

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2000-2001

6 JANUARI 2001

Wetsvoorstel « ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding »

AMENDEMENTEN

Nr. 6 VAN DE REGERING

Art. 2

Dit artikel vervangen als volgt :

« Art. 2. — § 1. Elke vorm van directe of indirecte discriminatie is verboden bij :

- het leveren van goederen en diensten;*
- de aanbidding en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking;*
- het aangaan en beëindigen van een arbeidscontract;*
- arbeidsvoorwaarden en de invulling van de beroepsloopbaan;*
- de benoeming van een ambtenaar of de aanwijzing van een ambtenaar voor een dienst;*
- de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;*

Zie :

Stukken van de Senaat :

2-12 - 2000/2001 :

- Nr. 1 : Wetsvoorstel van de heer Mahoux c.s.
- Nr. 2 : Amendement.
- Nr. 3 : Verslag.
- Nr. 4 : Amendementen.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2000-2001

6 JANVIER 2001

Proposition de loi « tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme »

AMENDEMENTS

N° 6 DU GOUVERNEMENT

Art. 2

Remplacer cet article par la disposition suivante :

« Art. 2. — § 1^{er}. Toute discrimination directe ou indirecte est interdite, lorsqu'elle porte sur :

- la fourniture de biens et de services;*
- l'offre et le traitement d'une candidature en vue de pourvoir à un emploi vacant;*
- le commencement et la résiliation d'un contrat d'emploi;*
- les conditions de travail et l'accomplissement de la carrière professionnelle;*
- la nomination d'un fonctionnaire ou l'affectation d'un fonctionnaire à un service;*
- la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;*

Voir :

Documents du Sénat :

2-12 - 2000/2001 :

- N° 1 : Proposition de loi de M. Mahoux et consorts.
- N° 2 : Amendement.
- N° 3 : Rapport.
- N° 4 : Amendements.

— *het verspreiden, het publiceren of het openbaar maken van een tekst, een bericht, een teken of enig andere drager van discriminerende uitspraken;*

— *elke andere normale uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit;*

§ 2. *Er is sprake van directe discriminatie indien een ongunstiger behandeling rechtstreeks gebaseerd is op de grond van geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, afstamming of nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, leeftijd, het geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap. Directe discriminatie kan onder geen enkele omstandigheid worden gerechtvaardigd.*

§ 3. *Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze als dusdanig een schadelijke weerslag heeft op personen op wie een in § 2 genoemde grond van toepassing is, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen ter bereiking van dat doel passend en noodzakelijk zijn en dus niet vervangen kunnen worden door even doeltreffende of meer doeltreffende maatregelen die getuigen van meer eerbied voor de betrokken persoon.*

§ 4. *Pesterijen worden beschouwd als een vorm van discriminatie wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met de discriminatiegronden opgesomd in § 2 dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.*

Verantwoording

— De definitie van directe en indirecte discriminatie werd aangepast zodat de tekst van het voorstel in overeenstemming is met de richtlijn 2000/43/EG van de Europese Raad van 29 juni 2000 houdende het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming en met de richtlijn van 17 oktober 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling bij de arbeid alsook met de gehanteerde definities in de wet van 7 mei 1999 met betrekking tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de arbeidssfeer. Wat dit laatste betreft stellen we in artikel 6 wel duidelijk (zie amendement nr. 10) dat het huidige wetsvoorstel niet raakt aan de bepalingen van voormelde wet van 7 mei 1999. Indien er dus discriminatie is op basis van geslacht in de arbeidssfeer, dan blijft deze, meer specifieke, wet van toepassing. Door rekening te houden met de recente richtlijn inzake discriminatie op basis van ras en etnische afstamming zorgt men bovendien ook meteen voor de uitvoering van de regeringsbeslissing van 17 maart 2000 waarin gesteld werd dat er inzake de bestrijding van racisme gelijkaardige procedures moesten komen als die voorgesteld in dit wetsvoorstel. Wat de maatregelen tegen racisme op het strafrechtelijke vlak betreft, blijven deze gegroepeerd in de strafwet van 30 juli 1981 tot bestraffing van door racisme of xenofobie ingegeven daden.

— *la diffusion, la publication ou l'exposition en public d'un texte, d'un avis, d'un signe ou de tout autre support comportant une discrimination;*

— *tout autre exercice normal d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique.*

§ 2. *Il y a discrimination directe si une distinction dans un traitement est directement fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique. La discrimination directe ne peut être justifiée en aucune circonstance.*

§ 3. *Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre a en tant que tel un résultat dommageable pour des personnes auxquelles s'applique un des motifs visés au § 2, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires et ne pourraient donc être remplacés par des mesures d'efficacité supérieure ou comparable, plus respectueuses des personnes concernées.*

§ 4. *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable est lié aux bases de discrimination figurant au § 2, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*

Justification

— La définition de la discrimination directe et indirecte a été adaptée afin que la proposition soit conforme à la directive 2000/43/CE du Conseil européen du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et à la directive du 17 octobre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ainsi qu'avec les définitions figurant dans la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. En ce qui concerne cette dernière loi, nous mettons bien en évidence à l'article 6 (voir *infra* amendement n° 10) que le texte de la présente proposition ne touche pas aux dispositions de la loi précitée du 7 mai 1999. S'il y a donc une discrimination sur base du sexe en matière d'emploi et de travail, la loi du 7 mai 1999, plus spécifique, demeure d'application. En tenant compte de la récente directive en matière de discrimination sur base de la race et de l'origine ethnique, l'on met également en œuvre la décision du gouvernement du 17 mars 2000, laquelle préconisait qu'en matière de lutte contre le racisme des procédures similaires à celles prévues dans la présente proposition de loi soient établies. En ce qui concerne les mesures contre le racisme au niveau pénal, celles-ci demeurent groupées dans la loi pénale du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

— Daar het gebruik van het woord ras in de feiten de indruk kan geven dat de wetgever het bestaan van verschillende rassen bevestigt, terwijl dit concept wetenschappelijk onbestaande is, opteren wij ervoor de term ras vergezeld te laten gaan van het adjectief «zogenaamd», dit om erop te duiden dat dit onderscheid enkel bestaat in de geest van de racist en dus niet met een werkelijkheid overeenstemt.

— De regering opteert er ook voor om bij de discriminatiegronden opgesomd in artikel 2, § 2, de geloofs- of levensbeschouwing in te schrijven vermits deze discriminatiegrond eveneens voorzien is in artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam en in de Europese richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling bij de arbeid. Hierbij moet wel duidelijk gesteld worden dat onder het geloof of levensbeschouwing enkel en alleen religieuze of filosofische overtuigingen begrepen worden zoals duidelijk uit de voorbereidende werkzaamheden van de richtlijn blijkt. Overtuigingen die geen verband houden met vragen over het al dan niet bestaan van een god, zoals politieke overtuigingen, zijn hieronder niet begrepen.

— De regering stelt verder ook voor de discriminatiegrond «vermogen» te schrappen vermits haar niet duidelijk is in hoeverre deze kwalificatie verband kan houden met de eigenheid van een individu, noch aan welke maatschappelijke noodzaak dit tegemoet zou komen.

Nr. 7 VAN DE REGERING

Art. 3

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 3. — In afwijking van artikel 2, § 2 en § 3, vormt een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een in artikel 2, § 2, genoemde discriminatiegrond berust geen discriminatie, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de bepaalde beroepsactiviteiten of wegens de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke beroepskwalificatie vormt.

De Koning stelt bij een in Ministerraad overlegd besluit de gevallen vast waarin een dergelijk kenmerk een doorslaggevende voorwaarde vormt wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden van de betrekking.

Voor de discriminatiegrond «geslacht» is hiervoor het besluit voorzien in artikel 9 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid van toepassing.»

Verantwoording

Zie amendement nr. 6.

— L'utilisation du terme de race pouvant dans les faits donner l'impression que le législateur légitime l'existence de différentes races, alors qu'il s'agit en fait d'un concept ne correspondant à aucune réalité scientifique, il est préférable de faire accompagner le terme race de l'adjectif «prétendue», ceci afin de bien appuyer le fait que cette distinction n'existe que dans l'esprit du raciste et qu'elle ne correspond pas à la réalité.

— Le gouvernement opte également pour l'insertion dans la liste des bases de discrimination figurant à l'article 2, § 2, la conviction religieuse et philosophique, étant donné que cette base de discrimination est également prévue à l'article 13 du Traité d'Amsterdam et dans la directive européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Il doit être clairement établi que par convictions religieuses et philosophiques, l'on entend uniquement celles qui apparaissent dans les travaux préparatoires de la directive. Les convictions qui n'ont aucun lien avec des questions se rapportant à l'existence ou pas d'un dieu, telles que les convictions politiques ne sont pas concernées.

— Le gouvernement propose également de supprimer la base de discrimination «fortune» étant donné qu'il n'est pas clairement établi ni que cette qualification a un lien avec l'identité d'une personne ni qu'elle rencontre une nécessité sociale quelconque.

N° 7 DU GOUVERNEMENT

Art. 3

Remplacer cet article par la disposition suivante :

«Art. 3. — Par dérogation à l'article 2, § 2 et § 3, ne constitue pas une discrimination, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à un des motifs de discrimination visés à l'article 2, § 2, lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle.

Le Roi fixe les cas dans lesquels une telle caractéristique constitue une condition déterminante selon la nature ou les conditions d'exercice de l'emploi par un arrêté délibéré en Conseil des ministres.

En ce qui concerne la base de discrimination «sexe», l'arrêté prévu à l'article 9 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes concernant les conditions de travail et les chances de promotion, l'accès à un travail indépendant et les règles complémentaires de sécurité sociale est d'application à cet effet.»

Justification

Voir amendement n° 6.

Nr. 8 VAN DE REGERING

Art. 3bis (nieuw)

Een artikel 3bis (nieuw) invoegen, luidende :

«Art. 3bis. — Deze wet is niet van toepassing in de interne organisatie van religieuze culten en gemeenschappen en van levensbeschouwelijke organisaties die door de Koning erkend zijn.»

Verantwoording

Zie amendement nr. 6.

Nr. 9 VAN DE REGERING

Art. 3ter (nieuw)

Een artikel 3ter (nieuw) invoegen, luidende :

«Art. 3ter. — De bepalingen van deze wet vormen geen belemmering voor maatregelen die het bevorderen van gelijke kansen tot doel hebben en waarbij specifieke voordelen worden ingesteld of gehandhaafd om met betrekking tot personen voor wie een in artikel 2 genoemde discriminatiegrond kan gelden, moeilijkheden te voorkomen of te compenseren.»

Verantwoording

Zie amendement nr. 6.

Nr. 10 VAN DE REGERING

Art. 3quater (nieuw)

Een artikel 3quater (nieuw) invoegen, luidende :

«Art. 3quater. — Deze wet laat onverlet :

— de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;

— onderscheid dat gemaakt wordt door of krachtens enige andere wet, decreet of ordonnantie.»

Verantwoording

Zie amendement nr. 6.

N° 8 DU GOUVERNEMENT

Art. 3bis (nouveau)

Insérer un article 3bis (nouveau), rédigé comme suit :

«Art. 3bis. — La présente loi ne s'applique pas à l'organisation interne des cultes et des communautés religieuses et des organisations philosophiques, reconnues par le Roi.»

Justification

Voir amendement n° 6.

N° 9 DU GOUVERNEMENT

Art. 3ter (nouveau)

Insérer un article 3ter (nouveau), rédigé comme suit :

«Art. 3ter. — Les dispositions de cette loi ne constituent aucunement un empêchement à la prise de mesures ayant pour but la promotion de l'égalité des chances et en vue desquelles des avantages spécifiques sont institués ou maintenus afin, en relation avec des personnes pour lesquelles un motif de discrimination mentionné à l'article 2 peut être retenu, de prévenir ou de compenser des difficultés.»

Justification

Voir amendement n° 6.

N° 10 DU GOUVERNEMENT

Art. 3quater (nouveau)

Insérer un article 3quater (nouveau), rédigé comme suit :

«Art. 3quater. — La présente loi ne porte pas atteinte à :

— la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité des chances 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 de sécurité sociale;

— la distinction qui est faite par ou en vertu de tout(e) autre loi, décret ou ordonnance.»

Justification

Voir amendement n° 6.

Nr. 11 VAN DE REGERING

Art. 5

Dit artikel vervangen als volgt :

« Art. 5. — Onverminderd de bepalingen van artikel 7 kunnen de correctionele straffen en de criminele straffen worden verdubbeld wanneer de drijfveer van de misdrijven beschreven in de artikelen 372, 375, 393 tot 398, 401bis, 402, 405, 422bis, 422ter, 434, 448, 453 en 528 van het Strafwetboek gelegen is in het geslacht, de seksuele geaardheid, de burgerlijke stand, de leeftijd, het geloof of levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of fysieke eigenschap van het slachtoffer. »

Verantwoording

Geïnspireerd door artikel 5 van het wetsvoorstel van de heer - Mahoux c.s., besliste de regering op 17 maart 2000 dan ook inzake racisme een « verwerpelijke beweegreden » in te voeren als verzwarende omstandigheid. De regering zal dit aan het Parlement voorstellen in een apart ontwerp, vermits het, zoals reeds gesteld werd in de verantwoording bij amendement nr. 6, de bedoeling is de strafrechtelijke maatregelen tegen het racisme te groeperen in de bestaande racismewetgeving.

Het artikel 5 van het wetsvoorstel is echter te algemeen gesteld en de regering stelt dan ook voor om, naar analogie van haar principebeslissing over strafverzwaring inzake racisme, de mogelijkheid tot strafverzwaring te beperken tot :

- Artikel 372: aanranding van de eerbaarheid;
- Artikel 375: verkrachting;
- Artikelen 393 tot 398 en 401bis, 402 en 405: opzettelijk doden en opzettelijke slagen;
- Artikel 422bis en 422ter: verzuim hulp te verlenen aan een persoon in nood;
- Artikel 434: ontvoering en opsluiting van personen;
- Artikel 448: beledigingen;
- Artikel 453: grafschennis;
- Artikel 528: beschadiging van onroerende goederen.

Nr. 12 VAN DE REGERING

Art. 7bis (nieuw)

Een artikel 7bis invoegen, luidende :

« Art. 7bis. — De strafrechtelijke sancties voor de discriminatie op grond van een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst of de nationale of etnische afstamming zijn die welke worden bepaald in de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. »

N° 11 DU GOUVERNEMENT

Art. 5

Remplacer l'article par la disposition suivante :

« Art. 5. — Sous réserve des dispositions de l'article 4, lorsque les mobiles des infractions décrites aux articles 372, 375, 393, 401bis, 402, 405, 422bis, 422ter, 434, 448, 453 et 528 du Code pénal sont le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique de la victime, les peines correctionnelles, et les peines criminelles sont doublées. »

Justification

Inspiré de l'article 5 de la proposition de loi de M. Mahoux et consorts, le gouvernement a décidé le 17 mars 2000 d'introduire également en matière de racisme le « motif abject » en circonstance aggravante. Le gouvernement déposera au Parlement un projet séparé sur ce point, étant donné, comme cela a déjà été mentionné dans la justification à l'amendement n° 6, que l'objectif est de regrouper toutes les mesures contre le racisme dans la législation sur le racisme existante.

L'article 5 de la proposition de loi est cependant rédigé de manière trop générale, le gouvernement propose dès lors, par analogie avec sa décision de principe sur l'aggravation de peine en matière de racisme, de limiter la possibilité d'aggravation de peine aux :

- Article 372: attentat à la pudeur;
- Article 375: viol;
- Articles 393 à 398 et 401bis, 402 et 405: homicide et coups et blessures volontaires;
- Article 422bis et 422ter: abstention de porter secours à personne en danger;
- Article 434: enlèvement et séquestration de personnes;
- Article 448: injures;
- Article 453: violation de tombeaux et de sépultures;
- Article 528: destruction de propriétés mobilières.

N° 12 DU GOUVERNEMENT

Art. 7bis (nouveau)

Insérer un article 7bis, rédigé comme suit :

« Art. 7bis. — Les sanctions pénales pour discrimination fondées sur une prétendue race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique sont celles déterminées par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. »

Verantwoording

Zoals reeds eerder gesteld, is het de bedoeling van de regering de strafrechtelijke sancties tegen racisme te groeperen in de bestaande racismewet van 30 juli 1981, die een strafwet is.

Bovendien bestaan de meeste sancties bepaald in hoofdstuk II reeds in de racismewet. De regering zal voorstellen de verwerpelijke beweegredenen inzake racisme in de wet van 30 juli 1981 in te voegen.

Nr. 13 VAN DE REGERING

Art. 7ter (nieuw)

Een artikel 7ter invoegen, luidende :

« Art. 7ter. — *Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.*

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie. »

Verantwoording

Deze nieuwe bepaling geeft de leden van de arbeidsinspectie bevoegdheid om de inbreuken op deze wet vast te stellen. De bevoegdheden van de sociale inspectie worden bepaald door de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

De Koning moet de bevoegde ambtenaren bij koninklijk besluit aan te wijzen.

Nr. 14 VAN DE REGERING

Art. 8

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

Het eerste lid van dit artikel heeft betrekking op het toepassingsgebied van deze wet en hoort dus niet thuis in dit hoofdstuk. Deze bepalingen worden eveneens overgenomen in amendement nr. 6 dat handelt over de algemene bepalingen.

Het tweede lid impliceert dat zodra de fout vast staat, deze automatisch grond oplevert voor schadevergoeding. In afwijking van het gemeen recht dient niet meer te worden aangetoond dat er schade is opgetreden. De regering is van oordeel dat schadevergoeding kan worden toegekend indien er een causaal verband aangetoond wordt tussen de discriminatie en de schade.

Nr. 15 VAN DE REGERING

Art. 10

Artikel 10 aanvullen met de volgende paragrafen :

« § 3. *Wanneer het slachtoffer van de discriminatie of een van de in artikel 12 bedoelde groeperingen*

Justification

Comme cela a déjà été dit, l'objectif du gouvernement est de grouper les sanctions pénales contre le racisme dans la loi du 30 juillet 1981 existante, qui est une loi pénale.

En outre, la plupart des sanctions prévues dans le chapitre II existent déjà dans la loi sur le racisme. Le gouvernement proposera que le motif abject en matière de racisme soit inséré dans la loi du 30 juillet 1981.

N° 13 DU GOUVERNEMENT

Art. 7ter (nouveau)

Insérer un article 7ter, rédigé comme suit :

« Art. 7ter. — *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.*

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail. »

Justification

Cette nouvelle disposition donne compétence aux membres de l'inspection du travail aux fins de constater les infractions à la présente loi. Les pouvoirs de l'inspection sociale sont définis par la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Le Roi est chargé de désigner par arrêté royal les fonctionnaires compétents.

N° 14 DU GOUVERNEMENT

Art. 8

Supprimer cet article.

Justification

Le premier alinéa de cet article concerne le champ d'application de la loi et n'a donc pas sa place dans ce chapitre. Ces dispositions sont également reprises dans l'amendement n° 6 qui traite des dispositions générales.

En outre, il découle du 2^e alinéa, qu'une fois la faute établie, celle-ci donne automatiquement droit à des dommages et intérêts. Par dérogation au droit commun, il ne serait donc plus nécessaire de démontrer qu'il y a eu dommage. Le gouvernement considère qu'il est préférable que des dommages et intérêts ne soient octroyés que si l'on prouve l'existence d'un lien de causalité entre la discrimination et le dommage.

N° 15 DU GOUVERNEMENT

Art. 10

Compléter l'article 10 par les paragraphes suivants :

« § 3. *Lorsque la victime de la discrimination ou un des groupements visés à l'article 12 invoque devant la*

voor het bevoegde gerecht feiten, zoals statistische gegevens of situatietests, aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.»

« § 4. Het bewijs van discriminatie op grond van het geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische afstamming, de seksuele geaardheid, de leeftijd, de burgerlijke stand, de geboorte, het geloof of de levensbeschouwing, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of fysieke eigenschap kan worden geleverd bij vaststelling door een gerechtsdeurwaarder met behulp van een situatietest.

Te dien einde richt de klager of een organisatie in de zin van artikel 12 van deze wet zich bij verzoekschrift, door hem of zijn advocaat ondertekend, tot de territoriaal bevoegde gerechtsdeurwaarder.

Het verzoekschrift vermeldt alle nuttige inlichtingen en de plaatsen waar vaststellingen kunnen worden gedaan die wijzen op discriminatie.

Onder plaats in de zin van dit artikel dient te worden begrepen:

1^o een openbare plaats;

2^o een plaats die niet openbaar is maar toegankelijk is voor een beperkt aantal personen die het recht hebben ze te bezoeken.

De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de nadere modaliteiten betreffende de uitvoering van de situatietest zoals voorzien in § 3 en § 4 van dit artikel.»

Verantwoording

Deze verschuiving van de bewijslast is inderdaad essentieel bij geschillen inzake discriminatie. De beide Europese richtlijnen waarvan sprake in de commentaar bij amendement nr. 6 leggen de lidstaten trouwens op te voorzien in een dergelijke verschuiving van de bewijslast. In het wetsvoorstel werd deze verschuiving van de bewijslast echter ingelast onder het hoofdstuk I, Algemene bepalingen, wat zou impliceren dat er ook verschuiving van bewijslast zou zijn in strafrechtelijke procedures. Dit kan de bedoeling niet zijn vermits het strijdig zou zijn met artikel 6 van het EVRM, het vermoeden van onschuld dat in strafrechtzaken van toepassing is (in het burgerlijk recht beoordeelt men niet de vraag van schuld of onschuld). We stellen dan ook voor deze bepaling in te voegen in het hoofdstuk Burgerrechtelijke bepalingen. We vonden het bovendien nuttig in dit artikel in te voegen dat de feiten die discriminatie kunnen doen vermoeden, kunnen bestaan uit statistische gegevens of situatietests.

De voorgestelde paragraaf 4 heeft tot doel de mogelijkheid te creëren om vaststellingen van discriminatie te laten doen door situatietests, uitgevoerd door een gerechtsdeurwaarder. Dit is beperkt tot de burgerlijke discriminatiezaken.

juridiction compétente des faits, tels que des données statistiques ou des tests de situation, qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à la partie défenderesse.»

« § 4. La preuve de la discrimination fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, la naissance, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique peut être fournie par un constat d'huissier au moyen d'un test de situation.

À cette fin, le plaignant ou une organisation au sens de l'article 12 de la présente loi peut introduire une requête, signée par lui ou son avocat, auprès de l'huissier de justice compétent territorialement.

La requête mentionne toutes informations utiles, ainsi que les lieux où les constats peuvent être effectués et qui révèlent une discrimination.

Par lieu dans le sens de cet article, il faut entendre :

1^o un lieu public;

2^o un lieu non public, mais accessible à un nombre limité de personnes qui ont le droit de le fréquenter.

Le Roi détermine par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres les modalités ultérieures relatives à l'exécution du test de situation, telles que prévues aux §§ 3 et 4 de cet article.»

Justification

Ce glissement de la charge de la preuve est en effet essentiel dans les litiges en matière de discrimination. Les deux directives européennes dont il est question dans le commentaire à l'amendement n° 6 autorisent les États membres à prévoir un tel glissement de la charge de la preuve. La proposition de loi ne prévoyait ce glissement de la charge de la preuve que sous le chapitre I^{er}, Dispositions générales, ce qui aurait impliqué qu'un glissement de la charge de la preuve pouvait être possible également dans les procédures pénales. Cela ne peut pas être le but, étant donné que cela serait contraire à l'article 6 de la CEDH, la présomption d'innocence qui est d'application dans les affaires pénales (en droit civil l'on n'apprécie pas en termes d'innocent ou de coupable). Cette disposition doit être insérée dans le chapitre Dispositions civiles. Cette insertion dans cet article est d'autant plus justifiée que les faits qui laissent présumer d'une discrimination peuvent résulter de données statistiques ou de tests de situation.

Le paragraphe 4 proposé a pour but de créer la possibilité d'autoriser les constats de discrimination par des tests de situation, exécutés par un huissier de justice. Cette possibilité est limitée aux affaires de discrimination en matière civile.

Nr. 16 VAN DE REGERING

Art. 11bis (nieuw)

Een nieuw artikel 11bis invoegen dat luidt :

«Art. 11bis. — § 1. De werkgever die een werknemer tewerkstelt die, hetzij op het vlak van de onderneming of van de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, hetzij bij de Inspectie van de sociale wetten een met redenen omklede klacht heeft ingediend of voor wie de Inspectie van de sociale wetten is opgetreden, of die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld tot naleving van de bepalingen van deze wet betreffende de promotiekansen, de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden of van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, mag de arbeidsverhouding niet beëindigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet bij aangetekende brief gebeuren binnen de dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opge-

N° 16 DU GOUVERNEMENT

Art. 11bis (nouveau)

Insérer un article 11bis nouveau, rédigé comme suit :

«Art. 11bis. — § 1^{er}. L'employeur qui occupe un travailleur qui a introduit, soit au niveau de l'entreprise ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur, soit auprès de l'Inspection des lois sociales, une plainte motivée ou pour lequel l'Inspection des lois sociales est intervenue, ou qui engage une action en justice en application des dispositions de la présente loi concernant les chances de promotion, les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement ou de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte ou à cette action en justice.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs repose sur l'employeur, lorsque le travailleur a été licencié ou si les conditions de travail ont été modifiées de manière unilatérale dans le délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte. Cette charge de la preuve repose également sur l'employeur dans le cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail après qu'une action en justice ait été engagée, et cela jusqu'à trois mois après que la décision passe en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie de manière unilatérale les conditions de travail en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs auquel il est affilié peut solliciter sa réintégration dans l'entreprise ou dans le service ou lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La requête doit être introduite par lettre recommandée dans les trente jours de la communication du préavis, du licenciement sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit se prononcer sur la requête dans les trente jours qui suivent la communication de la lettre.

L'employeur qui réengage le travailleur dans l'entreprise ou dans le service ou qui lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment doit, à la suite du licenciement ou de la modification des conditions de travail, payer le manque à gagner et verser les cotisations patronales et des travailleurs sur cette rémunération.

§ 4. Lorsque le travailleur, suite à la requête prévue au § 3, premier alinéa, n'a pas été repris ou ne peut pas

nomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid, bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:

1^o wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

2^o wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1. »

Verantwoording

Dit amendement heeft als doel uitvoering te geven aan artikel 9 van de Europese richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen, ongeacht ras of etnische afstamming.

Nr. 17 VAN DE REGERING

Art. 14

Dit artikel vervangen als volgt:

«Art. 14. — Artikel 2, eerste lid, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, gewijzigd door de wet van 13 april 1995, wordt vervangen door de volgende bepaling:

«Art. 2. — Het Centrum heeft als opdracht het bevorderen van de gelijkheid van kansen en het bestrijden van elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van:

1^o een zogenaamd ras, de huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming;

2^o seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, leeftijd, het geloof of levensovertuiging, huidige of

exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment et qu'il a été jugé que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail est contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit verser au travailleur une indemnité qui, au choix du travailleur, est soit équivalente à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, soit au dommage réellement causé au travailleur; dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'ampleur du dommage causé.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur doive introduire la requête prévue au § 3, premier alinéa, pour pouvoir être repris ou pouvoir exercer sa fonction aux mêmes conditions que précédemment:

1^o lorsque le travailleur rompt le contrat d'emploi, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif pour rompre le contrat d'emploi sans préavis ou pour y mettre fin avant son expiration;

2^o lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé ce licenciement non fondé et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}. »

Justification

Cet amendement a pour but de donner exécution à l'article 9 de la directive européenne 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

N° 17 DU GOUVERNEMENT

Art. 14

Remplacer cet article par la disposition suivante:

«Art. 14. — L'article 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifié par la loi du 13 avril 1995, est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 2. — Le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur:

1^o une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique;

2^o l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état

toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap.

Inzake de discriminatiegronden opgesomd onder 2° is het Centrum er bij het uitvoeren van deze opdracht toe verplicht samen te werken met verenigingen, instituten, organen en diensten die, al of niet ten dele, dezelfde opdracht vervullen of rechtstreeks betrokken zijn bij het vervullen van die opdracht. »

Verantwoording

De bepaling inzake mensenhandel is nu reeds aanwezig in de wet van 15 februari 1993, gewijzigd door de wet van 13 april 1995. Het is waarschijnlijk een onachtzaamheid of vergetelheid van de indieners. Indien dit amendement niet toegevoegd wordt, zou dit betekenen dat het Centrum zijn huidige bevoegdheid inzake strijd tegen de mensenhandel zou verliezen.

Het was verder de bekommernis van het adviescomité voor gelijke kansen van de Senaat dat het Centrum niet bevoegd zou worden inzake genderdiscriminatie.

Andere groepen hebben samen met de overheid geëigende structuren ontwikkeld waarbinnen gewerkt wordt aan gelijke behandeling. Zonder de bijkomende opdracht van het Centrum *a fortiori* te strikt te omschrijven of te beperken in de wettelijke bepalingen, is het noodzakelijk te voorkomen dat entiteiten los van elkaar of zelfs tegen elkaar optreden binnen de doelstellingen van deze wet. Daarom wordt aan artikel 14 een lid toegevoegd, dat bepaalt dat het Centrum voor zijn nieuwe opdracht moet samenwerken met dergelijke verenigingen, instituten, organen en diensten die op hetzelfde terrein actief zijn. Hierbij wordt onder meer gedacht aan de Nationale Hoge Raad voor gehandicapten, het Vlaams Ouderen Overleg Comité, enz.

De minister van Werkgelegenheid,

de santé actuel ou futur, le handicap ou la caractéristique physique.

En ce qui concerne les bases de discrimination visées au 2°, le Centre a l'obligation dans l'exécution de cette mission de collaborer avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission. »

Justification

La disposition relative à la traite des êtres humains est déjà incluse dans la loi du 15 février 1993, modifiée par la loi du 13 avril 1995. Il s'agit vraisemblablement d'une faute d'inattention ou d'un oubli de la part des auteurs de la proposition. Sans cet amendement, le Centre perdrait sa compétence actuelle en matière de lutte contre la traite des êtres humains.

Le comité d'avis pour l'égalité des chances du Sénat a exprimé ses préoccupations quant à la compétence éventuelle du Centre en matière de discrimination relative au genre.

D'autres groupes ont développé conjointement avec les pouvoirs publics des structures quant à l'égalité de traitement. Sans circonscrire trop strictement ou limiter *a fortiori* les missions complémentaires du Centre dans les dispositions légales, il est souhaitable que les entités concernées par les matières relevant de cette loi agissent en concertation dans le cadre des objectifs visés par cette loi. Il est inséré un alinéa à l'article 14, qui stipule que le Centre, dans le cadre de ses nouvelles missions, doit collaborer avec les associations, instituts, organes et services qui sont actifs sur le même terrain, par exemple, le Conseil national supérieur pour les handicapés, le Comité flamand de concertation des personnes âgées, etc.

La ministre de l'Emploi,

Laurette ONKELINX.