

JJ MM 2022. - Loi portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes	JJ MM 2022- Wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
PHILIPPE, Roi des Belges,	FILIP I, Koning der Belgen,
À tous, présents et à venir, Salut.	Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.
	...
Sur la proposition de la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité	Op de voordracht van de Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit
Nous avons arrêté et arrêtons :	Hebben Wij besloten en besluiten Wij:
La Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité est chargée de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit :	De Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in diens naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen:
CHAPITRE 1. – Disposition générale	HOOFDSTUK 1. – Algemene bepaling
Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.	Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

CHAPITRE 2. - Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	HOOFDSTUK 2. – Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen
<p>Art. 2. L'article 2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes est remplacé par ce qui suit :</p> <p>« <i>La présente loi transpose :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale ;</i> - <i>La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre 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 ;</i> - <i>La Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;</i> - <i>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 ;</i> - <i>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</i> <p><i>et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. »</i></p>	<p>Art. 2. Artikel 2 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt vervangen door wat volgt:</p> <p><i>"Bij deze wet worden omgezet:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;</i> - <i>Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;</i> - <i>Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep;</i> - <i>Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen;</i> - <i>Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad."</i>
<p>Art. 3. Dans l'article 3 de la même loi, les mots « <i>du sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé par la présente loi</i> ».</p>	<p>Art. 3. In artikel 3 van dezelfde wet wordt het woord "<i>geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een door deze wet beschermd criterium</i>".</p>
<p>Art. 4. L'article 4 est remplacé par :</p> <p>« <i>Pour l'application de la présente loi, on entend par critère protégé : le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales,</i></p>	<p>Art. 4. Artikel 4 wordt vervangen door:</p> <p><i>"Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder beschermd criterium: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap,</i></p>

<i>l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe. »</i>	<i>gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, seksenmerken en geslachtsverandering."</i>
<p>Art. 5. Dans l'article 5 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>1° au point 5°, les mots « <i>du sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> » ;</p> <p>2° au point 6°, les mots « <i>le sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>un critère protégé</i> » ;</p> <p>3° au point 7°, les mots « <i>d'un sexe déterminé</i> » sont remplacés par les mots « <i>concernées par un critère protégé déterminé</i> » ;</p> <p>4° au point 8°, les mots « <i>le sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>un critère protégé</i> » ;</p> <p>5° au point 9°, les mots « <i>au sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>à un critère protégé</i> » ;</p> <p>6° au point 11°, les mots « <i>au sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>à un critère protégé</i> » ;</p> <p>7° au point 12°, les mots « <i>du sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> ».</p>	<p>Art. 5. Aan artikel 5 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>1° in punt 5° wordt het woord "<i>geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>2° in punt 6° wordt het woord "<i>geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>3° in punt 7° worden de woorden "<i>van een bepaald geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>met een beschermd criterium</i>";</p> <p>4° in punt 8° worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>5° in punt 9° worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>6° in punt 11° worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door "<i>een beschermd criterium</i>".</p> <p>7° in punt 12° worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>".</p>
Art. 6. Dans l'article 8 de la même loi, les mots « <i>le sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>un critère protégé</i> ».	Art. 6. In artikel 8 van dezelfde wet wordt het woord " <i>geslacht</i> " vervangen door de woorden " <i>een beschermd criterium</i> ".
Art. 7. Dans l'article 14 de la même loi, les mots « <i>le sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>un critère protégé</i> ».	Art. 7. In artikel 14 van dezelfde wet wordt het woord " <i>geslacht</i> " vervangen door de woorden " <i>een beschermd criterium</i> ".
Art. 8. Dans l'article 15 de la même loi, les mots « <i>le sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>un critère protégé</i> ».	Art. 8. In artikel 15 van dezelfde wet wordt het woord " <i>geslacht</i> " vervangen door de woorden " <i>een beschermd criterium</i> ".
Art. 9. Dans l'article 18 §1 ^{er} de la même loi, les mots « <i>le sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>un critère protégé</i> ».	Art. 9. In artikel 18 §1 van dezelfde wet wordt het woord " <i>geslacht</i> " vervangen door de woorden " <i>een beschermd criterium</i> ".
<p>Art. 10. Dans la même loi, un article 19/1 est ajouté, formulé comme suit :</p> <p>« §1. À 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-la travailleur-se a le droit de retrouver la même fonction. En cas d'impossibilité, l'employeur doit lui attribuer une fonction équivalente ou</p>	<p>Art. 10. In dezelfde wet wordt een artikel 19/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:</p> <p>"§1. Na afloop van moederschaprust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden, heeft de werkne.em.st.er het recht terug te keren naar dezelfde functie. Indien dat niet mogelijk is, moet de werkgever in een</p>

<p><i>similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.</i></p> <p><i>§2. Le-La travailleur-se 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.</i></p> <p><i>§3. Le-La travailleur-se 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 autre congé d'adoption ou d'un congé dans le cadre des responsabilités familiales.</i></p> <p><i>§4. Toute personne victime d'une infraction aux §1 - §3 peut réclamer des dommages et intérêts forfaitaires conformément à l'article 23 §2 de la présente loi. »</i></p>	<p><i>gelijkwaardige of vergelijkbare functie voorzien, die in overeenstemming is met de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.</i></p> <p><i>§2. De werkne.em.st.er heeft het recht om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop deze tijdens de afwezigheid omwille van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden aanspraak had kunnen maken.</i></p> <p><i>§3. De werkne.em.st.er heeft het recht om te profiteren van alle verworven en in wording zijnde rechten tijdens de opname van moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden.</i></p> <p><i>§4. Een slachtoffer van een inbreuk op §1 - §3 kan een forfaitaire schadevergoeding vorderen overeenkomstig artikel 23 §2 van deze wet."</i></p>
<p>Art. 11. Dans la même loi, un article 23/1 est ajouté, formulé comme suit :</p> <p><i>« Les dommages et intérêts forfaitaires prévus à l'article 23 §2 de la présente loi peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées suite à la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi. »</i></p>	<p>Art. 11. In dezelfde wet wordt een artikel 23/1 ingevoegd, dat luidt als volgt:</p> <p><i>"De forfaitaire schadevergoeding voorzien in artikel 23 §2 van deze wet kan worden gecumuleerd met een beschermingsvergoedingen ingevolge de beëindiging van een arbeidsrelatie, tenzij door of krachtens een wet uitdrukkelijk anders bepaald wordt."</i></p>
<p>Art. 12. Dans l'article 26 de la même loi, les mots « <i>le sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>un critère protégé</i> ».</p>	<p>Art. 12. In artikel 26 van dezelfde wet wordt het woord "<i>geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>".</p>
<p>Art. 13. Dans l'article 27 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>1° au point 1° et au point 2°, les mots « <i>de son sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> » ;</p> <p>2° au point 3°, les mots « <i>du sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> » ;</p> <p>3° au point 4°, les mots « <i>de son sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> ».</p>	<p>Art. 13. Aan artikel 27 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>1° in punt 1° en punt 2° worden de woorden "<i>zijn geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>2° in punt 3° worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>4° in punt 4° worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>".</p>

<p>Art. 14. Dans l'article 28 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « <i>de son sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> » ;</p> <p>2° à l'alinéa 2, les mots « <i>du sexe</i> » sont remplacés par « <i>d'un critère protégé</i> ».</p>	<p>Art. 14. Aan artikel 28 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>1° in lid 1 worden de woorden "<i>zijn geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>2° in lid 2 worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>".</p>
<p>Art. 15. Dans l'article 28/1 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « <i>de son sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> » ;</p> <p>2° à l'alinéa 2, les mots « <i>du sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> ».</p>	<p>Art. 15. Aan artikel 28/1 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>1° in lid 1 worden de woorden "<i>zijn geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>2° in lid 2 worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>".</p>
<p>Art. 16. Dans l'article 28/2 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « <i>de son sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> » ;</p> <p>2° à l'alinéa 2, les mots « <i>de du sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>d'un critère protégé</i> ».</p>	<p>Art. 16. Aan artikel 28/2 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>1° in lid 1 worden de woorden "<i>zijn geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>2° in lid 2 worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>".</p>
<p>Art. 17. Dans l'article 33 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :</p> <p>1° au §1^{er} et §2, point 1 et §3, les mots « <i>le sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>un critère protégé</i> » ;</p> <p>2° au §2 1°, les mots « <i>du même sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>concernées par le même critère protégé</i> ».</p>	<p>Art. 17. Aan artikel 33 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:</p> <p>1° In §1, §2 lid 1 en §3 worden de woorden "<i>het geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een beschermd criterium</i>";</p> <p>2° in §2 1° worden de woorden "<i>van hetzelfde geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>met eenzelfde beschermd criterium</i>".</p>
<p>Art. 18. L'article 39 de la même loi est abrogé.</p>	<p>Art. 18. Artikel 39 van dezelfde wet wordt opgeheven.</p>
<p>CHAPITRE 3. – Modification de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes</p>	<p>HOOFDSTUK 3. – Wijziging van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen</p>
<p>Art. 19. Dans l'article 3 de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les mots « <i>le sexe</i> » sont remplacés par les mots « <i>un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant</i> ».</p>	<p>Art. 19. In artikel 3 van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt het woord "<i>geslacht</i>" vervangen door de woorden "<i>een door de wet van 10 mei 2007 ter</i>".</p>

<i>à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ».</i>	<i>bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen beschermd criterium”.</i>
Art. 20. L'article 4 6° de la même loi est remplacé par : « agir en justice dans les litiges en lien avec la mission légale de l'Institut telle que définie à l'article 3 de la présente loi. Lorsque la victime est une personne physique ou morale identifiée l'action au nom de cette victime n'est recevable qu'avec son consentement, celui de ses représentants légaux ou de ses ayants droit, sauf lorsque l'action est dirigée contre ceux-ci. Une action de l'Institut en son nom propre ne nécessite pas le consentement d'une victime identifiée. »	Art.20. "Artikel 4 6° van dezelfde wet wordt vervangen door: "in rechte op te treden in de rechtsgeschillen die verband houden met de wettelijke opdracht van het Instituut zoals omschreven in artikel 3 van deze wet. Wanneer het slachtoffer een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is een vordering namens dit slachtoffer enkel ontvankelijk met diens instemming, met de instemming van diens wettelijke vertegenwoordigers of van diens rechthebbenden, behalve wanneer de vordering tegen hen is gericht. Voor een vordering van het Instituut in eigen naam is geen instemming van een geïdentificeerd slachtoffer vereist."
Art. 21. L'article 4 6°/1 de la même loi, inséré par la loi du 4 mai 2020, est abrogé.	Art. 21. Artikel 4 6°/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij Wet van 4 mei 2020, wordt opgeheven.
Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'État et publiée par le Moniteur belge.	Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het Belgisch Staatsblad zal worden bekendgemaakt.
Donné à Bruxelles, le JJ MM 2022.	Gegeven te Brussel, DD MM 2022.

Par le roi :

Van Koningswege:

Le Ministre de la Mobilité

De Minister van Mobiliteit

Georges GILKINET

La secrétaire d'Etat à Egalité des genres,
à l'Egalité des chances et à la Diversité

De Staatssecretaris voor
Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en
Diversiteit

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Schlitz', with a stylized, flowing script.

Sarah SCHLITZ

<p>PROJET DE LOI PORTANT MODIFICATION DE LA LOI DU 10 MAI 2007 TENDANT À LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, ET DE LA LOI DU 16 DÉCEMBRE 2002 PORTANT CRÉATION DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES</p>	<p>VOORONTWERP VAN WET TOT WIJZING VAN DE WET VAN 10 MEI 2007 TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE TUSSEN VROUWEN EN MANNEN EN VAN DE WET VAN 16 DECEMBER 2002 HOUDENDE OPRICHTING VAN HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN</p>
<p>EXPOSÉ DES MOTIFS</p>	<p>MEMORIE VAN TOELICHTING</p>
<p>Le présent projet de loi que j'ai l'honneur de soumettre à votre approbation prévoit la transposition de la Directive (EU) 2019/1158 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 en ce qui concerne le volet discrimination et la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : Institut). Les autres aspects (aménagements et conséquences des congés mentionnés) sont transposés dans le droit du travail. Le présent projet de loi prévoit également un certain nombre d'adaptations qui sont nécessaires à la lumière d'une protection juridique cohérente des victimes de discrimination dans le contexte de l'égalité de genre.</p>	<p>Onderhavig wetsontwerp waarvan ik de eer heb het U ter goedkeuring voor te leggen, voorziet in de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van de Richtlijn 2010/18/EU voor wat betreft het discriminatieluik en de bevoegdheid van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: Instituut). Wat de overige aspecten (invulling en gevolgen van de vermelde verlopen) betreft worden deze omgezet in het arbeidsrecht. Het voorliggend wetsontwerp voorziet ook in een aantal aanpassingen die noodzakelijk zijn in het licht van een consistente rechtsbescherming van slachtoffers van discriminatie in de context van gendergelijkheid.</p>
<p>La Directive 2019/1158/UE est entrée en vigueur le 1^{er} août 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 188, 12.7.2019, p. 79 et suiv.) et doit être transposée dans notre ordre juridique national pour le 2 août 2022 au plus tard.</p>	<p>De Richtlijn 2019/1158/EU is in werking getreden op 1 augustus 2019 (Publicatieblad van de Europese Unie L 188 van 12.7.2019, p. 79 e.v.) en moet uiterlijk op 2 augustus 2022 zijn omgezet in onze nationale rechtsorde.</p>
<p>Cette directive exécute l'article 153, alinéa 1^{er}, i) du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui dispose que l'Union européenne soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.</p>	<p>Deze richtlijn geeft uitvoering aan artikel 153, lid 1, onder i), van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie dat bepaalt dat de Europese Unie het optreden van de Lidstaten ondersteunt en aanvult op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.</p>
<p>La Directive 2019/1158/UE vise à fixer des exigences minimales pour les États membres en ce qui concerne les possibilités pour les parents de concilier vie professionnelle et vie familiale et à motiver les pères à faire usage des régimes de congé existants. Les mesures visent à promouvoir l'égalité de genre en favorisant</p>	<p>De Richtlijn 2019/1158/EU heeft als doelstelling om minimumvoorwaarden te stellen voor de Lidstaten wat de mogelijkheden voor ouders betreft om werk en gezin te combineren en om vaders te motiveren om van de bestaande verlofstelsels gebruik te maken. De maatregelen zijn erop gericht om</p>

<p>la participation des femmes au marché du travail et en prévoyant une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ce qui permettra de réduire l'écart salarial et l'écart de pension entre les femmes et les hommes.</p>	<p>gendergelijkheid te bevorderen door de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te promoten en te voorzien in een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen, wat zal toelaten om de genderloonkloof en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen te dichten.</p>
<p>Au niveau du temps d'emploi général, tant au niveau européen que belge, il existe une différence significative entre les femmes et les hommes. En 2020 le taux d'emploi des femmes âgées de 20 à 64 ans s'élevait à 66% contre 73.8% pour les hommes. Sur le travail à temps partiel, les chiffres de Statbel montrent qu'en 2020, 42,5 % des femmes salariées travaillaient à temps partiel, contre 11,8 % des hommes salariés.</p> <p>Quant aux raisons qui justifient le fait de travailler à temps partiel, le rapport de l'Institut sur l'écart salarial en 2021 montre que les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent cités par les femmes que par les hommes. Pour 45% des femmes, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la raison principale du recours au travail à temps partiel (<i>L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2021, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes</i>). Chez les hommes, cette raison n'est invoquée que dans 28% des cas. Par rapport à 2014, ce pourcentage a diminué chez les femmes (49% en 2014) alors qu'il a augmenté chez les hommes (23% en 2014). Ces chiffres confirment que les femmes recourent, aujourd'hui encore, plus que les hommes au travail à temps partiel pour raisons familiales, mais que les hommes qui occupent un travail à temps partiel le justifient plus qu'avant par la volonté d'une meilleure combinaison entre le travail et les responsabilités familiales dans leur vie privée.</p> <p>La même répartition inégale entre les femmes et les hommes se retrouve au niveau de l'utilisation du congé parental. En 2020, 29.954 hommes ont pris un congé parental, contre 60.385 femmes soit une répartition de 33% d'hommes et de 67% de femmes.</p>	<p>Wat de algemene tewerkstellingsgraad betreft, is er zowel op Europees als op Belgisch niveau een beduidend verschil tussen vrouwen en mannen. In 2020 bedroeg de arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar 66%, tegen 73,8% voor mannen. Betreffende deeltijds werk, tonen de cijfers van Statbel aan dat in 2020 42,5% van de loontrekkende vrouwen deeltijds werkte ten opzichte van 11,8% van de loontrekkende mannen.</p> <p>Wat de redenen voor deeltijds werk betreft, toont het verslag van het Instituut over de loonkloof in 2021 aan dat de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen veel vaker door vrouwen dan door mannen wordt aangevoerd. Voor 45% van de deeltijds werkende vrouwen vormt de combinatie tussen werk en privéleven de voornaamste reden om deeltijds te werken (De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België, Rapport 2021, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen). Bij mannen was dit 28%. De zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen werd hierbij veel vaker door vrouwen dan door mannen vermeld. Ten opzichte van 2014 is dit percentage bij vrouwen wel afgenomen (49% in 2014) terwijl dit bij mannen is gestegen (23% in 2014). Deze cijfers bevestigen dat vandaag de dag vrouwen nog steeds vaker dan mannen deeltijds werken om familiale redenen, maar dat mannen die deeltijds werken dit meer dan vroeger rechtvaardigen door de wil om in hun privéleven werk en zorgtaken beter te combineren.</p> <p>Diezelfde ongelijke verdeling tussen vrouwen en mannen wordt ook geïllustreerd in de opname van ouderschapsverlof. In 2020 namen 29.954 mannen ouderschapsverlof terwijl 60.385 vrouwen dat deden. Dit is een verhouding van 33% mannen en 67% vrouwen. Het corona ouderschapsverlof was nog ongelijker verdeeld tussen mannen en</p>

Le congé parental corona comptait une répartition de genre encore plus inégalitaire puisqu'il a concerné 71% de femmes (15729) et 29% d'hommes (6549) entre le 1 ^{er} mai et le 1 ^{er} octobre 2020.	vrouwen: 71% vrouwelijke (15.729) en 29% mannelijke werknemers (6.549) nam dit verlof op tussen 1 mei en 1 oktober 2020.
Même si certaines questions importantes à cet égard sont déjà abordées au niveau de l'Union européenne dans diverses directives, comme dans la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi (ci-après : Directive 2006/54/EC) et de travail et dans la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la Directive 96/34/CE, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi considérable pour de nombreux parents et travailleur-se-s ayant des responsabilités familiales.	Hoewel bepaalde kwesties die in dat verband van belang zijn op het niveau van de Europese Unie al aan bod komen in diverse richtlijnen, zoals in de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (hierna: Richtlijn 2006/54/EG) en in de Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEET en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van de Richtlijn 96/34/EG, blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers die zorgtaken hebben.
Le champ d'application de la Directive 2019/1158/UE est très large et couvre toute-s les travailleur-se-s qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. Ceci implique que cette directive s'applique à toute-s les travailleur-se-s du secteur privé, mais aussi aux contractuel-le-s et aux fonctionnaires statutaires à tous les niveaux du secteur public.	Het toepassingsgebied van de Richtlijn 2019/1158/EU is zeer ruim en omvat alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie. Dit impliceert dat deze richtlijn van toepassing is op alle werknemers uit de privésector, maar ook op de contractanten en statutaire ambtenaren op alle niveaus van de publieke sector.
Tout comme la Directive 2010/18/UE, la Directive 2019/1158/UE prévoit un certain nombre de mesures de protection dont l'objectif est d'éviter que les travailleur-se-s ne soient dissuadé-e-s de faire effectivement usage des différents régimes de congé.	Zoals de Richtlijn 2010/18/EU voorziet ook de Richtlijn 2019/1158/EU in een aantal beschermende maatregelen die moeten beletten dat werknemers ervan weerhouden worden om effectief gebruik te maken van de verschillende verlofregelingen.
Ainsi, conformément à l'article 10 de la Directive 2019/1158/UE, les États membres doivent garantir explicitement que les droits déjà acquis ou en cours d'acquisition restent maintenus pour les travailleur-se-s jusqu'à la fin de la période de congé. Les travailleur-se-s doivent également avoir explicitement le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé dans des conditions de travail et d'emploi qui ne sont	Zo moeten Lidstaten conform artikel 10 van de Richtlijn 2019/1158/EU expliciet garanderen dat de reeds verworven of in opbouw zijnde rechten voor de werknemer behouden blijven tot het einde van de periode van verlof. Werknemers dienen ook het expliciete recht te hebben om onder niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden terug te keren naar hun oorspronkelijke of gelijkwaardige functie na afloop van het verlof, waarbij zij

<p>pas moins favorables et ils-elles doivent pouvoir bénéficier de toute amélioration des conditions de travail qui aurait été introduite entre-temps.</p>	<p>ook moeten kunnen genieten van elke verbetering van arbeidsvoorwaarden die intussen zou zijn ingevoerd.</p>
<p>Ces droits étaient déjà repris dans la Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, selon laquelle, au retour d'un congé de maternité, une femme a le droit « <i>de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence</i> ». La directive 2006/54/CE contient par ailleurs une disposition similaire pour le congé de naissance et d'adoption. À ce jour, ces dispositions n'ont pas encore été transposées au niveau fédéral.</p>	<p>Dergelijke rechten werden reeds opgenomen in de Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep dat een vrouw bij de terugkeer na haar moederschapsrust het recht heeft om "<i>onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken</i>". De Richtlijn 2006/54/EG bevat overigens een gelijkaardige bepaling voor geboorte- en adoptieverlof. Tot op heden werden deze bepalingen nog niet omgezet op federaal niveau.</p>
<p>L'article 11 de la Directive 2019/1158/UE impose aux États membres d'instaurer les mesures nécessaires pour protéger les travailleur-se-s contre la discrimination ou tout traitement défavorable au motif qu'ils-elles demandent ou prennent l'un des régimes de congé ou des formules souples de travail ou une absence du travail pour raisons de force majeure prévus par cette Directive. La nouvelle Directive étend donc la protection contre les traitements défavorables et les discriminations qui existait déjà pour le sexe et les critères assimilés énoncés à l'article 4 de la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après : Loi Genre) à toutes les formes de congé de naissance, de congé d'aidant, de congé parental, d'absence du travail pour raisons de force majeure et de formules souples de travail.</p>	<p>Artikel 11 van de Richtlijn 2019/1158/EU verplicht de Lidstaten de nodige maatregelen in te voeren zodat werknemers beschermd worden tegen discriminatie of ongunstige behandeling omwille van het aanvragen of opnemen van één van de verlofstelsels of flexibele werkregelingen of omwille van arbeidsverzuim wegens overmacht zoals door deze Richtlijn bepaald. De nieuwe Richtlijn breidt aldus de bescherming tegen ongunstige behandeling en discriminatie die reeds bestond voor geslacht en de gelijkgestelde criteria zoals vermeld in artikel 4 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: Genderwet) uit naar alle vormen van geboorteverlof, zorgverlof, ouderschapsverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen.</p>
<p>Le fait que les travailleur-se-s aient besoin d'être protégé-e-s contre les traitements discriminatoires ressort clairement des signalements reçus par l'Institut. Le nombre de signalements sur d'éventuelles discriminations dans le domaine des relations de travail reste élevé. En 2020, l'Institut a reçu 350 signalements. Les signalements portaient principalement sur l'accès au travail (33%), les conditions de travail et de rémunération (31%) et la rupture de la relation de travail (22%).</p>	<p>Dat werknemers nood hebben aan een bescherming tegen een discriminatoire behandeling blijkt duidelijk uit de meldingen die het Instituut ontvangt. Het aantal meldingen over mogelijke discriminatie op het vlak van arbeidsbetrekkingen blijft hoog. Zo ontving het Instituut in 2020 350 meldingen. De meldingen gingen hoofdzakelijk over de toegang tot werk (33%), de arbeidsvoorwaarden en verloning (31%) en de beëindiging van de arbeidsrelatie</p>

<p>Près d'un quart des signalements relatifs aux « conditions de travail et de rémunération » avaient trait à des problèmes dans le cadre de la demande et de la prise de régimes de congés (congé de maternité, congé parental, congé de naissance). D'autres difficultés fréquemment signalées concernaient la modification de la fonction ou des conditions de travail, souvent après un retour de congé de maternité ou de congé parental, et la détermination du salaire (14%).</p>	<p>(22%). Bijna een kwart van de meldingen over 'arbeidsvoorwaarden en verloning' betrof problemen rond het aanvragen en opnemen van verlofstelsels (moederschapsverlof, ouderschapsverlof, geboorteverlof). Andere vaak gemelde moeilijkheden hadden te maken met de wijziging van de functie of de arbeidsomstandigheden, dikwijls na een terugkeer uit zwangerschapsrust of ouderschapsverlof, en de verloning (14%).</p>
<p>L'ajout à la loi Genre des termes génériques « responsabilités familiales » permet de rencontrer les objectifs de la Directive 2019/1158/UE tout en répondant à la Convention n°156 du 23 juin 1981 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui concerne les travailleur-se-s ayant des responsabilités familiales. Cette Convention de l'OIT s'applique aux travailleur-se-s qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge et/ou d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de soins ou de soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. L'article 3 de cette convention impose aux pays qui l'ont ratifiée l'objectif de « <i>permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales</i> ».</p>	<p>De toevoeging aan de Genderwet van de algemene term "gezinsverantwoordelijkheden" beantwoordt aan de doelstellingen van de Richtlijn 2019/1158/EU en komt tevens tegemoet aan het Verdrag nr. 156 van 23 juni 1981 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid. Dit IAO-Verdrag is van toepassing op werknemers die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen en/of andere directe familieleden die duidelijk zorg of steun behoeven, wanneer dergelijke verantwoordelijkheden hen beperken in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid. Artikel 3 van dit verdrag legt de ratificerende landen op om "<i>zich ten doel te stellen personen met gezinsverantwoordelijkheid, die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen hun recht om zulks te doen uit te oefenen zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid</i>".</p>
<p>La Directive 2019/1158/UE contient également un article sur les sanctions que les États membres doivent prévoir en cas d'infraction aux dispositions nationales visant la mise en œuvre de la directive. Ces sanctions doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. En ce qui concerne les violations de l'interdiction de discrimination, le projet de loi rejoint les dispositions relatives aux dommages et intérêts prévues dans la Loi Genre.</p>	<p>De Richtlijn 2019/1158/EU bevat ook een artikel over de sancties die de Lidstaten moeten voorzien bij een inbreuk op de nationale bepalingen ter uitvoering van de richtlijn. Deze sancties dienen doeltreffend, evenredig en afschrikkend te zijn. Wat de inbreuken op het discriminatieverbod betreft, sluit het wetsontwerp aan bij de bepalingen inzake schadevergoeding zoals voorzien in de huidige Genderwet.</p>
<p>En outre, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleur-se-s et leurs</p>	<p>Daarnaast dienen de Lidstaten de nodige maatregelen te nemen om werknemers en hun vertegenwoordigers te beschermen</p>

<p>représentant-e-s contre toute conséquence négative ou tout traitement défavorable de la part de l'employeur en réaction à une plainte contre l'entreprise ou à une procédure judiciaire, afin de faire respecter les exigences énoncées dans la Directive 2019/1158/UE (article 14). À cet égard, il convient de mentionner la modification des trois lois anti-discrimination, dont la Loi Genre ainsi que de la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.</p>	<p>tegen negatieve gevolgen of nadelige behandeling door de werkgever als reactie op een klacht binnen de onderneming of gerechtelijke procedure ten einde de in De Richtlijn 2019/1158/EU gestelde vereisten te doen naleven (artikel 14). In dit verband kan verwezen worden naar de wijziging van de drie antidiscriminatiewetten, waaronder de Genderwet, en de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.</p>
<p>En effet, les lois anti-discrimination protégeaient – d'après la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après : Cour de justice) – selon des conditions et des formalités trop strictes, les personnes qui déposent une plainte pour discrimination, ou au nom desquelles elle est déposée, ainsi que les personnes intervenant en tant que témoins.</p> <p>En raison de ces conditions strictes, reprises dans les lois anti-discrimination, le législateur belge a ignoré l'obligation de protection juridique effective à laquelle les personnes intervenant en tant que témoins ont droit en vertu des directives européennes. En raison de cette protection restrictive des témoins dans la Loi Genre, la Commission européenne avait engagé le 30 avril 2015 une procédure d'infraction (n°2015/2012) contre la Belgique. Par ailleurs, le 20 juin 2019, la Cour de justice a statué dans l'affaire Hakelbracht (C-404/18). Dans cet arrêt, la Cour a précisé que la Loi Genre n'était pas conforme à l'article 24 de la Directive 2006/54/CE. Selon la Cour, les travailleur-se-s qui n'ont pas témoigné formellement mais qui aident une personne discriminée d'une autre manière doivent également être protégé-e-s. L'efficacité de la protection contre la discrimination fondée sur le sexe ne serait, selon la Cour, pas assurée si la protection ne s'applique qu'aux travailleur-se-s qui déposent formellement une plainte ou font un témoignage formel.</p>	<p>De antidiscriminatiewetten beschermden immers enkel – volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: Hof van Justitie) – onder te strikte voorwaarden en formaliteiten de personen die een klacht wegens discriminatie indienen, of ten behoeve van wie dit gebeurt, evenals de personen die als getuigen optreden.</p> <p>Door deze strikte vormvoorwaarden opgenomen in de antidiscriminatiewetten, miskende de Belgische wetgever de verplichting tot effectieve rechtsbescherming waar personen die optreden als getuige recht op hebben overeenkomstig de Europese richtlijnen. De Europese Commissie had omwille van deze restrictieve bescherming van getuigen in de Genderwet op 30 april 2015 een inbreukprocedure (nr. 2015/2012) tegen België ingesteld. Bovendien heeft het Hof van Justitie op 20 juni 2019 uitspraak gedaan in de zaak Hakelbracht (C-404/18). In dit arrest verduidelijkte het Hof dat de Genderwet niet in overeenstemming is met artikel 24 van de Richtlijn 2006/54/EG. Volgens het Hof moeten ook deze werknemers beschermd worden die geen formele getuigenverklaring hebben afgelegd, maar een gediscrimineerde persoon op een andere manier bijstaan. De doeltreffendheid van de bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht zou volgens het Hof niet verzekerd zijn als de bescherming alleen geldt voor werknemers die formeel een klacht indienen of formeel een getuigenverklaring afleggen.</p>
<p>En adaptant les articles pertinents dans la législation en question, le législateur belge se conforme à l'obligation susmentionnée, ainsi qu'aux exigences imposées par la Directive 2019/1158/UE, puisque la modification de loi supprime les exigences formelles pour la protection d'un témoin et étend le champ d'application de sorte que</p>	<p>Door de bewuste artikelen in de betrokken wetgeving aan te passen voldoet de Belgische wetgever aan de bovenvermelde verplichting, en tevens aan de vereisten opgelegd door de Richtlijn 2019/1158/EU, aangezien de wetswijziging de formele vereisten voor de bescherming van een getuige schrapt en het toepassingsgebied</p>

<p>non seulement les témoins, mais aussi les personnes qui ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi.</p>	<p>uitbreidt zodat niet louter de getuige, maar ook diegenen die een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen, beschermd worden.</p>
<p>La Directive 2019/1158/UE, en son article 15, précise la compétence de l'organisme de promotion de l'égalité : « <i>Sans préjudice de la compétence des inspections du travail ou d'autres organismes qui font respecter les droits des travailleurs, parmi lesquels les partenaires sociaux, les États membres font en sorte que le ou les organismes désignés, en vertu de l'article 20 de la directive 2006/54/CE, pour promouvoir, analyser, surveiller et soutenir l'égalité de traitement de toutes les personnes, sans discrimination fondée sur le sexe, soient compétents pour les questions de discrimination qui relèvent de la présente directive</i> ». Le considérant 45 mentionne à ce propos : « <i>Afin d'améliorer davantage le niveau de protection des droits prévus dans la présente directive, les organismes nationaux de promotion de l'égalité devraient être compétents pour les questions liées à la discrimination qui relèvent du champ d'application de la présente directive, notamment la tâche de fournir une aide indépendante aux victimes de discrimination pour déposer leur plainte.</i> »</p>	<p>De Richtlijn 2019/1158/EU, meer bepaald het artikel 15, verduidelijkt de bevoegdheid van het gelijke kansen orgaan: "<i>Onverminderd de bevoegdheid van de arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, waarborgen de lidstaten dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van alle personen, zonder discriminatie op grond van geslacht, bevoegd zijn voor discriminatiekwesties die onder de werkingssfeer van deze richtlijn vallen</i>". In overweging 45 staat hieromtrent te lezen: "<i>Om het niveau van bescherming van de in deze richtlijn opgenomen rechten verder te verhogen, moeten nationale organen voor gelijke kansen bevoegd zijn inzake gevallen van discriminatie die binnen de werkingssfeer van deze [Richtlijn] vallen, met inbegrip van de taak om onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de behandeling van hun klachten.</i>"</p>
<p>Il faut par conséquent au minimum élargir la compétence de l'Institut pour qu'il puisse traiter les signalements qui concernent une discrimination fondée sur l'un des congés mentionnés dans la Directive et ainsi porter assistance de façon indépendante aux victimes, comme c'est déjà le cas actuellement pour la discrimination fondée sur le sexe et la discrimination fondée sur des critères assimilés mentionnés dans la Loi Genre.</p>	<p>Derhalve dient de bevoegdheid van het Instituut minstens uitgebreid te worden tot de behandeling van meldingen aangaande discriminatie op grond van een van de verloven vermeld in de Richtlijn, en aldus de slachtoffers onafhankelijke bijstand te kunnen verlenen, zoals op heden reeds het geval is voor geslachtsdiscriminatie en discriminatie op grond van gelijkgestelde criteria vermeld in de Genderwet.</p>
<p>Compte tenu de l'obligation susmentionnée découlant de la Directive 2019/1158/UE et des modifications apportées à la Loi Genre qui en découlent, une adaptation de la Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : Loi du 16 décembre 2002) s'impose.</p>	<p>Gelet op bovenstaande verplichting uit de Richtlijn 2019/1158/EU en de wijzigingen aan de Genderwet die hieruit voortvloeien, dringt ook een aanpassing van de Wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: Wet van 16 december 2002) zich op.</p>

COMMENTAIRE DES ARTICLES	BESPREKING VAN DE ARTIKELN
CHAPITRE 1.	HOOFDSTUK 1.
Dispositions générales	Algemene bepalingen
Article 1 ^{er}	Artikel 1
L'article 1 ^{er} du projet de loi renvoie à la répartition constitutionnelle des compétences. Cette disposition précise que la présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.	Artikel 1 van het wetsontwerp verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling. In deze bepaling wordt nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.
CHAPITRE 2.	HOOFDSTUK 2.
Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	Wijzigingen van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen
Art. 2	Art. 2
Depuis 2007, les directives mentionnées dans la Loi Genre ont été ajustées ou remplacées par de nouvelles dispositions. Cette disposition propose donc une actualisation à la lumière des évolutions du droit dérivé de l'Union européenne. Naturellement, la directive 2019/1158 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 est ajoutée à la liste.	Sinds 2007 werden in de Genderwet genoemde richtlijnen herschikt of door nieuwe bepalingen vervangen. Deze bepaling beoogt aldus een actualisering in het licht van de ontwikkelingen in het secundaire recht van de Europese Unie. Vanzelfsprekend wordt de Richtlijn 2019/1158 van het Europees parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad aan de opsomming toegevoegd.
Art. 3	Art. 3
L'article 11 de la directive 2019/1158/UE stipule ce qui suit : <i>"Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9."</i> Les États membres doivent donc veiller à ce que les travailleur-se-s soient protégé-e-s contre toute discrimination ou tout traitement défavorables au motif qu'ils-elles demandent ou utilisent l'un des régimes de congé ou l'une des formules souples de travail (considérant 40). La nouvelle directive étend ainsi la protection contre les traitements défavorables et la discrimination qui existait déjà pour le sexe et les critères assimilés, tels que mentionnés à l'article 4 de la Loi Genre, au	Artikel 11 van de Richtlijn 2019/1158/EU luidt als volgt: <i>"De Lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 en 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of hun werk hebben verzuimd als bedoeld in artikel 7, of gebruik hebben gemaakt van de in artikel 9 bedoelde rechten, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld."</i> De Lidstaten moeten er bijgevolg voor zorgen dat werknemers beschermd worden tegen discriminatie of ongunstige behandeling omwille van het aanvragen of opnemen van één van de verlofstelsels of flexibele werkregelingen (overweging 40). De nieuwe richtlijn breidt de bescherming tegen ongunstige behandeling en discriminatie die reeds bestond voor geslacht en de gelijkgestelde criteria zoals vermeld in artikel 4 van de Genderwet

congé de naissance, au congé palliatif, au congé d'aidant proche, au congé parental, à l'absence pour raisons de force majeure et aux formules souples de travail.	aldus uit naar geboorteverlof, palliatief verlof, (mantel)zorgverlof, ouderschapsverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen.
La directive 2019/115/UE a pour effet de réformer en profondeur la Loi Genre en ce qui concerne l'énumération des critères protégés. Par conséquent, l'article 3 de la Loi Genre, qui définit la <i>ratio legis</i> et ne fait actuellement référence qu'à la "discrimination sur base du sexe", doit également être modifié. On pourra s'inspirer ici de la formulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. L'article 3 de la Loi Genre sera donc ainsi modifié pour faire désormais référence à la "discrimination sur base d'un critère protégé" et non plus à la "discrimination sur base du sexe".	De Richtlijn 2019/115/EU heeft voor gevolg dat de Genderwet grondig hervormd wat de opsomming van de erin beschermde criteria betreft. Bijgevolg dient ook artikel 3 van de Genderwet, waarin de <i>ratio legis</i> omschreven wordt en nu enkel sprake is van "discriminatie op grond van geslacht", gewijzigd te worden. Daarvoor wordt inspiratie gezocht in de formulering in de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Artikel 3 van de Genderwet wordt bijgevolg in die zin gewijzigd dat er vanaf heden gesproken wordt over "een discriminatie op grond van een beschermd criterium" in plaats van "een discriminatie op grond van geslacht".
Art. 4	Art. 4
<p>L'article 4 de la Loi Genre sera intégralement remplacé. Il stipulait jusqu'à présent ce qui suit : "<i>§ 1er. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption et la procréation médicalement assistée est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.</i></p> <p><i>§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe</i></p> <p><i>§ 3. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur l'identité de genre, l'expression de genre ou des caractéristiques sexuelles est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.</i></p> <p><i>§ 4. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la paternité ou la comaternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe."</i></p> <p>Cette formulation ne reflète pas adéquatement ce que la transposition de la directive 2019/1158/UE exige.</p>	<p>Artikel 4 van de Genderwet wordt volledig vervangen. Tot op heden luidde dit artikel als volgt: "<i>§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, adoptie of medisch begeleide voortplanting gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.</i></p> <p><i>§ 2. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.</i></p> <p><i>§ 3. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van genderidentiteit, genderexpressie of sekse-kenmerken gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.</i></p> <p><i>§ 4. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van vader- of meemoederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht."</i></p> <p>Deze formulering komt onvoldoende tegemoet aan wat de omzetting van de Richtlijn 2019/1158/EU vereist.</p>
La formulation proposée est plus simple que la méthode utilisée jusqu'à présent dans la Loi Genre, qui consiste en une assimilation au critère de base qu'est "le sexe". Dans le nouvel article 4, les critères sur la base desquels la discrimination est interdite par la Loi Genre sont énumérés comme étant des "critères protégés". Ces critères sont : le sexe, la grossesse, la	De voorgestelde formulering is eenvoudiger dan de tot nu toe in de Genderwet gangbare methodiek van de gelijkstelling aan het basiscriterium 'geslacht'. In het nieuwe artikel 4 worden de criteria op basis waarvan discriminatie via de Genderwet verboden wordt als "beschermd criterium" opgesomd. Het betreft de criteria: geslacht,

procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.	zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, het geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en geslachtsverandering.
L'ajout du critère "responsabilités familiales" lève les ambiguïtés éventuelles concernant la portée du critère "comaternité", tel qu'il a été ajouté par la loi du 4 février 2020 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (Moniteur belge du 28 février 2020).	Met de toevoeging van het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" wordt tegemoetgekomen aan eventuele onduidelijkheden m.b.t. de draagwijdte van het criterium "meemoederschap", zoals dat werd toegevoegd door de Wet van 4 februari 2020 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Belgisch Staatsblad 28 februari 2020).
La directive 2019/1158/UE offre aux États la compétence de " <i>définir la situation maritale et familiale, et [...] déterminer quelles personnes doivent être considérées comme étant parent, mère et père</i> " (considérant 18). Il est par ailleurs précisé ce qui suit dans le texte du considérant suivant (19) : " <i>Afin d'encourager un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes et de faire en sorte qu'un lien entre les pères et les enfants se tisse tôt, il convient d'introduire un droit au congé de paternité pour les pères ou, le cas échéant, pour les personnes reconnues comme seconds parents équivalents par la législation nationale.</i> " En d'autres termes, la directive 2019/1158/UE vise explicitement à protéger tous les parents qui ont droit au congé de naissance contre un traitement défavorable et pas seulement les coparentes juridiques conformément au Code civil.	De Richtlijn 2019/1158/EU geeft de Lidstaten zelf de bevoegdheid om " <i>de burgerlijke staat of gezinssituatie te bepalen, en om vast te stellen welke personen als ouder, moeder of vader moeten worden beschouwd</i> " (overweging 18). In overweging 19 staat verder te lezen: " <i>Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, en om het mogelijk te maken dat een vroege band tussen vaders en kinderen ontstaat, is de invoering nodig van een recht op vaderschapsverlof voor vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, voor gelijkwaardige tweede ouders.</i> " De Richtlijn 2019/1158/EU heeft m.a.w. nadrukkelijk de bedoeling om alle ouders die recht hebben op geboorteverlof te beschermen tegen een nadelige behandeling en niet enkel de juridische meouders conform het Burgerlijk Wetboek.
Un autre problème que pose la formulation actuelle de l'article 4 de la Loi Genre est la méthode consistant en l'assimilation à une distinction directe fondée sur le sexe. Une distinction directe est la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable. La discrimination directe est la distinction directe qui ne peut être justifiée par les motifs de justification prévus par la Loi Genre. Pour qu'il soit effectivement question de discrimination directe, trois conditions doivent être remplies : 1) un traitement moins favorable, 2) par rapport à une personne de référence dans une	Een ander probleem dat zich stelt bij de huidige formulering van artikel 4 van de Genderwet is de methodiek van de gelijkstelling met een direct onderscheid op grond van geslacht. Een direct onderscheid is de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van geslacht. Directe discriminatie is het directe onderscheid dat niet gerechtvaardigd kan worden op basis van de door de Genderwet voorziene rechtvaardigingsgronden. Opdat er sprake kan zijn van directe discriminatie moeten er drie voorwaarden vervuld zijn: 1) een ongunstigere behandeling, 2) in

<p>situation comparable, 3) avec l'existence d'un lien de causalité entre le traitement moins favorable et le critère protégé du sexe. Il résulte de l'assimilation à une distinction fondée sur le sexe que le critère protégé à prendre en compte est le "sexe". En soi, cela ne pose pas de problème pour bon nombre des critères énumérés à l'article 4 de la Loi Genre, vu la présence indéniable d'une composante de genre. Le fait qu'une distinction directe sur la base de la grossesse, de l'accouchement et de la maternité soit assimilée à une distinction directe sur la base du sexe découle de la jurisprudence de la Cour de justice, plus précisément de l'arrêt Dekker (C.J.C.E., arrêt <i>Dekker</i>, 8 novembre 1990, C-177/88, <i>Rec.CJCE</i> 1990, I-3968).</p> <p>Un autre arrêt de la Cour de justice prévoit l'assimilation de la distinction directe sur la base du changement de sexe à la distinction directe sur la base du sexe (C.J.C.E., 30 avril 1996, C-13/94, P/S, <i>Rec.CJCE</i> 1996, I-2159). Cette assimilation est bien sûr maintenue et est essentielle pour la détermination de la personne de référence en cas de traitement défavorable sur la base de ce critère protégé.</p>	<p>vergelijking met een referentiepersoon die zich in een vergelijkbare situatie bevindt, 3) waarbij een causaal verband bestaat tussen de ongunstigere behandeling en het beschermd criterium geslacht. Uit de gelijkstelling met een onderscheid op grond van geslacht vloeit voort dat het beschermd criterium dat in rekening moet genomen worden "geslacht" is. Op zich stelt dit geen probleem voor een groot deel van de criteria die in artikel 4 van de Genderwet worden opgesomd omdat er ontegensprekelijk een geslachtscomponent aanwezig is. Het feit dat een direct onderscheid op basis van zwangerschap, bevalling en moederschap gelijkgesteld wordt met een direct onderscheid op basis van geslacht, vloeit voort uit de rechtspraak van het Hof van Justitie, meer bepaald het arrest-Dekker (HvJ EU 8 november 1990, C-177/88, <i>Dekker, Jur.HvJ</i> 1990, I-3968).</p> <p>De omstandigheid dat een direct onderscheid op basis van geslachtsverandering eveneens gelijkgesteld wordt met een direct onderscheid op basis van geslacht, vloeit eveneens voort uit de rechtspraak van het Hof van Justitie (HvJ, 30 april 1996, C-13/94, P/S, <i>Jur.HvJ</i> 1996, I-2159). Die gelijkstelling blijft uiteraard behouden en is essentieel voor de bepaling van de referentiepersoon bij de nadelige behandeling op grond van dit beschermd criterium.</p>
<p>L'exigence d'une personne de référence n'existe pas lors de l'évaluation d'une discrimination fondée sur la grossesse. La spécificité de la situation d'une femme enceinte a été reconnue par la Cour de justice dans les arrêts Dekker (C-177/88), Webb (C-32/93) et Brown (C-394/96). Il y est expressément stipulé que les travailleuses enceintes ne peuvent être comparées à des travailleuses inaptes au travail ou absentes du lieu de travail pour des raisons autres que la grossesse. La grossesse est considérée comme une situation unique qui ne peut être comparée à d'autres situations, et ne nécessite donc pas de comparaison avec une personne de référence.</p>	<p>De vereiste van een referentiepersoon is er niet bij het beoordelen van een discriminatie op grond van zwangerschap. De specificiteit van de situatie waarin een zwangere vrouw verkeert, werd erkend door het Hof van Justitie in de arresten Dekker (C-177/88), Webb (C-32/93) en Brown (C-394/96). In deze arresten wordt uitdrukkelijk aangehaald dat zwangere werkneemsters niet vergeleken kunnen worden met arbeidsongeschikte werknemers of werknemers die om andere redenen dan zwangerschap afwezig zijn/zouden zijn van de werkvloer. Zwangerschap wordt als een unieke situatie beschouwd die niet te vergelijken is met andere situaties en daarom geen vergelijking met een referentiepersoon behoeft.</p>
<p>Pour les autres critères de l'actuel article 4 de la Loi Genre en revanche, une personne</p>	<p>Voor de overige criteria uit het huidige artikel 4 van de Genderwet is er</p>

<p>de référence s'impose. L'assimilation crée une ambiguïté quant à la personne de référence pour des critères qui sont fondamentalement neutres en termes de genre, comme l'adoption. Ce problème ne ferait que s'accroître avec une transposition similaire de la directive 2019/1158/UE, puisque cette directive concerne les congés et absences dits "sexués", dans le sens où ils sont plus souvent pris par les femmes que par les hommes, alors qu'ils sont, en principe, ouverts à tous les genres.</p>	<p>daarentegen wel nood aan een referentiepersoon. Deze gelijkstelling zorgt voor onduidelijkheid over de referentiepersoon bij criteria die principieel geslachtsneutraal zijn, zoals adoptie. Dit probleem zou enkel groter worden bij een gelijkaardige omzetting van de Richtlijn 2019/1158/EU aangezien deze Richtlijn dan wel zogenaamde gegenderde verloven en afwezigheden betreft in de zin dat ze vaker door vrouwen dan mannen worden opgenomen, maar dat deze verloven principieel openstaan voor alle geslachten.</p>
<p>Il n'existe à ce jour aucune jurisprudence sur le critère de la paternité, mais là aussi, un problème peut éventuellement se poser lorsqu'un travailleur se trouve désavantagé parce qu'il prend son congé de naissance. Dans un tel cas de figure en effet, la personne de référence serait un travailleur sans le critère protégé – ici la paternité –, mais en raison de l'assimilation à une distinction directe fondée sur le sexe, on pourrait supposer qu'il devrait s'agir d'une personne de sexe différent. La reformulation de l'article 4 lève ces ambiguïtés.</p>	<p>Er bestaat op heden nog geen rechtspraak over het criterium vaderschap, maar hier kan zich mogelijk ook een probleem stellen wanneer een werknemer benadeeld wordt omwille van de opname van het geboorteverlof. De referentiepersoon zou in dat geval een werknemer zonder het beschermde criterium, met name vaderschap zijn, maar door de gelijkstelling met een direct onderscheid op grond van geslacht zou men er kunnen vanuit gaan dat de referentiepersoon een ander geslacht moet hebben. Door de herformulering van artikel 4 worden deze onduidelijkheden aangepakt.</p>
<p>Comme évoqué plus haut, la directive 2019/1158/UE exige que les travailleur-se-s soient protégé-e-s contre la discrimination ou le traitement défavorable en raison de la demande ou de la prise d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, d'un congé parental, d'un congé palliatif, d'un congé d'aidant proche, d'une absence pour cause de force majeure ou d'une formule souple de travail. À cet égard également, les dispositions actuelles de la Loi Genre, à l'exception de celles concernant le congé de naissance et d'adoption, ne répondent pas aux exigences de la directive 2019/1158/UE.</p> <p>Toute personne désavantagée en tant que travailleur-se en raison d'un congé d'aidant ne peut aujourd'hui démontrer l'existence d'une discrimination que par la voie de la discrimination indirecte, car il n'existe pas de critère protégé distinct à cet égard. En d'autres termes, le-la travailleur-se en question doit prouver l'existence d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique qui semble neutre, mais qui peut désavantager tout particulièrement les personnes d'un certain sexe par rapport aux autres personnes, sans qu'il existe une</p>	<p>Zoals hierboven reeds werd aangehaald vereist de Richtlijn 2019/1158/EU dat werknemers beschermd worden tegen discriminatie of ongunstige behandeling omwille van het aanvragen of opnemen van geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, palliatief verlof, (mantel)zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht of flexibele werkregelingen. Ook op dit punt voldoen de huidige bepalingen van de Genderwet, behalve wat het geboorte- en adoptieverlof betrof, niet aan de vereisten van de Richtlijn 2019/1158/EU.</p> <p>Wie als werknemer benadeeld wordt omwille van een zorgverlof kan heden ten dage enkel via de omweg van de indirecte discriminatie het bestaan van een discriminatie aantonen, aangezien hiervoor geen apart beschermd criterium bestaat. Dit impliceert dat de werkneemster of werknemer in kwestie dient aan te tonen dat er sprake is van een ogenschijnlijke neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze, die personen van een bepaald geslacht, in vergelijking met andere personen, bijzonder kan benadelen en dit niet wettelijk gerechtvaardigd kan</p>

<p>justification légale. Ou, pour le dire autrement, le-la travailleur-se en question doit démontrer qu'il-elle est particulièrement désavantagé-e par rapport aux personnes d'un autre sexe. Dans le cas d'un désavantage dû au congé parental par exemple, cela signifie que le-la travailleur-se doit prouver que la décision de l'entreprise de ne pas promouvoir les travailleur-se-s qui prennent un congé parental l'a particulièrement désavantagé-e <i>en raison de son sexe</i>. Dans de nombreux cas cependant, il a été impossible pour un travailleur masculin de le prouver, car le congé d'aidant reste principalement pris par des travailleuses (en attestent les chiffres de l'Office national de l'emploi, qui montrent que sur les 63 579 congés thématiques pris en Belgique en 2020, 45 409 l'ont été par des femmes). En conséquence, les travailleurs masculins restent insuffisamment protégés dans de telles situations discriminatoires. La protection offerte par la Loi Genre est pour cette raison étendue.</p>	<p>worden. Of met andere woorden: deze werkneemster of werknemer dient aan te tonen dat zij/hij bijzonder benadeeld wordt ten aanzien van personen van een ander geslacht. Bijvoorbeeld bij een benadeling omwille van ouderschapsverlof, betekent dit in concreto dat de werkneemster of werknemer dient aan te tonen dat een beslissing waarbij een bedrijf geen promotie toekent aan werknemers die ouderschapsverlof opnemen, haar of hem omwille van <i>haar of zijn geslacht</i> bijzonder benadeelde. In veel gevallen was dit voor een mannelijke werknemer onmogelijk aan te tonen, aangezien zorgverloven tot op heden nog steeds voornamelijk door vrouwelijk werknemers worden opgenomen (Zo blijkt bijvoorbeeld uit de cijfers van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dat van de 63.579 thematische verloven die in 2020 in heel België werden opgenomen, er 45.409 door vrouwen werden opgenomen). Dit heeft echter voor gevolg dat mannelijke werknemers tot op heden aldus onvoldoende beschermd blijven in dergelijke discriminatoire situaties. De bescherming die de Genderwet biedt, wordt om die reden uitgebreid.</p>
<p>La manière dont les femmes et les hommes s'engagent auprès de leur famille ou de leurs proches est en partie influencée par l'environnement de travail. Pour réduire ce que l'on appelle le "fossé des obligations familiales", c'est-à-dire la différence dans la prise des congés d'aidant par les femmes et les hommes, il convient d'opérer un changement de mentalité dans l'environnement de travail de tous les travailleurs, et en particulier chez les hommes, tant du côté des employeurs que des travailleurs. Une meilleure protection juridique dans l'utilisation de leurs droits déjà existants en tant que parents qui travaillent pourrait donc contribuer à briser les rôles stéréotypés des sexes et permettre aux couples d'organiser consciemment leur vie familiale et professionnelle ensemble.</p>	<p>De manier waarop vrouwen en mannen zich engageren ten opzichte van hun gezin of naasten, wordt deels beïnvloed door de werkomgeving. Het dichten van de zogenaamde 'zorgkloof', zijnde het verschil in de opname van zorgverloven door vrouwen en mannen, vereist dan ook een mentaliteitswijzing in de werkomgeving van alle werknemers, en in het bijzonder in die van de mannelijke, zowel bij de werkgevers als bij de werknemers. Een betere juridische bescherming bij het gebruik maken van hun reeds bestaande rechten als werkende ouders zou dan ook het stereotiepe rollenpatroon kunnen helpen doorbreken en zou koppels de mogelijkheid geven om hun gezins- en professioneel leven bewust samen te organiseren.</p>
<p>La Convention 156 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) du 23 juin 1981, concernant l'égalité de chances et de traitement des travailleurs ayant des responsabilités familiales, doit ici être prise en considération. Elle a été ratifiée en Belgique et est entrée en vigueur le 10 avril</p>	<p>Het Verdrag nr. 156 van 23 juni 1981 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheid dient tevens in overweging te worden genomen. Het verdrag werd door België geratificeerd en is op 10 april 2016 van kracht geworden.</p>

<p>2016. Ses dispositions sont donc devenues contraignantes en Belgique.</p> <p>La Convention s'applique à tous les travailleur-se-s qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge ou d'autres membres de leur famille directe, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. La Convention vise à <i>"instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes"</i> et fournit aux États membres un cadre assez large les encourageant à prendre en compte les besoins de tou-te-s les travailleur-se-s ayant des responsabilités familiales. En ce sens, la Convention ne se limite pas aux travailleur-se-s qui ont demandé un congé d'aidant, mais offre une protection plus large. Par exemple, l'article 8 de cette Convention stipule que les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à une relation de travail, et l'article 3 engage les pays qui l'ont ratifiée à <i>"viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales"</i>.</p>	<p>De bepalingen ervan zijn aldus bindend geworden voor België.</p> <p>Het Verdrag is van toepassing op alle werknemers die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen of andere directe familieleden, wanneer deze verantwoordelijkheid hen beperkt in hun mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in economische bedrijvigheid. Het Verdrag heeft tot doel om <i>"werkelijke gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers te bewerkstelligen"</i> en biedt de Lidstaten een vrij ruim kader dat hen aanspoort om rekening te houden met de behoeften van alle werknemers met gezinsverantwoordelijkheden. In die zin beperkt het Verdrag zich dus niet tot de werknemers die een zorgverlof hebben aangevraagd, maar biedt dit verdrag een ruimere bescherming. Zo staat in artikel 8 van dit Verdrag te lezen dat gezinsverantwoordelijkheid als zodanig geen geldige reden kan vormen voor de beëindiging van een dienstverband en legt artikel 3 de ratificerende landen op om <i>"zich ten doel te stellen personen met gezinsverantwoordelijkheid, die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen hun recht om zulks te doen uit te oefenen zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid"</i>.</p>
<p>La Convention s'accompagne de la Recommandation n°165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, afin de clarifier la manière dont elle pourrait être appliquée : <i>"Dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, des mesures devraient être adoptées et mises en œuvre en vue de prévenir la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état matrimonial ou les responsabilités familiales."</i></p>	<p>Het Verdrag gaat bovendien gepaard met Aanbeveling nr. 165 betreffende werknemers met gezinsverantwoordelijkheden om te verduidelijken hoe dit verdrag zou kunnen worden toegepast: <i>"In het kader van een nationaal beleid ter bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers moeten maatregelen aangenomen en uitgevoerd worden om directe of indirecte discriminatie op grond van burgerlijke staat of gezinsverantwoordelijkheden te voorkomen."</i></p>
<p>C'est pourquoi un critère protégé global intitulé "responsabilités familiales" est créé et inséré dans la Loi Genre. Ce critère couvre la situation des travailleur-se-s qui demandent ou prennent l'un des congés</p>	<p>Vandaar dat er een overkoepelend beschermd criterium "gezinsverantwoordelijkheden" wordt gecreëerd en ingevoegd in de Genderwet. Dit criterium omvat de situatie van</p>

<p>prévus par la directive 2019/1158/UE – notamment le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé parental, le congé palliatif, le congé d'aidant proche, l'absence pour raisons de force majeure et les formules souples de travail –, mais aussi d'autres congés ou interruptions de carrière ayant pour motif de s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille (comme le crédit-temps pour raison de soins) et, plus généralement, tou-te-s les travailleur-se-s qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge et/ou d'autres membres de leur famille qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, qu'ils aient ou non recours à un régime de congé à cette fin. Dans le contexte de l'adoption, cela inclut également toute absence au cours de la procédure d'adoption.</p>	<p>werknemers die een van de zorgverloven conform de Richtlijn 2019/1158/EU – met name het geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, palliatief verlof, (mantel)zorgverlof, arbeidsverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen – aanvragen of opnemen, maar ook andere verloven of loopbaanonderbrekingen met het motief zorg voor een kind of een familielid (zoals bijvoorbeeld tijdskrediet met zorgmotief) en meer in het algemeen alle werknemers die verantwoordelijk zijn voor hun afhankelijke kinderen en/of familieleden die duidelijk zorg of steun behoeven, ongeacht of ze hiervoor (willen) gebruik maken van een verlofstelsel. In het kader van adoptie vallen hier ook de eventuele afwezigheden in de loop van de adoptieprocedure onder.</p>
<p>Le gouvernement fédéral remplit ainsi ses obligations au titre de l'article 3 de la Convention et de la directive 2019/58/UE et offre à chaque travailleur-se confronté-e à une responsabilité familiale une protection contre un quelconque désavantage dû à cette responsabilité familiale, dans le champ d'application de la Loi Genre.</p> <p>Par exemple, un employeur dont il est prouvé qu'il a refusé de recruter un candidat à l'emploi parce que ce dernier a de jeunes enfants et qu'il a indiqué, au cours de l'entretien, qu'il souhaiterait peut-être prendre un congé parental ou un autre congé d'aidant à l'avenir, pourrait être condamné pour discrimination fondée sur la responsabilité familiale, alors que cela n'aurait pas été possible jusqu'à présent, malgré la réglementation supranationale en la matière.</p>	<p>De federale overheid voldoet zo aan de verplichtingen conform artikel 3 van het Verdrag en de Richtlijn 2019/58/EU en biedt het iedere werknemer die geconfronteerd wordt met een gezinsverantwoordelijkheid een bescherming tegen een benadeling omwille van die gezinsverantwoordelijkheid, weliswaar binnen het toepassingsgebied van de Genderwet.</p> <p>Zo zou een werkgever van wie bewezen is dat die een sollicitant weigerde aan te werven omdat die laatste jonge kinderen heeft en tijdens het sollicitatiegesprek had aangegeven in de toekomst misschien ouderschapsverlof of een ander zorgverlof te willen opnemen, kunnen worden veroordeeld voor een discriminatie op grond van gezinsverantwoordelijkheid, terwijl dit tot op heden niet mogelijk zou zijn geweest ondanks de supranationale regelgeving ter zake.</p>
<p>La nécessité d'un tel élargissement est illustrée par un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 10 septembre 2019. La Cour a jugé que le licenciement d'une travailleuse qui avait été licenciée à la suite de problèmes de garde d'enfants ne pouvait pas constituer une discrimination fondée sur la maternité, car cela signifierait que la garde d'enfants est inhérente à la maternité, d'une part, et qu'au moment du jugement, il n'existait pas de protection similaire pour les pères, d'autre part. Cette affaire, qui doit maintenant passer en Cour de cassation, soulève dans tous les cas un</p>	<p>Dat dergelijke uitbreiding noodzakelijk is, wordt overigens geïllustreerd door een arrest van het Arbeidshof te Brussel van 10 september 2019. Hier oordeelde het Hof dat een ontslag van een werknemer die ontslagen werd na opvangproblemen voor haar kind geen discriminatie op grond van moederschap kan uitmaken omdat dit zou betekenen dat kinderlast inherent is aan moederschap en op het ogenblik van het arrest geen gelijkaardige bescherming was voor vaders. Deze zaak is momenteel hangende voor het Hof van Cassatie, maar toont hoe dan ook een pijnpunt aan, gelet</p>

<p>point sensible, étant donné que les problèmes liés aux enfants peuvent effectivement jouer un rôle pour tout parent, quel que soit son sexe. Afin de donner à chacun-e des chances égales sur le marché du travail, il est donc important d'offrir à chaque parent et à chaque aidant la même protection contre les désavantages, en tenant compte de l'équilibre entre vie privée et travail.</p>	<p>op het feit dat kinderlast inderdaad voor iedere ouder een rol kan spelen, ongeacht diens geslacht. Om iedereen gelijke kansen te geven op de arbeidsmarkt is het dan ook belangrijk om iedere ouder en zorgende dezelfde bescherming tegen benadeling te bieden en hierbij rekening te houden met de balans tussen het privéleven en werk.</p>
<p>La notion générique de "responsabilités familiales" peut par ailleurs rester inchangée, même si des modifications sont ultérieurement apportées aux régimes de congé disponibles. Une énumération exhaustive, en revanche, nécessiterait de modifier à chaque fois la Loi Genre, ce qui pourrait nuire à la clarté et à la sécurité juridique.</p>	<p>Daarnaast kan deze overkoepelende term "gezinsverantwoordelijkheden" ongewijzigd blijven zelfs indien er in de toekomst wijzigingen zouden worden aangebracht aan de beschikbare verlofstelsels. Een limitatieve opsomming daarentegen zou in dat geval telkens een aanpassing van de Genderwet vereisen, wat nefast dreigt te zijn voor de duidelijkheid en rechtszekerheid.</p>
<p>Enfin, il convient de noter que les critères de "maternité", de "grossesse", d'"accouchement" et d'"allaitement" sont explicitement exclus de la notion générale de "responsabilités familiales" car, dans leur signification juridique dans la Loi Genre, ces critères sont inextricablement liés à une condition biologique. Ceci contrairement aux congés pris pour s'occuper d'enfants ou prêter une quelconque assistance, qui relèvent eux de la notion générique de "responsabilités familiales". Ces critères découlent en outre d'autres réglementations européennes visant à garantir l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi et de travail.</p>	<p>Tot slot wordt opgemerkt dat er uitdrukkelijk voor wordt gekozen om de criteria "moederschap", "zwangerschap", "bevalling" en "het geven van borstvoeding" buiten de algemene term van "gezinsverantwoordelijkheden" te houden omdat deze criteria in hun juridische betekenis in de Genderwet onlosmakelijk met een biologische gesteldheid verbonden zijn. Dit in tegenstelling tot de kinderlast of zorgverloven die onder de overkoepelende term "gezinsverantwoordelijkheden" vallen. Bovendien spruiten deze criteria voort uit andere Europese regelgeving die het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep tot doel heeft.</p>
<p>« La notion de « responsabilités familiales » dans la présente loi fait référence à la situation qui se produit lorsque des personnes sont responsables d'enfants à leur charge ou résident à leur domicile, ou encore de membres de la famille qui ont besoin d'aide ou d'assistance, en raison de leur vulnérabilité ou en situation de dépendance. Le but est de couvrir uniquement les droits qui sont déjà protégés et ceux qui doivent l'être au regard de la transposition de la directive work life balance. Cela vise aussi bien les travailleurs du secteur privé, que ceux du secteur public et les indépendants. Cela comprend, les congés et régimes qui existent en droit belge respectivement</p>	<p>Het begrip 'gezinsverantwoordelijkheden' in deze wet verwijst naar de situatie die zich voordoet wanneer personen verantwoordelijk zijn voor kinderen ten laste of die bij hen gedomicileerd zijn, of familieleden die hulp of bijstand nodig hebben vanwege hun kwetsbaarheid of omwille van een situatie van afhankelijkheid. Het doel is alleen die rechten te bestrijken die reeds beschermd zijn en deze die beschermd moeten worden in het licht van de omzetting van de richtlijn Work Life Balance. Dit gaat zowel voor werknemers in de privé- sector en voor werknemers in de publieke sector en ook de zelfstandigen.</p>

pour les fonctionnaires, les indépendants et les salariés entre autre, la situation dans laquelle il peut être demandé ou bien dans laquelle il est demandé les congés de naissance, d'adoption, un congé parental, un congé d'aidant, un congé pour soins palliatifs, congé de soins, congé d'assistance médical, un congé d'aidant proche, un congé familial, un congé pour raisons familiale impérieuses (force majeure), et des formules souples de travail. ».	Dit omvat, de verloven en regelingen die onder Belgisch recht bestaan voor respectievelijk ambtenaren, zelfstandigen en werknemers onder andere de situaties waarin geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, palliatief zorgverlof, mantelzorgverlof, gezinsverlof familiaal verlof, verlof om dwingende gezinsredenen en flexibele werkregelingen kunnen worden gevraagd of worden gevraagd
Art. 5	Art. 5
Compte tenu des modifications apportées aux articles précédents, les définitions de l'article 5 de la Loi Genre doivent également être adaptées. Il s'agit, à la plupart des alinéas, de remplacer le terme "sexe" par "un critère protégé". Le champ d'application des définitions d'une distinction (in)directe, d'une discrimination (in)directe, du harcèlement et d'une injonction de discriminer est ainsi étendu en vertu de la Loi Genre. La définition de l'action positive est en outre modifiée de manière à ce qu'elle devienne possible pour tous les critères protégés. Nous y reviendrons plus en détail plus loin dans ces lignes.	Gelet op de wijzigingen in de voorgaande artikelen moeten de definities in artikel 5 van de Genderwet ook worden aangepast. Voor het merendeel van de leden van artikel 5 betekent dit dat de term "geslacht" vervangen wordt door "een beschermd criterium". Het toepassingsgebied van de definities van een (in)direct onderscheid, (in)directe discriminatie, intimidatie en opdracht tot discrimineren worden hierdoor in het kader van de Genderwet uitgebreid. Daarnaast wordt de definitie van positieve actie gewijzigd zodat dit mogelijk wordt voor alle beschermde criteria. Hier wordt verder in de tekst dieper op ingegaan.
Art. 6	Art. 6
L'article 8 de la Loi Genre est modifié et interdit ainsi non seulement la discrimination directe fondée sur le sexe et les critères jusqu'alors assimilés (grossesse, accouchement, allaitement, maternité, adoption, procréation médicalement assistée, changement de sexe, identité de genre, expression de genre, caractéristiques sexuelles, paternité et comaternité), mais aussi sur tout autre critère protégé par Loi Genre. Ce choix repose sur la volonté de créer une uniformité au sein de la Loi Genre tant pour les relations de travail que pour les biens et services, et donc aussi pour les responsabilités familiales. Ce critère n'amène que peu de situations de traitement défavorable dans le domaine de la fourniture et de la livraison de biens et de services. Il existe en effet peu de biens et de services pour lesquels les (futurs) parents ou aidants sont discriminés en raison de la demande ou de	Artikel 8 van de Genderwet wordt gewijzigd en verbiedt bijgevolg niet enkel een directe discriminatie op grond van geslacht en tot dan toe gelijkgestelde criteria (zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken, vaderschap en mee-moederschap), maar ook op grond van een ander door de Genderwet beschermd criterium. Deze keuze is gebaseerd op de wens om binnen de Genderwet eenduidigheid te creëren voor zowel arbeidsbetrekkingen als goederen en diensten en dus ook op grond van gezinsverantwoordelijkheden. Dit criterium geeft weinig aanleiding tot een benadeling op het vlak van het aanbod en de levering van goederen en diensten. Er zijn m.a.w. weinig goederen en diensten waar (toekomstige) ouders of zorgenden worden gediscrimineerd omwille van de

la prise d'un congé parental ou d'une charge d'enfant.	aanvraag of opname van een zorgverlof of kinderlast.
Lorsque des personnes ou des organisations offrent des services à des personnes n'ayant pas de responsabilités familiales en raison de cet élément, il peut cependant être question d'une discrimination directe interdite fondée sur les responsabilités familiales, sauf si celle-ci peut être justifiée en tant qu'action positive.	Maar waar personen of organisaties diensten aanbieden aan personen zonder zorgverantwoordelijkheden omwille van die zorgverantwoordelijkheden kan er sprake zijn van een verboden direct onderscheid op grond van gezinsverantwoordelijkheden, tenzij ze dit als positieve actie kunnen verantwoorden.
Art. 7	Art. 7
L'adaptation de la formulation de cet article interdit également la discrimination fondée sur tout critère protégé par la Loi Genre, notamment en ce qui concerne la mention d'une personne dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal et l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.	Door de formulering van dit artikel aan te passen wordt ook voor dit artikel, met name voor de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal en de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek een onderscheid op grond van ieder door de Genderwet beschermd criterium verboden.
Art. 8	Art. 8
L'article 15 de la Loi Genre évoque la justification d'une distinction indirecte. Compte tenu du fait que la distinction tant directe qu'indirecte doit s'appliquer sur la base de tous les critères protégés par la Loi Genre, la formulation de cet article est adaptée.	Artikel 15 van de Genderwet bevat de open rechtvaardiging van een indirect onderscheid. Gelet op het feit dat zowel een direct als indirect onderscheid op grond van alle door de Genderwet beschermde criteria van toepassing dient te zijn, wordt de formulering van dit artikel aangepast.
Art. 9	Art. 9
Le motif de justification énoncé à l'article 18 §1 de la Loi Genre doit également être étendu, car il s'agit d'un motif général de justification et nous préservons ainsi l'uniformité au sein de la Loi Genre.	De rechtvaardigingsgrond opgenomen in artikel 18 §1 van de Genderwet dient eveneens te worden uitgebreid aangezien dit een algemene rechtvaardigingsgrond is en we hierdoor de eenduidigheid binnen de Genderwet bewaren.
Art. 10	Art. 10
Dans son considérant 38, la directive 2019/1158/UE stipule qu'il convient de prévoir la protection explicite des droits des travailleur-se-s, les formules de congé étant destinées à soutenir pendant une durée spécifique les travailleur-se-s qui sont parents et les aidants, et visant à maintenir et à promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail. En d'autres termes, les travailleur-se-s ne doivent pas être lésés par les régimes de congé auxquels ils font appel. Les États membres doivent également veiller à ce que, à l'issue d'un congé parental, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, d'un congé d'aidant et d'une absence pour raisons de force	De Richtlijn 2019/1158/EU bepaalt in overweging 38 dat omdat de verlofstelsel en de flexibele werkregelingen net als doelstelling hebben om werkende ouders en zorgverleners te ondersteunen en hun banden met de arbeidsmarkt te versterken, hun rechten als werknemer expliciet beschermd moeten worden. Werknemers mogen met andere woorden geen nadelige gevolgen ondervinden van de verlofstelsels die zij gebruiken. De Lidstaten moeten daarenboven waarborgen dat werknemers na afloop van ouderschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof, zorgverlof en verlof om dwingende reden het recht hebben op een terugkeer naar hun oorspronkelijke of een

majeure, les travailleur-se-s aient le droit de retrouver leur emploi initial ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables.	gelijkwaardige functie onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden.
L'article 10.1 de la directive 2019/1158/UE stipule en effet que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le-la travailleur-se sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. Ce droit ne vaut toutefois pas explicitement pour les formules souples de travail. L'article 10.2 indique quant à lui que les travailleur-se-s doivent aussi avoir le droit de retrouver leur emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils-elles auraient eu droit s'ils-elles n'avaient pas pris ce congé parental, congé de naissance ou congé d'aidant (article 10.2). Ce droit ne s'applique pas aux absences pour cause de force majeure.	In artikel 10.1 van de Richtlijn 2019/1158/EU staat immers te lezen dat verworven of in wording zijnde rechten behouden zullen blijven bij de terugkeer naar de werkvloer na ouderschaps-, vaderschaps- of zorgverlof of arbeidsverzuim wegens overmacht. Dit recht geldt niet expliciet voor flexibele werkregelingen. In artikel 10.2 staat dan weer te lezen dat werknemers daarnaast ook het recht moeten hebben om terug te kunnen keren naar dezelfde job of een gelijkwaardige functie na hun terugkeer uit ouderschaps-, geboorte- of zorgverlof en om te genieten van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waar zij aanspraak zouden hebben gemaakt mochten zij dat verlof niet hebben genomen (artikel 10.2). Dit recht geldt niet voor afwezigheden in het kader van overmacht.
Les travailleur-se-s qui demandent une formule souple de travail ont le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue, ou de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue dès lors qu'un changement de circonstances le justifie (article 9.3).	Werknemers die flexibele werkregelingen aanvragen hebben het recht terug te keren naar hun oorspronkelijke werkpatroon na de afgesproken periode, of om te vragen terug te keren naar hun oorspronkelijk werkpatroon voor de afloop van de afgesproken periode indien hun omstandigheden veranderen (artikel 9.3).
Concernant le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé parental, le congé d'aidant proche, le congé palliatif et l'assistance médicale, il n'existe actuellement aucune disposition légale explicite imposant le retour du-de la travailleur-se à son poste initial ou équivalent. Une disposition spécifique sur cette question s'impose donc dans le droit national.	Voor geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, (mantel)zorgverlof, palliatief verlof en medische bijstand is er op heden geen uitdrukkelijke wettelijke bepaling die de terugkeer van de werknemer naar zijn oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie oplegt. De Richtlijn 2019/1158/EU leidt tot een uitdrukkelijke bepaling terzake in het intern recht.
Afin de rendre ces droits exécutoires et compte tenu de l'introduction du nouveau critère protégé des "responsabilités familiales", ces droits sont explicitement ajoutés à la Loi Genre. Il est en définitive nécessaire d'attacher des sanctions à une violation de ces droits pour optimiser l'efficacité de ces dispositions. À cet égard, il est important de souligner que la directive 2019/1158/UE stipule également que les sanctions pour les infractions aux dispositions nationales adoptées en vertu de la présente directive et aux dispositions déjà en vigueur en ce qui concerne les	Ten einde deze rechten afdwingbaar te maken en gelet op de invoering van het nieuwe beschermd criterium "gezinsverantwoordelijkheden" worden deze rechten dan ook expliciet aan de Genderwet toegevoegd. Het verbinden van sancties aan een inbreuk op deze rechten is immers noodzakelijk om de effectiviteit van deze bepalingen te optimaliseren. In deze is het belangrijk erop te wijzen dat Richtlijn 2019/1158/EU eveneens bepaalt dat de sancties voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking

droits couverts par la présente directive doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Il faut donc qu'une atteinte avérée à ces droits donne lieu à l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute, telle que prévue à l'article 23 de la Loi Genre.	tot de onder deze richtlijn vallende rechten doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn. Het is om die reden dan ook nodig dat een bewezen inbreuk op deze rechten aanleiding geeft tot de forfaitaire schadevergoeding ten bedrage van zes maand brutobeloning, zoals die voorzien is in artikel 23 van de Genderwet.
En prévoyant explicitement un droit au retour au même emploi ou à un emploi équivalent, le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition et un droit à toute amélioration des conditions de travail, et en liant cela à une indemnisation, l'exigence européenne est satisfaite.	Door uitdrukkelijk te voorzien in een recht op terugkeer naar dezelfde of een gelijkwaardige functie, het behoud van verworven of in wording zijnde rechten en recht op elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden én hieraan een schadevergoeding te koppelen wordt aan de Europese vereiste voldaan.
Il est aussi pertinent de renvoyer ici à l'article 15 de la directive 2006/54/CE, qui stipule que <i>"une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence."</i> Cette disposition n'a à ce jour pas été transposée dans la Loi Genre, malgré le fait que la Commission européenne ait lancé une procédure d'infraction contre la Belgique le 29 avril 2015, entre autres concernant la non-transposition du droit de retour et des droits acquis (numéro 2015/2012). Le rapport intermédiaire de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre la discrimination a également souligné des lacunes dans la transposition au niveau fédéral, en particulier dans la transposition de l'article 15 de la directive 2006/54/CE (Premier rapport d'évaluation de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre la discrimination, février 2017).	In deze is het dan ook relevant om te verwijzen naar artikel 15 van de Richtlijn 2006/54/EG dat bepaalt dat <i>"Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken"</i> . Deze bepaling werd tot op heden niet in de Genderwet omgezet niettegenstaande de Europese Commissie op 29 april 2015 een inbreukprocedure tegen België startte, onder meer betreffende de niet-omzetting van het recht op terugkeer en verworven rechten (nummer 2015/2012). Het tussentijds rapport van de evaluatiecommissie van de antidiscriminatiewetgeving wees eveneens op leemtes bij de omzetting in het federale toepassingsgebied, in het bijzonder bij de omzetting van artikel 15 van de Richtlijn 2006/54/EG (Eerste evaluatieverslag van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie, februari 2017).
Il en va par ailleurs de même de l'article 16 de la directive 2006/54/CE, qui garantit des droits identiques pour les travailleuses qui prennent un congé de naissance ou d'adoption. Cet article n'a pas non plus été transposé à ce jour.	Hetzelfde geldt overigens voor artikel 16 van de Richtlijn 2006/54/EG waarin dezelfde rechten worden gegarandeerd voor werknemers die geboorte- of adoptieverlof opnemen. Ook dit artikel werd tot op heden niet omgezet.
Or, les dispositions de cette directive 2006/54/CE ont été transposées par les entités fédérées depuis maintes années (article 15 du décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de	Ten overvloede dient erop te worden gewezen dat de bepalingen uit de Richtlijn 2006/54/EG al jaren geleden werden omgezet door de deelstaten (artikel 15 Decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de

discrimination ; article 22bis du décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement ; article 9 du décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination). Les autorités fédérales ne peuvent donc plus rester à la traîne sur ce plan.	bestrijding van sommige vormen van discriminatie; artikel 22bis Vlaams Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid; artikel 9 Decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie). De federale overheid kan dan ook niet langer achterblijven.
Avec cette modification de la loi, il devient possible de demander une indemnité forfaitaire telle que prévue par la Loi Genre lorsqu'un-e travailleur-se prouve, ou, conformément à l'article 33 de la Loi Genre, peut au moins faire présumer, qu'il-elle pourrait ne pas retrouver son emploi initial ou, à défaut, un emploi équivalent en raison du congé pris.	Door deze wetswijziging wordt het mogelijk om een forfaitaire schadevergoeding zoals voorzien in de Genderwet te vragen wanneer een werknem. st. er bewijst, of conform artikel 33 van de Genderwet minstens kan doen vermoeden, dat hij of zij niet mocht terugkeren naar diens oorspronkelijke, of bij gebreke hieraan, een gelijkwaardige functie, omwille van het opgenomen verlof.
Concernant le montant de l'indemnité forfaitaire, on peut se référer à l'exposé des motifs de la Loi Genre (projet de loi tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, <i>Parl. St., Ch.</i> , 2006-07, n°2721, 57-59). Il y est fait explicitement référence à la jurisprudence de la Cour de justice en matière de discrimination fondée sur le sexe et plus particulièrement à l'arrêt Draehmpaehl (C-180/95, 22 avril 1997). Dans cette affaire, la Cour de justice avait jugé que si un État membre choisissait de lutter contre la discrimination au moyen d'une approche civile, conférant à l'indemnisation un caractère punitif, il devait veiller à ce que le montant des dommages et intérêts accordés soit suffisant et dissuasif. Ce principe sera par la suite confirmé dans l'arrêt María Auxiliadora Arjona Camacho (C 407/14).	Wat de grootte van de forfaitaire schadevergoeding betreft, kan worden verwezen naar de memorie van toelichting bij de Genderwet (Wetsontwerp ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, <i>Parl. St. Kamer</i> , 2006-07, nr. 2721, 57-59). Daar wordt uitdrukkelijk verwezen naar rechtspraak van het Hof van Justitie inzake discriminatie op grond van geslacht en meer specifiek naar het arrest Draehmpaehl (C-180/95, 22 april 1997). Het Hof van Justitie oordeelde dat, indien een lidstaat ervoor kiest om discriminatie te beteugelen door middel van een burgerlijke aanpak waardoor de schadevergoedingen een punitief karakter krijgen, deze lidstaat ervoor moet zorgen dat de omvang van de schadevergoeding voldoende omvangrijk en afschrikkend moet zijn. Dit principe werd later bevestigd in het arrest María Auxiliadora Arjona Camacho (C 407/14).
En d'autres termes, l'indemnité forfaitaire sert non seulement à compenser le préjudice subi, mais aussi à dissuader d'autres citoyens qui pourraient envisager de discriminer un-e travailleur-se.	De forfaitaire schadevergoeding dient met andere woorden niet enkel tot de vergoeding van de geleden schade maar heeft ook een afschrikkende functie ten aanzien van andere burgers die zouden overwegen om een werknemer te discrimineren.
L'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute est donc un instrument important dans la lutte contre la discrimination, car elle ne se contente pas de réparer le préjudice individuel, mais doit également avoir un effet décourageant et dissuasif à l'égard des personnes	De forfaitaire schadevergoeding van zes maand brutobeloning is dan ook een belangrijk instrument in de strijd tegen discriminatie daar zij niet enkel de individuele schade vergoedt, maar tegelijk een ontradend, afschrikkend effect zou moeten hebben ten aanzien van de

<p>concernées, des tiers et de la société dans son ensemble. Reste à savoir si cette indemnité a bien l'effet escompté pour chaque contrevenant, son montant étant moins dissuasif pour une grande entreprise que pour une PME ou un indépendant. Un effet dissuasif disparaîtrait complètement si le montant de l'indemnité était plus faible. Ainsi, la doctrine juridique s'accorde à dire qu'une indemnité de trois mois de salaire n'est pas suffisante pour sanctionner une discrimination (SINE F. et VERHELST I., <i>Tien jaar antidiscriminatiewetgeving voor de Belgische arbeidsgerechten: wat maakt het verschil?</i>, Or. 2017, afl. 5, 15).</p>	<p>betrokkenen, derden en de maatschappij als een geheel. Men kan zich de vraag stellen of deze vergoeding voor iedere overtreder dat gewenste effect heeft gelet op het feit dat dit bedrag een groot bedrijf minder afschrikt dan een kmo of zelfstandige. Hoe dan ook, een lagere vergoeding zou alvast het afschrikkend effect tenietdoen. Zo is de rechtsleer het erover eens dat een schadevergoeding van drie maandsalarissen niet volstaat als sanctie voor discriminatie (SINE F. en VERHELST I., <i>Tien jaar antidiscriminatiewetgeving voor de Belgische arbeidsgerechten: wat maakt het verschil?</i>, Or. 2017, afl. 5, 15).</p>
<p>La finalité du droit anti-discrimination diffère de celle du droit du travail, où l'objectif est de fournir une protection pour le préjudice subi par le-la travailleur-se individuel-le. La Loi Genre et, par extension, l'ensemble de la législation de lutte contre la discrimination, remplissent toutefois également une fonction de dissuasion sociale. Conformément à ce qui précède, la Cour de cassation a rendu l'arrêt suivant concernant le licenciement d'une travailleuse en raison de sa confirmation sexuelle : " <i>En l'absence de disposition légale réglant la question, les indemnités dues en raison du licenciement peuvent être cumulées si elles obéissent à des finalités différentes et réparent des dommages distincts</i>" (Cass. 20 février 2012, R.G. n° S100048F, JTT, 210). « <i>L'indemnité pour licenciement abusif couvre, de manière forfaitaire, le préjudice moral et matériel subi par le travailleur du fait de l'inexistence de l'un des motifs de licenciement visés par la loi en vue d'accorder à l'ouvrier une relative stabilité d'emploi</i> (CT Bruxelles, 22 avril 2002, Chron. D.S., 2005, p.348). Elle indemnise donc une perte injustifiée d'emploi et a pour finalité d'augmenter la stabilité d'emploi. L'indemnité pour licenciement discriminatoire a pour but, quant à elle, de réparer forfaitairement le préjudice moral et matériel subi par le travailleur victime d'une discrimination. Elle a également un rôle dissuasif à l'égard de l'employeur, tendant à garantir l'effectivité de l'interdiction de poser des actes discriminatoires (...). Tant la finalité que le dommage couvert par l'indemnité pour licenciement abusif, d'une part et par l'indemnité pour licenciement</p>	<p>De finaliteit van het antidiscriminatierecht verschilt met deze van het arbeidsrecht, waar het de bedoeling is om een bescherming te voorzien voor de schade geleden door de individuele werknemer. De Genderwet en bij de uitbreiding de hele antidiscriminatiewetgeving heeft echter ook een maatschappelijke ontradingsfunctie. In overeenstemming daarmee oordeelde het Hof van Cassatie inzake het ontslag van een werkneemster omwille van diens geslachtsbevestiging het volgende: "<i>Bij gebrek aan wettelijke bepaling die de kwestie regelt, mogen de vergoedingen wegens ontslag worden gecumuleerd indien ze een verschillende finaliteit hebben en verschillende soorten schade vergoeden</i>" (Cass. 20 februari 2012, A.R. nr. S100048F, JTT, 210). "De vergoeding voor onrechtmatig ontslag dekt, op forfaitaire wijze, de morele en materiële schade die de werknemer heeft geleden als gevolg van het niet-bestaan van een van de redenen voor ontslag zoals bedoeld door de wet met als doel aan de arbeider een relatieve vastheid van betrekking toe te kennen (Arbeidshof Brussel, 22 april 2002, Soc.Kron., 2005, p. 348). Ze vergoedt dus een ongerechtvaardigd verlies van betrekking en heeft als doel de vastheid van betrekking te vergroten. Anderzijds heeft de vergoeding wegens discriminerend ontslag tot doel de morele en materiële schade die de werknemer die het slachtoffer is van discriminatie heeft geleden op forfaitaire wijze te vergoeden. Tevens vervult ze een afschrikkende rol ten aanzien van de werkgever die ertoe strekt garanties te bieden inzake de doeltreffendheid van het verbod om</p>

<i>discriminatoire, d'autre part, sont distincts. »</i>	<i>discriminerende handelingen te stellen (...). Zowel de finaliteit als de schade die wordt gedekt door de vergoeding wegens onrechtmatig ontslag, enerzijds, en door de vergoeding wegens discriminerend ontslag, anderzijds, zijn verschillend."</i>
Dans un souci d'uniformité, ces droits sont prévus pour tous les congés pris dans le cadre des « responsabilités familiales » et protégés par le nouvel article 4 de la Loi Genre, en plus du congé de maternité. Toute violation de ces droits est ainsi sanctionnée de la même manière, quel que soit le type de congé pour responsabilités familiales pris. Les droits en matière d'emploi prévus à l'article 19/1 ne s'appliquent uniquement à un congé demandé par un employé dans le cadre de ses responsabilités familiales et donc ne s'appliquent pas à une simple absence non motivée. En ce qui concerne les formules souples de travail, la protection contre le traitement défavorable prévue par l'article 4 de la Loi Genre et au réglementation sur l'aménagement de ce concept reste acquise.	Gelet op de uniformiteit worden deze rechten voorzien voor alle verloven die in het kader van "gezinsverantwoordelijkheden" worden opgenomen en door het nieuwe artikel 4 van de Genderwet beschermd worden, naast de moederschapsrust. Op die manier wordt een inbreuk op deze rechten op dezelfde manier gesanctioneerd, ongeacht het type van verlof dat in het kader van gezinsverantwoordelijkheden werd opgenomen. De in artikel 19/1 bedoelde arbeidsrechten zijn enkel van toepassing op een verlof dat door een werknemer wordt aangevraagd in verband met gezinsverantwoordelijkheden en gelden dus niet voor een gewone ongemotiveerde afwezigheid. Wat flexibele werkregelingen betreft, blijft de bescherming tegen nadelige behandeling als bedoeld in artikel 4 van de Genderwet en de regelgeving inzake de invulling van dit begrip bestaan.
Art. 11	Art. 11
Un nouvel article indiquant clairement que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 23 §2 de la loi sur le genre est cumulable, sauf disposition contraire expresse imposée par ou en vertu d'une loi, est inséré. Cette insertion est liée à la suppression de diverses dispositions anti-cumul dans le droit du travail. Par ailleurs, nous pouvons ici rappeler ce qui a été dit plus haut. La finalité de la législation anti-discrimination diffère de celle du droit du travail. Il devrait donc être possible, sous réserve des conditions imposées par la jurisprudence en matière de cumul, de combiner une indemnité forfaitaire avec une indemnité de protection en vertu du droit du travail, sauf si cela est explicitement exclu. En principe, le cumul entre les indemnités de protection et l'indemnité forfaitaire est déjà possible tant qu'aucune disposition ne l'interdit. Les tribunaux qui acceptent le cumul se réfèrent généralement, par exemple, à la situation spécifique de la loi sur le travail et de la Loi Genre concernant le licenciement d'une travailleuse enceinte,	Er wordt een nieuw artikel ingevoegd dat duidelijk stelt dat de forfaitaire schadevergoeding zoals voorzien in artikel 23 §2 Genderwet kan worden gecumuleerd, tenzij er uitdrukkelijk anders bepaald wordt door of krachtens een wet. Dit hangt samen met het schrappen van verschillende anticumul bepalingen in het arbeidsrecht. Bovendien kan ter zake worden voorwezen naar wat voorafgaat. De finaliteit van de antidiscriminatiewetgeving verschilt immers van het arbeidsrecht. Aldus zou het mogelijk moeten zijn, mits de voorwaarden die de rechtspraak inzake cumul worden gesteld, mogelijk moeten zijn om de forfaitaire schadevergoeding te combineren met een beschermingsvergoeding in het kader van het arbeidsrecht, tenzij dit uitdrukkelijk is uitgesloten. In principe is de cumul tussen de beschermingsvergoedingen en forfaitaire schadevergoeding nu al mogelijk zolang er geen bepaling is die dit verbiedt. Rechtbanken die de cumul aanvaarden,

<p>puisque les finalités des deux lois sont différentes. Un tribunal du travail a ainsi déclaré: <i>"Les dispositions relatives à la protection de la maternité dans la loi du 16.3.1971 visent exclusivement un groupe cible particulier – les femmes enceintes – pour une période bien définie. La loi vise à les protéger contre le licenciement en raison de leur état de grossesse. L'objectif (la finalité) de cette législation est donc de protéger le bon déroulement de la grossesse de la travailleuse. La "loi sur le genre" a toutefois un champ d'application plus large et vise à la fois les hommes et les femmes qui, dans le cadre de leur travail, peuvent faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe. En ce sens, l'objectif de la loi sur le genre est beaucoup plus général que l'article 40 de la loi sur le travail."</i> (Trib. trav. Nivelles, 10 mars 2016, R.G. n°13/2673/A). Dans la pratique toutefois, le tribunal du travail examine si les indemnités de protection sont dues à la lumière de l'objectif des législations pertinentes et se montre prudent quant à la possibilité de cumul. S'il est cependant prouvé qu'un licenciement ou un non-renouvellement implique une violation à la fois du droit du travail et de la Loi Genre, le tribunal devrait pouvoir accorder le cumul.</p>	<p>verwijzen meestal bijvoorbeeld inzake het ontslag van een zwangere werknemer naar de specifieke situatie van Arbeidswet en Genderwet aangezien de doelstellingen van de beide wetten verschillend zijn. Zo stelde een arbeidsrechtbank: <i>"De bepalingen met betrekking tot de bescherming van het moederschap in de wet van 16.3.1971 zijn uitsluitend gericht op een bepaalde doelgroep – zwangere vrouwen – gedurende een welbepaalde periode. De wet is bedoeld om hen te beschermen tegen ontslag op grond van hun staat van zwangerschap. De doelstelling van deze wetgeving is dus de bescherming van het goede verloop van de zwangerschap van de werkneemster. De 'genderwet' heeft echter een ruimer toepassingsgebied en beoogt zowel mannen als vrouwen die, in het kader van hun werk, een discriminatie op grond van geslacht kunnen ondergaan. In die zin is de doelstelling van de genderwet veel algemener dan het artikel 40 van de arbeidswet."</i> (Arbr. Nijvel 10 maart 2016, A.R. nr. 13/2673/A). In de praktijk is het echter zo dat de arbeidsrechtbank nagaat of de beschermingsvergoedingen verschuldigd zijn in het licht van de doelstelling van de betrokken wetgevingen en wordt behoedzaam omgegaan met de mogelijkheid tot cumul. Indien er echter bewezen dat er bij een ontslag of een niet-verlenging sprake is van een schending van zowel het arbeidsrecht als de Genderwet, dan moet de rechter de cumul kunnen toekennen.</p>
<p>Il est inséré un nouvel article indiquant clairement que l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 23 §2 de la Loi Genre est cumulable avec d'autres indemnités dès lors qu'elles réparent des dommages distincts, sauf disposition contraire expresse imposée par ou en vertu d'une loi.</p>	<p>Er wordt een nieuw artikel ingevoegd dat verduidelijkt dat de forfaitaire schadevergoeding zoals voorzien in artikel 23 §2 Genderwet kan worden gecumuleerd met andere beschermingsvergoedingen mits zij verschillende schades vergoeden, tenzij er uitdrukkelijk anders bepaald wordt door of krachtens een wet.</p>
<p>Art. 12-16</p>	<p>Art. 12-16</p>
<p>Le Titre IV de la Loi Genre traite des dispositions pénales. Il prévoit l'imposition d'une sanction pénale à ceux-celles qui incitent à la discrimination, à la haine, à la violence ou à la ségrégation contre une personne, un groupe, une communauté ou leurs membres. Les fonctionnaires ou agents publics, les employeurs et les fournisseurs de biens et de services peuvent également faire l'objet de sanctions pénales dans certaines</p>	<p>Titel IV van de Genderwet handelt over de strafrechtelijke bepalingen. Deze titel laat toe om diegenen die aanzetten tot discriminatie, haat, geweld of segregatie ten aanzien van een persoon, groep, gemeenschap of leden ervan, een strafrechtelijke sanctie op te leggen. Ook openbare ambtenaren of officieren, werkgevers en aanbieders van goederen en diensten kunnen onder bepaalde voorwaarden een strafrechtelijke sanctie</p>

conditions. Il doit toujours être question d'une discrimination intentionnelle.	worden opgelegd. Het gaat hier telkens om een opzettelijke discriminatie.
L'intention étant de ne pas faire de distinction, dans le prescrit de la Loi Genre, dans l'approche pénale de la discrimination sur la base des différents critères protégés, le terme "sexe" au titre IV de la Loi Genre est remplacé partout par "un critère protégé".	Gezien het de bedoeling is dat er binnen de Genderwet geen onderscheid wordt gemaakt in de strafrechtelijke aanpak van discriminatie op grond van de verschillende beschermde criteria, wordt de term "geslacht" in Titel IV van de Genderwet overal vervangen door "een beschermd criterium".
Art. 17	Art. 17
L'article 33 de la Loi Genre traite des règles de preuve dans les procédures judiciaires, à l'exception des procédures pénales. Il stipule que lorsqu'une éventuelle victime de discrimination allègue des faits qui suggèrent l'existence d'une discrimination, l'autre partie doit prouver qu'il n'en était rien. La modification de l'article 4 de la Loi Genre nécessite une modification de cet article. Toute victime de discrimination peut donc faire usage du renversement de la charge de la preuve, quel que soit le critère protégé invoqué.	Artikel 33 Genderwet handelt over de bewijsregeling in gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures. Het artikel stelt dat wanneer een mogelijk slachtoffer van discriminatie feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie doen vermoeden, de tegenpartij in dat geval moet aantonen dat er geen sprake was van discriminatie. De aanpassing van artikel 4 van de Genderwet maakt een wijziging van dit artikel noodzakelijk. Ieder slachtoffer van discriminatie mag dan ook gebruik maken van de verschuiving van de bewijslast, ongeacht het beschermd criterium waarop die zich beroept.
Art. 18	Art. 18
Compte tenu du remplacement de l'article 4,6° de la Loi du 16 décembre 2002, l'article 39 de la Loi Genre est supprimé.	Gelet op vervanging van artikel 4,6° van de Wet van 16 december 2002 wordt artikel 39 van de Genderwet geschrapt.
CHAPITRE 3.	HOOFDSTUK 3.
MODIFICATIONS DE LA LOI DU 16 DÉCEMBRE 2002 PORTANT CRÉATION DE L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES	WIJZIGINGEN AAN DE WET VAN 16 DECEMBER 2002 HOUDENDE OPRICHTING VAN HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN
La Loi du 16 décembre 2002 est modifiée dans un esprit général de simplification.	De Wet van 16 december 2002 wordt gewijzigd met het oog op een algemene vereenvoudiging.
Les modifications apportées concernent deux dispositions intrinsèquement liées entre elles relatives à, d'une part, l'objet de l'Institut et, d'autre part, sa capacité à agir en justice dans le cadre dudit objet. Il s'agit, entre autres, de clarifier le lien entre les missions de l'Institut et sa capacité d'ester en justice, cette dernière constituant un levier de réalisation desdites missions.	De wijzigingen die worden doorgevoerd, hebben betrekking op twee intrinsiek met elkaar verbonden bepalingen in verband met het doel van het Instituut enerzijds en de bevoegdheid om in kader van dat doel in rechte op te treden anderzijds. Het is onder meer de bedoeling om het verband te verduidelijken tussen de opdrachten van het Instituut en zijn vermogen om in rechte op te treden, waarbij dat laatste een hefboom is voor de uitvoering van die opdrachten.
Art. 19	Art. 19

Les modifications de la Loi Genre impliquent naturellement la modification de l'article 3 de la Loi du 16 décembre 2002. En effet, les critères protégés par la Loi Genre autres que le sexe n'étant plus assimilés à celui-ci mais étant protégés de manière autonome, la formulation de l'article 3 de la Loi du 16 décembre 2002 doit être modifiée afin d'indiquer explicitement que l'Institut a entre autres pour objet de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur un critère protégé par la Loi Genre, quel qu'il soit.	De wijzigingen aan de Genderwet houden logischerwijze een wijziging in van artikel 3 van de Wet van 16 december 2002. Aangezien de door de Genderwet beschermde criteria niet langer allemaal met geslacht worden gelijkgesteld, maar op zichzelf worden beschermd, moet de formulering van artikel 3 van de Wet van 16 december 2002 immers worden gewijzigd om uitdrukkelijk aan te geven dat het Instituut onder meer tot doel heeft elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van een van de door de Genderwet beschermde criteria, ongeacht hetwelke, te bestrijden.
La référence aux « critères protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes » plutôt qu'à une énumération de ces critères permet une meilleure lisibilité ainsi que l'économie d'une nouvelle modification de la Loi du 16 décembre 2002 dans le cas de modifications ultérieurs des critères protégés par la Loi Genre.	De verwijzing naar de "criteria beschermd door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" in plaats van een opsomming van die criteria zorgt voor een betere leesbaarheid en voorkomt dat de Wet van 16 december 2002 opnieuw moet worden gewijzigd wanneer de door de Genderwet beschermde criteria later zouden wijzigen.
Le critère des responsabilités familiales faisant partie des critères protégés par la Loi Genre, l'Institut est compétent pour les questions de discrimination qui relèvent de la directive 2019/1158/UE, conformément à l'obligation prévue à l'article 15 de cette dernière en ce qui concerne les organismes de promotion de l'égalité.	Aangezien het criterium met betrekking tot het hebben van zorgtaken een van de criteria is die beschermd worden door de Genderwet, is het Instituut bevoegd om discriminatiekwesties te behandelen die onder de werkingssfeer van Richtlijn 2019/1158/EU vallen, overeenkomstig de verplichting die artikel 15 van die richtlijn oplegt inzake gelijkheidsbevorderende organen.
Cette compétence de l'Institut pour les questions de discrimination basée sur les responsabilités familiales est par ailleurs intrinsèquement liée à l'égalité des femmes et des hommes dès lors que la lutte contre de telles discriminations contribue à la réalisation de ladite égalité.	Die bevoegdheid van het Instituut om discriminatie op grond van zorgtaken te behandelen, houdt ook intrinsiek verband met de gelijkheid van vrouwen en mannen, aangezien de bestrijding van dergelijke discriminatie bijdraagt aan het verwezenlijken van deze gelijkheid.
Art. 20	Art. 20
Selon l'actuel article 4, 6° de la Loi du 16 décembre 2002, l'Institut peut agir en justice : <i>" dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes".</i> L'article 4, 6° /1 stipule ce qui suit : <i>"agir en justice, avec l'accord de la victime ou de</i>	Volgens het huidige artikel 4 6° van de Wet van 16 december 2002, kan het Instituut in rechte optreden: <i>"in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, van het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven."</i> Artikel 4 6°/1 luidt: <i>"in rechte op te treden voor</i>

<p><i>ses ayants droit, pour toute infraction visée aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal."</i></p>	<p><i>elk misdrijf bedoeld in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek, met toestemming van het slachtoffer of van zijn rechtsopvolgers."</i></p>
<p>Lors de la création de l'institut en 2002, le législateur a donné à l'Institut la compétence pour agir dans les litiges juridiques (projet de loi portant création de l'Institut de l'égalité des femmes et des hommes, exposé des motifs, <i>Doc., Ch., 2001-2002, n° 50-1919/001</i>). En 2007, la Loi Genre a confirmé que l'Institut pouvait intervenir en justice dans les litiges concernant le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exercice de leur travail. De la même manière, plus récemment, la loi du 4 mai 2020 visant à combattre la diffusion non consensuelle d'images et d'enregistrements à caractère sexuel a ajouté l'alinéa 6°/1 à l'article 4 de la Loi du 16 décembre 2002, visant la possibilité d'agir en justice pour toute infraction visée aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal. Cependant, cela risque de créer une ambiguïté quant à la compétence de l'Institut d'agir en justice dans <i>tous</i> les litiges liés à sa mission légale, à savoir la promotion de l'égalité de genre et la lutte contre la discrimination en lien avec le genre.</p> <p>L'article 4, 6° est adapté pour clarifier que si la compétence de l'Institut d'agir en justice comprend, entre autres, les litiges auxquels pourraient donner lieu l'application du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des autres lois, ainsi que les dispositions mentionnés à l'article 4, 6° et 4, 6°/1 de la Loi de 16 décembre 2002, elle n'y est cependant pas limitée.</p>	<p>Bij de oprichting in 2002 heeft de wetgever het Instituut de bevoegdheid gegeven om in rechtsgeschillen te kunnen optreden (wetsontwerp houdende oprichting van het Instituut van de gelijkheid van vrouwen en mannen, <i>Parl. St., Kamer, 2001-2002, nr. 50-1919/001</i>). In 2007 heeft de Genderwet bevestigd dat het Instituut in rechte kan optreden in rechtsgeschillen met betrekking tot het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werken. Meer recentelijk heeft de wet van 4 mei 2020 ter bestrijding van de niet-consensuele verspreiding van seksuele beelden en opnames lid 6°/1 toegevoegd aan artikel 4 van de Wet van 16 december 2002, waarin wordt verwezen naar de mogelijkheid van vervolging wegens een van de in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek bedoelde strafbare feiten. Daardoor dreigt echter onduidelijkheid te ontstaan over de bevoegdheid van het Instituut om in rechte op te treden in <i>alle</i> rechtsgeschillen die verband houden met haar wettelijke opdracht, met name de bevordering van gendergelijkheid en de strijd tegen gendergerelateerde discriminatie.</p> <p>Artikel 4, 6° wordt aangepast om te verduidelijken dat de bevoegdheid van het Instituut om in rechte op te treden, onder meer, de geschillen omvat waartoe de toepassing van hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en andere wetten alsook de bepalingen vermeld in artikel 4, 6° en 4, 6°/1 van de Wet van 16 december 2002, aanleiding zouden kunnen geven, maar er niet toe beperkt is.</p>
<p>Il convient par ailleurs de noter que les différentes lois ont également attaché différentes conditions à la compétence de l'Institut pour agir en justice. La Loi Genre, par exemple, énonce ce qui suit à l'article 36 : <i>"Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut [...] ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la</i></p>	<p>Bovendien dient opgemerkt te worden dat door de verschillende wetten ook verschillende voorwaarden verbonden werden aan de bevoegdheid van het Instituut om in rechte op te treden. Zo vereist de Genderwet in artikel 36: <i>"Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van het Instituut ... alleen</i></p>

<p><i>victime.</i>" En ce qui concerne l'action en justice dans le cadre de litiges relatifs aux infractions visées aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal, "<i>l'accord de la victime ou de ses ayants droit</i>" est requis. Concernant d'autres litiges, l'accord d'une victime identifiée n'est pas requis pour une action en justice. L'introduction d'un règlement uniforme nous semble donc ici appropriée.</p>	<p><i>ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.</i>" Voor wat betreft het optreden in rechte in de rechtsgeschillen inzake de misdrijven bedoeld in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek is "<i>de toestemming van het slachtoffer of van zijn rechtsopvolgers vereist</i>". Voor andere rechtsgeschillen wordt niet vereist dat er voor een optreden in rechte toestemming van een geïdentificeerd slachtoffer verkregen werd. Het invoeren van een eenvormige regeling lijkt hier dan ook aangewezen.</p>
<p>Dans ce contexte, il est proposé de définir les compétences de l'Institut en se référant de manière générale à sa mission légale, telle que définie à l'article 3 de la Loi du 16 décembre 2002.</p>	<p>In het licht hiervan wordt voorgesteld om de bevoegdheid van het Instituut te omschrijven met een algemene verwijzing naar haar wettelijke opdracht zoals die vastgelegd is in artikel 3 van de Wet van 16 december 2002.</p>
<p>Art. 21</p>	<p>Art. 21</p>
<p>La compétence d'agir en justice pour les infractions visées aux articles 371/1 et 371/2 du Code pénal étant reprise dans cette nouvelle disposition par la modification de l'article 4, 6°, la nécessité de l'article 4, 6°/1 de la Loi du 16 décembre 2002 est supprimée, et cette disposition n'a plus lieu d'être.</p>	<p>Aangezien de bevoegdheid om in rechte op te treden bij de misdrijven bedoeld in de artikelen 371/1 en 371/2 van het Strafwetboek door de wijziging van artikel 4 6° in deze nieuwe bepaling vervat ligt, vervalt de noodzaak voor 6°/1 van artikel 4 van de Wet van 16 december 2002 en wordt deze bepaling derhalve opgeheven.</p>

Le Ministre de la Mobilité

De Minister van Mobiliteit

Georges GILKINET

La secrétaire d'Etat à Egalité des genres,
à l'Egalité des chances et à la Diversité

De Staatssecretaris voor
Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en
Diversiteit

Sarah SCHLITZ