformément aux articles 49 à 51bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. L'analyse visée au § 1er fait l'objet d'un rapport conformément aux dispositions de l'article 15, m), 1°, de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie ou de l'article 65duodecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, insérés par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

Ce rapport d'analyse est fourni et discuté dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice.

Le rapport est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou du Comité au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen.]<sup>1</sup>

-----

(1)<Inséré par L [2012-04-22/29](#), art. 7, 005; En vigueur : 07-09-2012>

**Art. 13/2.** [<sup>1</sup> § 1er. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité, l'employeur de chaque entreprise qui occupe habituellement en moyenne 50 travailleurs au moins, tel que visé par l'article 13/1 de la présente loi, peut désigner un médiateur parmi les membres du personnel.

Il le démet de cette fonction après accord préalable de tous les membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, du Comité représentant les travailleurs.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande, dans les conditions et suivant les modalités prévues par le Roi, l'avis de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes visé à l'article 13, § 1er, de la présente loi. S'il ne suit pas l'avis de cette Commission, il en communique les raisons au conseil d'entreprise ou, le cas échéant, au Comité.

Le médiateur aide l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs à appliquer les mesures visées par la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes. En particulier, il apporte son soutien à la rédaction du plan d'action et du rapport d'avancement visés aux articles 8 et 10.

Le médiateur entend le travailleur qui estime être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre et l'informe de la possibilité de parvenir à une solution de manière informelle en intervenant auprès du chef d'entreprise ou d'un membre de la ligne hiérarchique. Le médiateur agit uniquement avec l'accord du membre du personnel qui demande son intervention.

En aucun cas, le médiateur ne communique, dans le cadre de ses interventions, l'identité du membre du personnel qui a demandé son intervention. Il veille au caractère confidentiel des données qu'il acquiert dans l'exercice de son mandat de médiateur. Il respecte également ce caractère confidentiel à l'issue de sa mission. Les modalités de traitement de ces données relèvent du champ d'application de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Le médiateur exerce sa fonction en toute autonomie et ne peut subir de préjudice en raison de sa mission.

L'employeur veille à ce que le médiateur puisse accomplir en tout temps sa mission de manière complète et efficace. Il veille également à ce que le médiateur puisse acquérir ou améliorer par des formations les aptitudes et les compétences nécessaires à l'exercice de sa mission, en particulier en ce qui concerne l'administration des salaires.

Le médiateur prend les mesures nécessaires pour respecter le caractère confidentiel des données sociales à caractère personnel dont il a pris connaissance dans le cadre de l'exercice de sa mission et afin de garantir que ces données seront uniquement utilisées dans le cadre de

l'exercice de sa mission de médiation.

Toutes les données traitées ne pourront être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées que pour une durée n'excédant pas celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et ce pour une durée maximale de deux ans.

§ 2. Le Roi détermine, après avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée, les attributions du médiateur ainsi que les compétences requises pour pouvoir exercer cette fonction. Il détermine également les règles déontologiques auxquelles est soumis le médiateur.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par L [2012-04-22/29](#), art. 11, 005; En vigueur : 07-09-2012>

**Art. 13/3.** [<sup>1</sup> Sera sanctionné conformément à l'article 15, 2°, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, quiconque empêche le médiateur d'accéder aux données sociales dont il a besoin pour exercer sa mission.

L'employeur est civilement responsable du paiement des amendes auxquelles ses préposés ou mandataires ont été condamnés.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Inséré par L [2012-04-22/29](#), art. 12, 005; En vigueur : 07-09-2012>

**Section V.** - En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

**Art. 14.** Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 6° et 6, § 1er, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

**CHAPITRE II.** - Justification des distinctions indirectes.

**Art. 15.** Toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

**CHAPITRE III.** - Motifs généraux de justification.

**Art. 16.** § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

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

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de

concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale 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. 17.** Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

**Art. 18.** § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

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

Ces mesures auront trait notamment :

1° aux notions de " chef de famille " et de " personnes à charge ";

2° aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations;

3° aux différences concernant la charge de la preuve;

4° aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

### **TITRE III. - CHAPITRE 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.

### **CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.**

**Art. 20.** Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

**Art. 21.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf

pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abrégé les délais visés au § 3.

**Art. 22.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée

par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, aux conditions fixées antérieurement :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le § 6.

§ 9. la protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice;

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

**Art. 23.** § 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 raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière 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, 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°.

**Art. 24.** Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 16 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385novies du Code judiciaire.

**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 commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé 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 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 le sexe.

**Art. 27.** Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

**Art. 28.** Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de son sexe.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

**Art. 29.** Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 25 à la suite d'une action en cessation.

**Art. 30.** En cas d'infraction aux articles 27, 28 ou 29, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

**Art. 31.** Toutes les dispositions du livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

#### **TITRE V.** - Charge de la preuve.

**Art. 32.** Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

**Art. 33.** § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. "

#### **TITRE VI.** - Instances compétentes.

**Art. 34.** L'Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

**Art. 35.** Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de

défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

**Art. 36.** Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

## **TITRE VII.** - Divers.

**Art. 37.** § 1er. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

§ 2. Les arrêtés royaux visés au § 1er sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande.

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

**Art. 38.** § 1er. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

[<sup>1</sup> Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions du Code pénal social.]<sup>1</sup>

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, Chapitre premier, Section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales

mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

-----

(1)<L [2010-06-06/06](#), art. 107, 004; En vigueur : 01-07-2011>

**Art. 39.** L'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est remplacé par la disposition suivante :

" 6° agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes ".

**Art. 40.** La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, est abrogée.

**Art. 41.** L'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est abrogé.

**Art. 42.** A l'article 1er, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, les points n, o, p sont abrogés.

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

Donné à Bruxelles, le 10 mai 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Intégration sociale,

C. DUPONT

Scellé du sceau de l'Etat :

La Ministre de la Justice,

Mme L. ONKELINX.