

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

10 MAI 2007 et mise à jour au 20-07-2023

Source : INTEGRATION SOCIALE, LUTTE CONTRE LA PAUVRETE ET ECONOMIE SOCIALE

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 II/1.](#) [¹ - Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés.]¹

Art. 15/1

[CHAPITRE III.](#) - Motifs généraux de justification.

Art. 16-18

[TITRE III.](#) - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination.

Art. 19, 19/1

[CHAPITRE II.](#) - Dispositifs de protection.

Art. 20-25

[TITRE IV.](#) - Dispositions pénales.

Art. 26-28, 28/1, 28/2, 29-31

[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.^[1] La présente loi transpose partiellement:

1° - 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;

2° - 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;

3° - la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail;

4° - la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante;

5° - la directive 2019/1158/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.]^[1]

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 2, 014; En vigueur : 19-01-2023>

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 [^[2] des critères protégés]^[2].

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 3, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 37, 017; En vigueur : 30-07-2023>

Art. 4.^[1] Pour l'application de la présente loi, on entend par [^[2] critères protégés]^[2]: 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 [^[2] la transition médicale ou sociale]^[2].^[1]

[^[2] 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.]^[2]

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 4, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 38, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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 [2 d'un ou plusieurs des critères protégés]2, 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 [2 un ou plusieurs des critères protégés]2, 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 [1 concernées par [2 un ou plusieurs des critères protégés]2]1;

8° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur [2 un ou plusieurs des critères protégés]2, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

[2 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;]2

9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié [2 à un ou plusieurs des critères protégés]2, 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 [2 à un ou plusieurs des critères protégés]2, 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 [2 d'un ou plusieurs des critères protégés]2, 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.

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 5, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 39, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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.^[1] Sans préjudice de l'alinéa 2, 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, § 1er, 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 du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 22 s'applique.^[1]

(1)<L [2023-04-07/29](#), art. 2, 016; En vigueur : 01-06-2023>

TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE 1er. - Justification des distinctions directes.

Section 1re. - En matière de biens et services.

Art. 8. Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur ^[2] un ou plusieurs des critères protégés^[2] constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 6, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 42, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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.^[1] § 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.]¹

(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 [¹ sans préjudice des paragraphes 2 et 3]¹ 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>

[¹ § 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.]¹

(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.](#)^[1] § 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.

^[2] Le calcul permettant de constater si une entreprise occupe habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs s'effectue conformément à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.^[2]

§ 2. ^[3] 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.

Le rapport est transmis aux membres du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de son examen.^[3]^[1]

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

(2)<L [2013-07-12/05](#), art. 8, 007; En vigueur : 01-07-2013>

(3)<L [2013-07-12/05](#), art. 9, 007; En vigueur : 01-07-2013>

[Art. 13/2.](#)^[1] § 1er. Sur proposition du conseil d'entreprise ou, à défaut, ^[2] de la délégation syndicale^[2], 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, ^[2] de la délégation syndicale^[2] 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 [3 du champ d'application du Règlement (EU) 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 et de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel]3.

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, [4 après avis conforme de l'Autorité de protection des données, conformément à l'article 36, paragraphe 4, du Règlement (EU) 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 et à la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel]4, 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.]1

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

(2)<L [2013-07-12/05](#), art. 10, 007; En vigueur : 01-07-2013>

(3)<L [2022-12-26/33](#), art. 4, 015; En vigueur : 25-02-2023>

(4)<L [2022-12-26/33](#), art. 11, 015; En vigueur : 25-02-2023>

[Art. 13/3](#).^[1] Est puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de 600 euros à 6.000 euros ou d'une de ces peines seulement, 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.]1

(1)<L [2013-07-12/05](#), art. 11, 007; En vigueur : 01-07-2013>

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 [² un ou plusieurs des critères protégés]² 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.

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 7, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 42, 017; En vigueur : 30-07-2023>

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.

Art. 15. Toute distinction indirecte fondée sur [² un ou plusieurs des critères protégés]² 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.

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 8, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 42, 017; En vigueur : 30-07-2023>

CHAPITRE II/1. [¹ - Justification des distinctions fondées sur plusieurs critères protégés.]¹

(1)<Inséré par L [2023-06-28/07](#), art. 40, 017; En vigueur : 30-07-2023>

Art. 15/1. [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.]¹

(1)<Inséré par L [2023-06-28/07](#), art. 41, 017; En vigueur : 30-07-2023>

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.

Art. 16. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur [² un ou plusieurs des critères

protégés]² 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.

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 9, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 42, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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 [² un ou plusieurs des critères protégés]² 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.

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 10, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 42, 017; En vigueur : 30-07-2023>

TITRE III. - CHAPITRE 1er. - 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;
- [¹ - la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle.]¹

(1)<L [2023-06-28/07](#), art. 43, 017; En vigueur : 30-07-2023>

Art. 19/1.[¹ § 1. A l'issue du congé de maternité, du congé de naissance, du congé d'adoption ou 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 [² ...]² 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 [³ ...]³ conformément à l'article 23 [³ ...]³ de la présente loi.]¹

(1)<Inséré par L [2022-11-15/03](#), art. 11, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 44, 017; En vigueur : 30-07-2023>

(3)<L [2023-06-28/07](#), art. 45, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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.[¹ § 1er. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1° et 16°, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à

l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1er, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

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

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, et aux personnes qui donnent des conseils ou

apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux personnes visées à l'alinéa 1er.)¹

[¹ § 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, alinéa 1er, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1er contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.)¹

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

(1)<L [2023-04-07/29](#), art. 3, 016; En vigueur : 01-06-2023>

Art. 22.[¹ § 1er. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1° et 16°, l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou 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 signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification faite à l'auditeur du travail;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et

la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 4. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1er, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au paragraphe 1er, la personne concernée par la violation alléguée, ou, avec l'accord de cette dernière, l'Institut ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit 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 l'institution 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. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée :

1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au paragraphe 5, n'est pas réintégrée ou ne peut pas exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1er;

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au paragraphe 5 et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1er.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne concernée par la violation alléguée, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par cette personne. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la

personne concernée par la violation alléguée, et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la question de la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux personnes visées à l'alinéa 1er.

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, alinéa 1er, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1er contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

§ 9. 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.]¹

(1)<L [2023-04-07/29](#), art. 4, 016; En vigueur : 01-06-2023>

[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 [³ 1.950]³ euros; ce montant est porté à [³ 3.900]³ 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; [³ A 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;]³

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 [³ ou des régimes complémentaires de sécurité sociale]³, 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 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.]³

[¹ § 3. Les dommages et intérêts [² ...]² prévus à l'article 23 [² ...]² peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi.]¹

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 12, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 45, 017; En vigueur : 30-07-2023>

(3)<L [2023-06-28/07](#), art. 46, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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 [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 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

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal [² octroie]² 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.

[² ...]²

§ 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.

(1)<L [2018-04-15/14](#), art. 252 ,012; En vigueur : 01-11-2018>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 47, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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 [² un ou plusieurs des critères protégés]².

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 13, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 48, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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 [² d'un ou plusieurs des critères protégés]², 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 [² d'un ou plusieurs des critères protégés]², 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 [² d'un ou plusieurs des critères protégés]², 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 [² d'un ou plusieurs des critères protégés]², et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 14, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 49, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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 [² d'un ou plusieurs des critères protégés]².

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 [² d'un ou plusieurs des critères protégés]².

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.

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 15, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 49, 017; En vigueur : 30-07-2023>

Art. 28/1. [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 [³ d'un ou plusieurs des critères protégés]³, 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 [³ d'un ou plusieurs des critères protégés]³.]¹

(1)<Inséré par L [2014-05-22/40](#), art. 4, 008; En vigueur : 03-08-2014>

(2)<L [2022-11-15/03](#), art. 16, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(3)<L [2023-06-28/07](#), art. 49, 017; En vigueur : 30-07-2023>

Art. 28/2. [¹ 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 [³ d'un ou plusieurs des critères protégés]³ 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 [³ d'un ou plusieurs des critères protégés]³.]¹

(1)<Inséré par L [2014-05-22/40](#), art. 5, 008; En vigueur : 03-08-2014>

(2)<L [2022-11-15/03](#), art. 17, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(3)<L [2023-06-28/07](#), art. 49, 017; En vigueur : 30-07-2023>

[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;
- [¹ - la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle.]¹

(1)<L [2023-06-28/07](#), art. 50, 017; En vigueur : 30-07-2023>

[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 [² un ou plusieurs des critères protégés]², 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 [² un ou plusieurs des critères protégés]², sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes [² partageant un ou plusieurs des critères protégés]²; 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 [² un ou plusieurs des critères protégés]², 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. "

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 18, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 51, 017; En vigueur : 30-07-2023>

TITRE VI. - Instances compétentes.

Art. 34.L'Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu [¹ conformément à l'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes]¹.

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 19, 014; En vigueur : 19-01-2023>

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 [¹ personne morale]¹ se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination [¹ et remplissant les conditions prévues à l'article 17, alinéa 2, 1° à 3°, du Code judiciaire]¹;

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.

(1)<L [2018-12-21/09](#), art. 150, 010; En vigueur : 10-01-2019>

Art. 36.[² § 1er.]² Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action [¹ ...]¹ des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime [² ou ses représentants légaux ou ses ayants droit]².

[² § 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 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.]²

(1)<L [2022-11-15/03](#), art. 20, 014; En vigueur : 19-01-2023>

(2)<L [2023-06-28/07](#), art. 13, 017; En vigueur : 30-07-2023>

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.

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

§ 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.

[² § 4. En ce qui concerne les pensions complémentaires des dirigeants d'entreprise, sans préjudice des dispositions du § 1er, l'Autorité des services et marchés financiers, 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 51 de la loi du 15 mai 2014 portant des dispositions diverses sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 5. En ce qui concerne les pensions complémentaires des travailleurs indépendants personnes physiques, des conjoints aidants et des aidants indépendants, sans préjudice des dispositions du § 1er, l'Autorité des services et marchés financiers, 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 18 de la loi du 18 février 2018 portant des dispositions diverses en matière de pensions complémentaires et instaurant une pension complémentaire pour les travailleurs indépendants personnes physiques, pour les conjoints aidants et pour les aidants indépendants sont d'application, sans préjudice du titre IV.]²

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

(2)<L [2019-05-02/25](#), art. 152, 011; En vigueur : 31-05-2019>

[Art. 39.](#)^[1] Sans préjudice de l'article 4, alinéa 1er, 4°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, définir les modalités selon lesquelles l'Institut peut octroyer des subventions structurelles aux organisations actives dans le domaine de l'égalité des genres.]¹

(1)<L [2023-06-28/07](#), art. 53, 017; En vigueur : 30-07-2023>

[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.

Signatures	Texte	Table des matières	Début
Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soi 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.			