

JUSTEL - Législation consolidée

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1981/07/30/1981001359/justel>

Dossier numéro : 1981-07-30/35

Titre

30 JUILLET 1981. - Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Situation : Intégration des modifications en vigueur publiées jusqu'au 20-07-2023 inclus.

Note : Les anciens articles 1 à 6 sont abrogés par <L 2007-05-10/38, art. 2, 006; En vigueur : 09-06-2007> et des nouveaux articles 1 à 34 sont insérés par <L 2007-05-10/38, art. 3, 006; En vigueur : 09-06-2007>

Source : JUSTICE

Publication : Moniteur belge du 08-08-1981 page : 9928

Entrée en vigueur : 18-08-1981

Table des matières

[TITRE Ier](#)

[CHAPITRE Ier.](#) - Dispositions introductives

Art. 1-3

[CHAPITRE II.](#) - Définitions

Art. 4

[CHAPITRE III.](#) - Champ d'application

Art. 5-6

[TITRE II.](#) - Justification des distinctions

[CHAPITRE Ier.](#) - Justification des distinctions directes

Art. 7-8

[CHAPITRE II.](#) - Justification des distinctions indirectes

Art. 9

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

Art. 9/1

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

Art. 10-11

[TITRE III](#)

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

Art. 12

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

Art. 13-18

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

Art. 19-28

[TITRE V.](#) - Charge de la preuve

Art. 29-30

[TITRE VI.](#) - Instances compétentes.

Art. 31-33

[TITRE VII.](#) - De la surveillance.

Art. 34

[TITRE VIII.](#) [¹ - Divers.]¹

Art. 34/1

Texte

[TITRE Ier](#)

[CHAPITRE Ier.](#) - Dispositions introductives

Article [1.](#) § 1er. La présente loi transpose la Directive 2000/43/ CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

[Art. 2.](#) La présente loi exécute les obligations imposées à la Belgique par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965.

[Art. 3.](#) La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la discrimination [¹ fondée sur les critères protégés]¹.

(1)<L 2023-06-28/07, art. 2, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[CHAPITRE II.](#) - Définitions

[Art. 4.](#) Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

- 1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :
- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
 - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
 - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
 - indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;
 - à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;
- 2° groupement d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 32;
- 3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;
- 4° critères protégés : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale

ou ethnique. ^[3] Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de la présente loi, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes^[3];

5° Centre : ^[1] le Centre interfédéral pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013^[1] ;

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base ^[2] d'un ou plusieurs des critères^[2] protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur ^[2] un ou plusieurs des critères^[2] protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par ^[2] un ou plusieurs des critères^[2] protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur ^[2] un ou plusieurs des critères^[2] protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

^[3] 9° /1 discrimination cumulée: situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables;

9° /2 discrimination intersectionnelle: situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables;^[3]

10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à ^[2] un ou plusieurs des critères^[2] protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à ^[2] un ou plusieurs des critères^[2] protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base ^[2] d'un ou plusieurs des critères^[2] protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 8;

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

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

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

(1)<L 2013-08-17/43, art. 11, 008; En vigueur : 15-03-2014>

(2)<L 2023-06-28/07, art. 3, 013; En vigueur : 30-07-2023>

(3)<L 2023-06-28/07, art. 4, 013; En vigueur : 30-07-2023>

CHAPITRE III. - Champ d'application

Art. 5. § 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

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

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

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

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

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

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

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

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

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la

façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;

- l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;

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

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;

- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur, ou par le commettant à l'indépendant, du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

- la durée du travail et les horaires de travail;

- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;

- les régimes relatifs au travail de nuit;

- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;

- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;

- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;

- la classification des professions et des fonctions;

- le congé-éducation payé et le congé de formation;

- les régimes en matière de crédit-temps;

- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;

- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

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

- la décision de licenciement;

- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;

- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;

- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;

- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

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

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;

- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;

- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;

- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;

- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;

- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;

- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;

- la fixation des conditions d'octroi des prestations;

- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;

- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

[Art. 6.](#)^[1] Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 15 s'applique.^[1]

(1)<L 2023-04-07/29, art. 5, 012; En vigueur : 01-06-2023>

[TITRE II.](#) - Justification des distinctions

[CHAPITRE 1er.](#) - Justification des distinctions directes

[Art. 7.](#) § 1er. Toute distinction directe fondée sur ^[1] un ou plusieurs des critères protégés, à l'exception de la nationalité^[1], constitue une discrimination directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.

§ 2. Toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et

nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

(1)<L 2023-06-28/07, art. 5, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[Art. 8.](#) § 1er. Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

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

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

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

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

[CHAPITRE II.](#) - Justification des distinctions indirectes

[Art. 9.](#) Toute distinction indirecte fondée sur [¹ un ou plusieurs des critères]¹ protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

(1)<L 2023-06-28/07, art. 8, 013; En vigueur : 30-07-2023>

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

(1)<Inséré par L 2023-06-28/07, art. 6, 013; En vigueur : 30-07-2023>

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

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

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

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.]¹

(1)<Inséré par L 2023-06-28/07, art. 7, 013; En vigueur : 30-07-2023>

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

[Art. 10.](#) § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur [¹ un ou plusieurs des critères]¹ protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

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

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

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

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

- en ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.

- en ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

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

(1)<L 2023-06-28/07, art. 8, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[Art. 11.](#) § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur [¹ un ou plusieurs des critères]¹ protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

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

(1)<L 2023-06-28/07, art. 9, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[TITRE III](#)

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

[Art. 12.](#) Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

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

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

(1)<L 2023-06-28/07, art. 10, 013; En vigueur : 30-07-2023>

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

[Art. 13.](#) Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

[Art. 14.](#) [¹ § 1er. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1° et 16°, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

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

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

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

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

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

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

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au paragraphe 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 16, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 16, § 2.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

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

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

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

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

(1)<L 2023-04-07/29, art. 6, 012; En vigueur : 01-06-2023>

Art. 15.[¹ § 1er. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1° et 16°, l'employeur ne peut pas prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

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

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

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

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

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

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu

raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

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

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

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

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

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

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée :

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

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

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

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 16, § 2.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la question de la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

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

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

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

§ 9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.]¹

(1)<L 2023-04-07/29, art. 7, 012; En vigueur : 01-06-2023>

[Art. 16.](#) § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de [1 1.950]¹ euros; ce montant est porté à [1 3.900]¹ dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi. [1 A partir du 1er janvier 2024, ces montants sont indexés à chaque 1er janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente.

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

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

Le résultat est arrondi à l'euro supérieur.

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

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°;

[¹ 3° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l'existence d'une telle discrimination et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou au 2° accordée à la suite de la violation d'un critère protégé;

4° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé.]¹

(1)<L 2023-06-28/07, art. 11, 013; En vigueur : 30-07-2023>

Art. 17. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre ou de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 15 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 18. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du [¹ tribunal de l'entreprise]¹, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

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

[² Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.]²

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal [² octroie]² à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

[² ...]²

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut-être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jours, mois et an;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée.

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

(1)<L 2018-04-15/14, art. 252, 011; En vigueur : 01-11-2018>

(2)<L 2023-06-28/07, art. 12, 013; En vigueur : 30-07-2023>

TITRE IV. - Dispositions pénales.

Art. 19. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur [¹ un ou plusieurs des critères protégés]¹.

(1)<L 2023-06-28/07, art. 13, 013; En vigueur : 30-07-2023>

Art. 20. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

2° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison [² d'un ou plusieurs des critères]² protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

3° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison [² d'un ou plusieurs des critères]² protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

4° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison [² d'un ou plusieurs des critères]² protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

[¹ 5° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, nie, minimise grossièrement, cherche à justifier ou approuve des faits correspondant à un crime de génocide, à un crime contre l'humanité ou à un crime de guerre tel que visé à l'article 136quater du Code pénal, établis comme tels par une décision définitive rendue par une juridiction internationale, sachant ou devant savoir que ce comportement risque d'exposer soit une personne, soit un groupe, une communauté ou leurs membres, à la discrimination, à la haine ou à la violence, en raison [² d'un ou plusieurs des critères]² protégés ou de la religion, au sens de l'article 1er, § 3, de la décision-cadre du Conseil de l'Union européenne du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.]¹

(1)<L 2019-05-05/10, art. 115, 010; En vigueur : 24-05-2019>

(2)<L 2023-06-28/07, art. 14, 013; En vigueur : 30-07-2023>

Art. 21. Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 22. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur [¹ un ou plusieurs des critères]¹ protégés dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

(1)<L 2023-06-28/07, art. 13, 013; En vigueur : 30-07-2023>

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison [¹ d'un ou plusieurs des critères]¹ protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison [¹ d'un ou plusieurs des critères]¹ protégés.

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

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

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

réclusion de dix ans à quinze ans.

(1)<L 2023-06-28/07, art. 14, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[Art. 24.](#) Quiconque, dans le domaine visé à l'article 5, § 1er, 1°, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison [¹ d'un ou plusieurs des critères]¹ protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison [¹ d'un ou plusieurs des critères]¹ protégés.

(1)<L 2023-06-28/07, art. 14, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[Art. 25.](#) Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison [¹ d'un ou plusieurs des critères]¹ protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison [¹ d'un ou plusieurs des critères]¹ protégés.

(1)<L 2023-06-28/07, art. 14, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[Art. 26.](#) Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 18 à la suite d'une action en cessation.

[Art. 27.](#) En cas d'infraction aux articles 20 à 26, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

[Art. 28.](#) Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

[TITRE V.](#) - Charge de la preuve

[Art. 29.](#) Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

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

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- [¹ - la discrimination cumulée;
- la discrimination intersectionnelle.]¹

(1)<L 2023-06-28/07, art. 16, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[Art. 30.](#) § 1er. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur [¹ un ou plusieurs des critères]¹ protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur [¹ un ou plusieurs des critères protégés]¹, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant [¹ un ou plusieurs des critères protégés]¹; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

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

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur [¹ un ou plusieurs des critères protégés]¹, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

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

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

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

(1)<L 2023-06-28/07, art. 17, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[TITRE VI.](#) - Instances compétentes.

[Art. 31.](#) Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

[Art. 32.](#) Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont données pour mission de poursuivre :

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

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

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

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

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

(1)<L 2018-12-21/09, art. 138, 009; En vigueur : 10-01-2019>

[Art. 33.](#)[1 § 1er.]1 Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime [1 ou ses représentants légaux ou ses ayants droit]1.

[1 § 2. Par dérogation au paragraphe 1er, l'absence de preuve de l'accord de la victime ne fait pas obstacle à la recevabilité d'une action introduite par un groupement d'intérêt lorsque:

1° la victime est décédée et ses ayants droit ont déjà été inculpés dans le cadre de l'instruction judiciaire liée au décès ou il en ressort que ses ayants droit ne reconnaissent ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime;

2° la victime n'est pas en mesure de donner son consentement en raison de sa situation vulnérable et ses représentants légaux font déjà l'objet d'une enquête pénale en cours sur la discrimination de la victime ou il ressort de l'enquête pénale que ses représentants légaux ne reconnaissent pas ou ne respectent pas un ou plusieurs critères protégés de la victime, ou ses représentants légaux ne sont pas non plus en mesure de donner leur consentement en raison de leur situation vulnérable.

Une personne en situation de vulnérabilité est une personne qui se retrouve en situation de vulnérabilité en raison d'un ou plusieurs critères protégés tels que définis dans la présente loi, dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ou dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.]1

(1)<L 2023-06-28/07, art. 18, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[TITRE VII.](#) - De la surveillance.

[Art. 34.](#) Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

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

(1)<L 2010-06-06/06, art. 66, 007; En vigueur : indéterminée, au plus tard le 01-07-2011>

[TITRE VIII.](#) [1 - Divers.]1

(1)<Inséré par L 2023-06-28/07, art. 19, 013; En vigueur : 30-07-2023>

[Art. 34/1.](#)[1 Le Roi établit, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions et les modalités d'octroi des subsides accordés annuellement aux organisations actives dans le domaine de la lutte contre le racisme ou la xénophobie ou aux projets ayant pour finalité la lutte contre le racisme, en ce qui concerne les matières relevant de la compétence de l'autorité fédérale.]1

(1)<Inséré par L 2023-06-28/07, art. 20, 013; En vigueur : 30-07-2023>