

**COMMISSION COMMUNAUTAIRE
COMMUNE DE BRUXELLES-
CAPITALE**

**GEMEENSCHAPPELIJKE
GEMEENSCHAPSCOMMISSIE
VAN BRUSSEL-HOOFDSTAD**



61774/24

Avant-projet d'Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune

Voorontwerp van Ordonnantie ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

Le Collège réuni,

Het Verenigd College,

Sur la proposition des Membres du Collège réuni, compétents pour la politique de la Santé, de l'Aide aux personnes et de la Fonction publique,

Op de voordracht van de Leden van het Verenigd College, bevoegd voor het Gezondheidsbeleid, het beleid inzake Bijstand aan personen en het Openbaar Ambt,

ARRETE :

BESLUIT :

Les Membres du Collège réuni, compétents pour la politique de la Santé, de l'Aide aux personnes et de la Fonction publique, sont chargés de présenter au nom du Collège réuni, à l'Assemblée réunie, le projet d'ordonnance dont le texte suit :

De Leden van het Verenigd College, bevoegd voor het Gezondheidsbeleid, het beleid inzake Bijstand aan personen en het Openbaar Ambt, zijn belast, in naam van het Verenigd College, bij de Verenigde Vergadering het ontwerp van ordonnantie in te dienen waarvan de tekst volgt :

CHAPITRE PREMIER. – Dispositions générales

Article 1er. - La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 135 de la Constitution.

Art. 2. – La présente ordonnance transpose, dans le cadre des compétences dévolues à la Commission communautaire commune, les directives européennes suivantes :

- 1° la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- 2° la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- 3° la Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services;
- 4° 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 (refonte).

Les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, aux Directives européennes 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE et 97/80/CE s'entendent, en ce qui concerne la Commission communautaire commune, comme des références faites à la Directive 2006/54/CE, visée sous 4°.

HOOFDSTUK I. – Algemene bepalingen

Artikel 1. - Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 135 van de Grondwet.

Art. 2. – Bij deze ordonnantie worden, binnen de aan de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie verleende bevoegdheden, de volgende Europese richtlijnen omgezet :

- 1° Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen, ongeacht ras of etnische afstamming;
- 2° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- 3° 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;
- 4° 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 (herschikking).

De referenties die er in de vigerende wetelijke en bestuursrechtelijke bepalingen worden gemaakt naar de Europese richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG en 97/80/EG dienen, voor wat betreft de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, opgevat te worden als referenties naar de in 4° bedoelde Richtlijn 2006/54/EG.

Art. 3. – Pour l'application de la présente ordonnance, il faut entendre par :

- 1° "relations de travail" : les conditions d'accès à l'emploi, indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement, et à un métier, en ce compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quels que soient la branche d'activité et le niveau de hiérarchie professionnelle, ainsi que les possibilités de promotion, les conditions d'emploi et de travail, le licenciement et la rémunération;
- 2° "travailleur" : chaque membre du personnel travaillant dans une institution, un centre ou un service agréé par la Commission communautaire commune ou soumis au contrôle de celle-ci ou qui reçoit de celle-ci des moyens financiers pour son fonctionnement, ou travaillant dans les services de la Commission communautaire commune, visés au point 16°, qu'il soit statutaire ou sous contrat de travail;
- 3° "groupements d'intérêts" : les organisations, associations et groupements, visés à l'article 27;
- 4° "dispositions" : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans les documents établis unilatéralement;
- 5° "égalité de traitement" : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou de harcèlement;

Art. 3. – Voor de toepassing van deze ordonantie wordt verstaan onder :

- 1° "arbeidsbetrekkingen" : de voorwaarden voor toegang tot arbeid, ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de aanwerving, en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, alsook de bevorderingskansen, de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, het ontslag en de bezoldiging;
- 2° "werknemer" : elk personeelslid tewerkgesteld in een instelling, een centrum of een dienst die erkend wordt door of onder het toezicht valt van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of die voor zijn werking middelen ontvangt van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie alsook in de onder 16° bedoelde diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, zowel in vast verband benoemd als met een arbeidsovereenkomst aangeworven;
- 3° "belangenverenigingen" : de in artikel 27 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;
- 4° "bepalingen" : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;
- 5° "gelijkheid van behandeling" : de afwezigheid van elke vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie of intimidatie;

6° "discrimination directe" : toute discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la

couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale, par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° "discrimination indirecte" : toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou syndicales, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, du sexe, de la grossesse, de l'accouchement, de la maternité, du changement de sexe, de la nationalité, d'une prétendue race, de la couleur de la peau, de l'ascendance, de l'origine nationale, ethnique ou sociale, par rapport à d'autres personnes;

8° "harcèlement" : tout comportement indésirable, lié à un des motifs visés au 6°, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

6° "rechtstreekse discriminatie" : elk onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zoge-

naamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, waardoor een persoon ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

7° "onrechtstreekse discriminatie" : elke bepaling, maatstaf of handelwijze die ogenschijnlijk neutraal is, maar personen omwille van een bepaalde leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

8° "intimidatie" : elk ongewenst gedrag dat met één van de onder 6° bedoelde gronden verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangestast en een bedreigende, vijandige, beleedigende, vernederende of kwestsende omgeving wordt gecreëerd;

9° "harcèlement sexuel" : tout comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement ou verbalement ou non, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé;

10° "injonction de discriminer" : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination sur la base d'un des motifs, visés au 6°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;

11° "action positive" : le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux motifs, visés au 6°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;

12° "aménagement raisonnables" : les mesures appropriées, prises dans une situation concrète en fonction des besoins, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée pour l'employeur. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée à l'égard des personnes handicapées;

13° "biens" : les biens et marchandises au sens des dispositions du Traité instituant la Communauté européenne, relatives à la libre circulation des biens et des marchandises;

9° "seksuele intimidatie" : elk ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

10° "opdracht tot discrimineren" : elke handelswijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren op grond van de onder 6° genoemde gronden;

11° "positieve actie" : het handhaven of aannemen van specifieke maatregelen om de nadelen die verband houden met de onder 6° genoemde gronden te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

12° "redelijke aanpassingen" : de passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot tewerkstelling, er deel aan te nemen en erin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de werkgever. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

13° "goederen" : de goederen en waren in de zin van de bepalingen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap betreffende het vrije verkeer van goederen en waren;

14° "services" : les services, visés à l'article 5, 3°, au sens de l'article 57 du Traité instituant la Communauté européenne;

15° "Collège réuni" : le Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale;

16° "Services de la Commission communautaire commune" : les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ainsi que chaque service ou institution créé(e) par la Commission communautaire commune et chaque organisme de droit public dépendant de la Commission communautaire commune.

14° "diensten" : de in artikel 5, 3° bedoelde diensten in de zin van artikel 57 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap;

15° "Verenigd College" : het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

16° "Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie" : de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, evenals elke Dienst of instelling door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie opgericht en elk publiekrechtelijk organisme afhankelijk van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

CHAPITRE II. – Objectif et champ d'application

Art. 4. – La présente ordonnance a pour objectif la création d'un cadre général pour la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination, dans les domaines relevant de la compétence de la Commission communautaire commune.

Art. 5. – Dans les limites des compétences dévolues à la Commission communautaire commune, la présente ordonnance est applicable à toutes les institutions et tous les centres et services agréé(e)s par la Commission communautaire commune ou relevant de la compétence de celle-ci, aux Services de la Commission communautaire commune tels que définis à l'article 3, 16°, ainsi qu'à toutes les personnes, dans les matières suivantes :

HOOFDSTUK II. – Doelstelling en toepassingsgebied

Art. 4. – Deze ordonnantie heeft tot doel een algemeen kader te creëren met betrekking tot de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van de discriminatie op de tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behorende gebieden.

Art. 5. – Binnen de perken van de aan de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie toevertrouwde bevoegdheden, is deze ordonnantie op alle instellingen, centra en diensten die erkend worden door of onder de bevoegdheid vallen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en op de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bepaald in art. 3, 16°, alsook op alle personen van toepassing op de volgende gebieden :

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public et qui sont offerts en dehors de la sphère privée et familiale ainsi que les transactions qui se déroulent dans ce cadre;
- 2° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale ou politique accessible au public;
- 3° les relations de travail qui se nouent au sein des Services de la Commission communautaire commune.

- 1° de toegang tot goederen en diensten en het verstrekken van goederen en diensten die ter beschikking van het publiek staan en die buiten de private en familiale sfeer worden aangeboden evenals de in dat verband uitgevoerde verrichtingen;
- 2° de toegang tot, de deelname aan en iedere andere uitoefening van een economische, sociale of politieke activiteit die voor het publiek toegankelijk is;
- 3° de arbeidsbetrekkingen binnen de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie administratie.

CHAPITRE III. – Promotion de la diversité

Art. 6. – § 1^{er} Chaque institution, centre et service agréé par la Commission communautaire commune ou soumis au contrôle de celle-ci ainsi que les Services de la Commission communautaire commune visés à l'article 3, 16°, sont tenus d'élaborer un plan d'action diversité. Le Collège réuni détermine le contenu de ce plan et prévoit qu'il peut être adapté, en fonction notamment de la dimension et de l'activité exercée par les institutions, centres et services concernés.

HOOFDSTUK III. – Bevordering van de diversiteit

Art. 6. – § 1. In elke instelling, centrum en dienst die erkend wordt door of onder het toezicht valt van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie alsook in de onder art. 3, 16° bedoelde Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ~~tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoort alsook in de administratie~~ moet een actieplan diversiteit worden opgesteld. Het Verenigd College bepaalt de algemene inhoud van dit plan en voorziet in de aanpassing van deze inhoud in functie van de omvang en de door de betrokken instelling, centrum en dienst uitgevoerde activiteiten.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi du plan, visé au § 1^{er}, chaque institution, centre et service agréé par la Commission communautaire commune ou soumis au contrôle de celle-ci ainsi que les Services de la Commission communautaire commune visés à l'article 3, 16°, sont tenus de :

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité;
- 2° créer une commission d'accompagnement.

§ 3. Le Collège réuni crée un comité de coordination en matière de diversité, en vue de coordonner les actions menées.

§ 4. Le Collège réuni définit la composition, l'organisation et le fonctionnement :

- 1° de la commission d'accompagnement visée au § 2, 2°;
- 2° du comité de coordination visé au § 3.

§ 5. Le Collège réuni définit le profil de fonction du membre du personnel visé au § 2, 1°.

Art. 7. – Chaque institution, visée à l'article 6, § 1^{er}, transmet systématiquement ses offres d'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

CHAPITRE IV. – Lutte contre la discrimination

Section première. – Interdiction de discrimination

§ 2. Om het opstellen, het in werking stellen en het opvolgen van het in §1 bedoelde plan te verzekeren, wordt in elke betrokken instelling, centrum en dienst die erkend wordt door of onder het toezicht valt van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie alsook in de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, zoals bedoeld in art. 3, 16° :

- 1° een personeelslid aangeduid dat wordt belast met het actieplan diversiteit;
- 2° een begeleidingscommissie opgericht.

§ 3. Het Verenigd College richt een coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit op, teneinde de gevoerde acties te coördineren.

§ 4. Het Verenigd College bepaalt de samenstelling, de organisatie en de werking van:

- 1° de in § 2, 2°, bedoelde begeleidingscommissie;
- 2° het in § 3 bedoelde coördinatiecomité.

§ 5. Het Verenigd College bepaalt het functieprofiel van het in § 2, 1°, bedoelde personeelslid.

Art. 7. – Iedere in artikel 6, § 1, bedoelde instelling bezorgt systematisch haar werkaanbiedingen aan de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

HOOFDSTUK IV. – Bestrijding van discriminatie

Afdeling 1. – Discriminatieverbod

Art. 8. – L'égalité de traitement est garantie dans les matières visées à l'article 5.

Art. 9. – § 1^{er} Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente ordonnance, toute discrimination fondée sur un des motifs visés à l'article 3, 6°, est interdite.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par discrimination :

- 1° la discrimination directe;
- 2° la discrimination indirecte;
- 3° l'injonction de discriminer;
- 4° le harcèlement;
- 5° le harcèlement sexuel;
- 6° le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Section 2. – Justifications des différences de traitement

Art. 10. – Les différences de traitement, fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 3, 6°, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle, véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. 8. – De gelijkheid van behandeling wordt op de in artikel 5 bedoelde gebieden gewaarborgd.

Art. 9. – § 1. In de gebieden die onder het toepassingsgebied van deze ordonnantie vallen, is elke discriminatie op basis van de in artikel 3, 6°, bedoelde gronden verboden.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder discriminatie :

- 1° de rechtstreekse discriminatie;
- 2° de onrechtstreekse discriminatie;
- 3° de opdracht tot discrimineren;
- 4° de intimidatie;
- 5° de seksuele intimidatie;
- 6° de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Afdeling 2. – Rechtvaardiging van verschillen in behandeling

Art. 10. – Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met één van de in artikel 3, 6°, genoemde gronden, vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke, werkelijke en bepalende beroepsvereiste vormt, voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dit doel is.

Art. 11. – §1^{er}. Les différences de traitement, fondées sur l'âge, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif soit légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés, nécessaires et proportionnés.

§2. Les différences de traitement, fondées sur le sexe, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte pour la fourniture de biens et de services tels que visés par l'article 5, 1^o de la présente ordonnance pour autant qu'elles soient objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés, nécessaires et proportionnés. »

Art. 12. – Ne constituent pas une discrimination indirecte :

- 1^o la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 3, 7^o, qui se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime et, dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif, sont appropriés, nécessaires et proportionnés;
- 2^o la différence de traitement sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut apporter d'aménagements raisonnables.

Art. 13. – § 1^{er} Une différence de traitement sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 6^o, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte, lorsque la différence de traitement constitue une mesure d'action positive autorisée par le Collège réuni.

Art. 11. – §1. Verschillen in behandeling op grond van leeftijd vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien deze objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend, noodzakelijk en evenredig zijn.

§2. Verschillen in behandeling op grond van geslacht vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie voor het verstrekken van goederen en diensten zoals bedoeld in artikel 5, 1^o van deze ordonnantie voor zover zij objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en voor zover de middelen voor het bereiken van dat doel passend, noodzakelijk en evenredig zijn.”

Art. 12. – Vormen geen onrechtstreekse discriminatie :

- 1^o de bepaling, maatstaf of handelwijze als bedoeld in artikel 3, 7^o, die objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en voor zover de middelen voor dat doel passend, noodzakelijk en evenredig zijn;
- 2^o het verschil in behandeling op grond van een handicap, wanneer wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen.

Art. 13. – § 1. Een verschil in behandeling op grond van de in artikel 3, 6^o, genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer het verschil in behandeling een door het Verenigd College toegelaten maatregel van positieve actie inhoudt.

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

- 1° il existe une inégalité manifeste;
- 2° la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir;
- 3° la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- 4° la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

Art. 14. - § 1^{er} Une différence de traitement sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 6°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte, lorsque cette différence de traitement est imposée par ou en vertu d'une loi ou d'une ordonnance.

§ 2. Le § 1^{er} ne préjuge cependant en rien de la conformité des différences de traitement établies par ou en vertu d'une loi ou d'une ordonnance avec ce que requièrent la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

Section 3. – Sanctions et procédures

Art. 15. – Les dispositions contraires à la présente ordonnance sont nulles, ainsi que les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent par avance aux droits garantis par cette ordonnance.

§ 2. Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd mits naleving van de volgende voorwaarden :

- 1° er is een kennelijke ongelijkheid;
- 2° het verdwijnen van deze ongelijkheid wordt aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- 3° de maatregel van positieve actie is van tijdelijke aard en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- 4° de maatregel van positieve actie beperkt andermans rechten niet onnodig.

Art. 14. - § 1. Een verschil in behandeling op grond van de in artikel 3, 6°, genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer dit verschil in behandeling wordt opgelegd door of krachtens een wet of een ordonnantie.

§ 2. Het § 1 doet geen uitspraak over de conformiteit van een verschil in behandeling dat door of krachtens een wet of een ordonnantie wordt opgelegd, met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.

Afdeling 3. – Sancties en procedures

Art. 15. – De bepalingen die met deze ordonnantie strijdig zijn alsook de bedingen die bepalen dat één of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze ordonnantie worden gewaarborgd, zijn nietig.

Art. 16. - § 1^{er} En cas de discrimination interdite par la présente ordonnance, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice, en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

L'auteur de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

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

- 1° sans préjudice du point 2°, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros, lorsque l'auteur de la discrimination ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances telles que la gravité particulière du préjudice moral subi;
- 2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute. Toutefois, lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut être réparé en appliquant la sanc-

Art. 16. - § 1. In geval van door deze ordonnantie verboden discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen, overeenkomstig het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

De dader van de discriminatie moet aan het slachtoffer een vergoeding betalen die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals in § 2 uiteengezet, hetzij aan de werkelijk door de slachtoffer geleden schade. In laatgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt bepaald als volgt :

- 1° onverminderd punt 2°, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, op 650 euro bepaald. Dat bedrag wordt tot 1.300 euro verhoogd indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade ;
- 2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen. In laatgenoemd geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutobezoldiging. Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen echter kan worden hersteld via de toepassing van de in arti-

tion de nullité, prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés conformément au 1°.

Art. 17. - § 1^{er} A la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêts ou encore d'un ou plusieurs organes au sens de l'article 27, la juridiction saisie constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

La juridiction saisie peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, la juridiction saisie peut lui octroyer l'indemnisation forfaitaire, visée à l'article 16, § 2.

§ 3. La juridiction saisie peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé de celle-ci, pendant le délai qu'elle détermine, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'auteur de la discrimination ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou de son résumé par la voie des journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais de l'auteur de la discrimination.

Ces mesures de publicité ne peuvent être imposées que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action est formée et instruite selon les formes du référé.

kel 15 bedoelde nietigheidssanctie, wordt de forfaitaire schadevergoeding overeenkomstig 1° bepaald.

Art. 17. - § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of één of meerdere organen in de zin van artikel 27, stelt het geadieerde rechtscollege het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

Het geadieerde rechtscollege kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde aan de overtredingen is gemaakt.

§ 2. Op verzoek van het slachtoffer kan het geadieerde rechtscollege de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. Het geadieerde rechtscollege kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting ervan wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de dader van de discriminatie of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, dit alles op kosten van de dader van de discriminatie.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen slechts worden opgelegd indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Elle est formée par requête.
Le Collège réuni en détermine la forme, le contenu, et les modalités.

Zij wordt bij verzoekschrift ingesteld.
Het Verenigd College bepaalt hiervan de vorm, de inhoud en de modaliteiten.

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.

Het vonnis is bij voorraad uitvoerbaar, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van het rechtscollege onverwijld aan alle partijen en aan de procureur des Konings medegedeeld.

§ 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 la Conseil d'Etat.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State, zoals in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State bepaald.

Art. 18. – Le juge de la cessation peut, à la demande de la victime de la discrimination, d'un groupement d'intérêts ou encore d'un ou plusieurs organes au sens de l'article 27, condamner l'auteur d'une discrimination au paiement d'une astreinte, au cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385*bis* à 1385*nonies* du Code judiciaire.

Art. 18. – De stakingsrechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of van een belangenvereniging of van één of meerdere organen in de zin van artikel 27, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, tot de betaling van een dwangsom veroordelen, als aan die discriminatie geen einde wordt gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385*bis* tot 1385*nonies* van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 19. – Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

- 1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 3, 6°;
- 2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 3, 6°;
- 3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 3, 6°;
- 4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 3, 6°.

Art. 20. – 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 intentionnellement une discrimination à l'égard d'une personne, en raison des motifs mentionnés à l'article 3, 6°.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres, en raison des motifs mentionnés à l'article 3, 6°.

Art. 19. – Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen, wordt gestraft :

- 1° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens één van de in artikel 3, 6°, genoemde gronden;
- 2° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens één van de in artikel 3, 6°, genoemde gronden;
- 3° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de in artikel 3, 6°, genoemde gronden;
- 4° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de in artikel 3, 6°, genoemde gronden.

Art. 20. – Met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar, wordt gestraft iedere ambtenaar of openbaar officier, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon opzettelijk discrimineert wegens de in artikel 3, 6°, genoemde gronden.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten worden begaan jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens de in artikel 3, 6°, genoemde gronden.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur 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, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

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

Art. 21. – 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, toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou à un arrêt prononcé suite à une demande de cessation, conformément à l'article 18.

Art. 22. – En cas d'infraction aux articles 19, 20 ou 21, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction, conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 23. – Toutes les dispositions du Livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente ordonnance.

Als de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Als de ambtenaren of openbare officiers die beticht worden de bovengenoemde willekeurige daden te hebben bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

Als één van de bovengenoemde willekeurige daden door middel van de valse handtekening van een openbaar officier wordt gepleegd, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien tot vijftien jaar.

Art. 21. – Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen, wordt gestraft elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 18 werd gewezen.

Art. 22. – In geval van een inbreuk op artikel 19, 20 of 21, kan de veroordeelde bovendien, overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek, tot ontzetting worden veroordeeld.

Art. 23. – Alle bepalingen van Boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven vermeld in deze ordonnantie.

Section 4. – Charge de la preuve

Art. 24. – Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Les dispositions de l'alinéa 1^{er} sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Section 5. – Dispositifs de protection et de défense.

Art. 25. – § 1^{er} Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne, en raison de la violation de la présente ordonnance, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut

prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, excepté pour des motifs étrangers à cette plainte.

§ 2. Pour l'application du présent article, il faut entendre par :

1° mesure préjudiciable : notamment la cessation de la relation contractuelle, la modification unilatérale de la relation contractuelle ou la mesure préjudiciable prise après la cessation des relations de travail ;

2° plainte :

Afdeling 4. – Bewijslast

Art. 24. – Wanneer de persoon die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie voor de bevoegde rechter feiten aanvoert die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

De bepalingen van het eerste lid zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Afdeling 5. – Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Art. 25. – § 1. Als een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens schending van deze ordonnantie, mag degene tegen wie deze klacht is gericht geen nadelige

maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder :

1° nadelige maatregel : onder meer de beëindiging van de contractuele betrekking, de eenzijdige wijziging van de contractuele betrekking of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekkingen;

2° klacht :

- a) une plainte motivée introduite par l'intéressé :
 - soit auprès des Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 16°, qui l'emploient ;
 - soit contre une institution, centre ou service qui fait l'objet de la plainte, conformément aux procédures en vigueur;
- b) une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 26, ou par un groupement d'intérêts;
- c) une action en justice introduite par la personne concernée;
- d) une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 26, ou par un groupement d'intérêts.

La plainte motivée, visée à l'alinéa 1^{er}, 2°, a) et b), consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé à la poste, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

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

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

- a) een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene:
 - ofwel bij de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in art. 3, 16° tewerkstellen;
 - ofwel tegen de instelling, het centrum of de dienst die het voorwerp uitmaakt van de klacht, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- b) een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokken persoon door het orgaan of de organen in de zin van artikel 26, of een belangenvereniging;
- c) een rechtsvordering ingesteld door betrokken persoon;
- d) een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokken persoon door het orgaan of de organen in de zin van artikel 26, of een belangenvereniging.

De in het eerste lid, 2°, a) en b) bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 3. Als de nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokken persoon binnen de twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokken persoon werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode van twaalf maanden verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Lorsque les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 16°, qui emploient la personne concernée, adoptent une mesure préjudiciable à l'encontre de celle-ci, en contravention au § 1^{er}, cette personne ou un groupement d'intérêts auquel elle est affiliée peut demander sa réintégration dans le service ou demander de lui permettre d'exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours suivant la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable. Les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 16°, doivent prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

Lorsque les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 16°, réintègrent la personne ou lui permettent d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions de travail qu'auparavant, ils sont tenus de payer la rémunération perdue du fait du licenciement, de la modification des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable, et de verser les cotisations de l'employeur et du travailleur afférentes à cette rémunération.

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

§ 4. Als de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in art. 3, 16° die de betrokken persoon tewerkstellen, een nadelige maatregel, in strijd met § 1, treffen ten aanzien van de betrokkene, kan deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in dienst op te nemen of hem zijn functies onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of van om het even welke andere nadelige maatregel. De Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in art. 3, 16° moeten zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

Als de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in art. 3, 16° de persoon opnieuw in dienst opnemen of hem zijn functies onder dezelfde voorwaarden als voorheen laten uitoefenen, moeten zij de wegens ontslag, wijziging van de arbeidsvoorwaarden of van om het even welke andere nadelige maatregel gederfde verloning betalen alsmede de werkgevers- en wernemersbijdragen betreffende deze verloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 5. Sans préjudice de l'article 16, à défaut de réintégration ou de reprise de fonctions aux conditions de travail fixées antérieurement, suivant la demande visée au § 4, alinéa 1^{er}, et, de manière générale, lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire identique à celui fixé à l'article 16, § 2, soit au préjudice matériel et moral qu'elle a réellement subi, à charge pour elle, dans ce dernier cas, de prouver l'étendue de ce préjudice, conformément au droit commun de la responsabilité civile.

§ 6. Sans préjudice de l'article 16, , les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 16°, qui emploient la personne concernée, sont tenus de payer l'indemnité visée au § 5, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au § 4 :

- 1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;
- 2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de des Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 16°, viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue, selon la victime, un motif de rupture de la relation de travail sans préavis ou un motif pour y mettre un terme avant son expiration;
- 3° lorsque les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 16°, ont rompu la relation de travail pour motif grave et pour autant que la juridiction compétente ait estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 5. Onverminderd artikel 16, moet de dader van de maatregel, als de betrokken persoon na het in § 4, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functies niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er in het algemeen werd geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met de bepalingen van § 1, aan de betrokken persoon een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het in artikel 16, § 2, bepaald bedrag, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden materiële en morele schade; in laatstgenoemd geval moet hij de omvang van deze schade bewijzen, overeenkomstig de gemeenrechtelijke regels van de burgerlijke aansprakelijkheid.

§ 6. Onverminderd artikel 16, zijn de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in art. 3, 16° die de betrokken persoon tewerkstellen, verplicht de in § 5 bedoelde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 4 bedoelde verzoek moet indienen :

- 1° als het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp van de klacht uitmaken, bewezen heeft geacht;
- 2° als de betrokken persoon de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in art. 3, 16° in strijd is met de bepalingen van §1, wat volgens het slachtoffer een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging te verbreken of een reden om er, vóór het verstrijken ervan, een einde aan te maken;
- 3° als de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in art. 3, 16° de arbeidsbetrekking hebben beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.

§ 7. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1^{er}, les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 16°, qui emploient la personne concernée, sont tenus de payer à la victime l'indemnité prévue au § 5.

§ 8. La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin, conseil, défenseur ou soutien de la personne concernée.

Art. 26. - § 1^{er} Le Collège réuni désigne un ou plusieurs organes pouvant ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 6°.

Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des organes, visés à l'alinéa 1^{er}, n'est recevable que s'ils prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

§ 2. Les organes, visés au § 1^{er}, sont, sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 6°, pour lesquels ils sont compétents, également compétents pour :

1° l'assistance indépendante aux victimes de discrimination, lors de la prise en considération de leurs plaintes relatives à une discrimination;

§ 7. Als de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking werd beëindigd en deze maatregel in strijd wordt bevonden met §1, dienen de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in art. 3, 16° die de betrokken persoon tewerkstellen de in §5 bedoelde schadevergoeding aan het slachtoffer te betalen.

§ 8. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige, raadsheer, verdediger of bijstandsverlener ten voordele van de betrokken persoon.

Art. 26. - § 1. Het Verenigd College wijst één of meer organen aan die in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van de in artikel 3, 6°, genoemde gronden.

Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de in het eerste lid bedoelde organen pas ontvankelijk als ze bewijzen dat ze met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon handelen.

§ 2. De in § 1 bedoelde organen zijn voor de op grond van de in artikel 3, 6°, genoemde gronden waarvoor ze zijn bevoegd, eveneens bevoegd voor :

1° het verlenen van onafhankelijke bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten over discriminatie;

2° la réalisation d'études indépendantes sur la discrimination;

3° la publication de rapports indépendants et la formulation de recommandations à propos de tout sujet en rapport avec la discrimination.

Art. 27. – Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'Homme et de combattre la discrimination;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leurs personnels;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 16°, et les services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leurs personnels n'est pas d'application.

Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des institutions, associations ou groupements, visés à l'alinéa 1^{er}, n'est recevable que si ceux-ci prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

2° het verrichten van onafhankelijke studies over discriminatie;

3° het publiceren van onafhankelijke verslagen en het doen van aanbevelingen over elk onderwerp dat met discriminatie verband houdt.

Art. 27. – Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze ordonnantie aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld :

1° elke instelling van openbaar nut, organisatie en vereniging die op de dag van de feiten ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid bezit en zich statutair tot doel stelt de rechten van de Mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in art. 3, 16°, en de diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is.

Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de in het eerste lid bedoelde instellingen, verenigingen of organisaties pas ontvankelijk als zij bewijzen dat zij met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon handelen.

Art. 28. – § 1^{er} Le Collège réuni peut désigner un ou plusieurs personnes ou organes pouvant faire office de service de conciliation dans les li-

tiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu, en cas de discrimination sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 6°.

Le Collège réuni concrétise et, le cas échéant, complète les missions et le fonctionnement du service de conciliation, tels que décrits aux paragraphes suivants.

§ 2. Le service de conciliation est compétent pour :

- 1° recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées;
- 2° formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il est sollicité.

§ 3. Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte dans les cas suivants :

- 1° la plainte est manifestement infondée;
- 2° la plainte n'est pas du ressort de ses compétences;
- 3° les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée;
- 4° la plainte fait déjà l'objet d'une requête civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

Art. 28. – § 1. Het Verenigd College kan één of meer personen of organen aanwijzen die kunnen optreden als verzoeningsdienst in de geschillen

waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van de in artikel 3, 6°, genoemde gronden.

Het Verenigd College concretiseert en, in voorkomend geval, vult de in de volgende paragrafen beschreven opdrachten en werking van de verzoeningsdienst verder aan.

§ 2. De verzoeningsdienst is bevoegd om:

- 1° klachten te ontvangen en inspanningen te leveren om het standpunt van al de betrokken partijen te verzoenen;
- 2° aanbevelingen op te stellen of voorstellen te formuleren die een oplossing kunnen bieden voor het geschil waarvoor op hem een beroep wordt gedaan.

§ 3. De verzoeningsdienst kan weigeren een klacht te behandelen in de volgende gevallen :

- 1° de klacht is manifest ongegrond;
- 2° de klacht valt buiten zijn bevoegdheden;
- 3° de feiten hebben zich voorgedaan meer dan een jaar voordat de klacht werd ingediend;
- 4° een hangende burgerlijke rechtsvordering of een hangende strafprocedure heeft reeds betrekking op het voorwerp van de klacht.

§ 4. Le service de conciliation remet annuellement un rapport d'activités au Collège réuni dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes accusées ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires, contenant toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

CHAPITRE V. – Dispositions modificatives

Art. 29. – A l'article 7, alinéa 3, de l'ordonnance du 7 novembre 2002 relative aux centres et services de l'Aide aux personnes, le 1^o est remplacé par ce qui suit :

"1^o l'interdiction de toute discrimination au sens de l'ordonnance du visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune;"

Art. 30. – Dans l'article 11, § 1^{er}, alinéa 5, 2^o, de l'ordonnance du 24 avril 2008 relative aux établissements d'accueil ou d'hébergement pour personnes âgées, les mots «... et de son droit de mener une vie conforme à la dignité humaine, y compris du point de vue sexuel et affectif, ...» sont remplacés par les mots «..., de son droit de mener une vie conforme à la dignité humaine et de l'interdiction de toute discrimination à son égard, au sens de l'ordonnance du visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune, ...».

§ 4. De verzoeningsdienst bezorgt het Verenigd College jaarlijks een activiteitenverslag waarin de identiteit van de verzoekers en die van de beschuldigde personen niet mogen worden opgenomen. Daarnaast kan de verzoeningsdienst tussentijdse verslagen opstellen indien hij dit nuttig acht. Bedoelde verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling bij de tewerkstelling kan verbeteren.

HOOFDSTUK V. – Wijzigingsbepalingen

Art. 29. – In artikel 7, derde lid, van de ordonnantie betreffende de centra en diensten voor Bijstand aan personen, wordt 1^o vervangen als volgt:

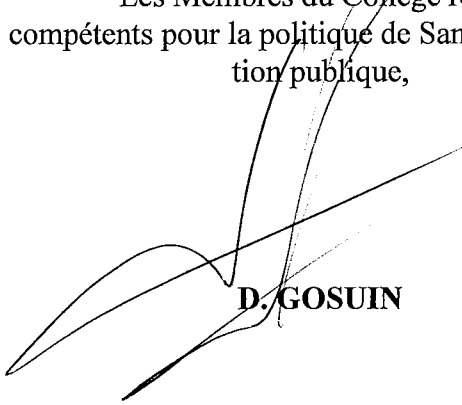
"1^o het verbod van elke discriminatie in de zin van de ordonnantie van ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;"

Art. 30. – In artikel 11, § 1, vijfde lid, 2^o, van de ordonnantie van 24 april 2008 betreffende de inrichtingen voor opvang of huisvesting van bejaarde personen worden de woorden «... en zijn recht op een menswaardig leven, ook op seksueel en affectief vlak, ...» vervangen door de woorden «..., zijn recht op een menswaardig leven en het verbod van elke discriminatie ten zijn opzichte, in de zin van de ordonnantie van ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ...».

Bruxelles le, 09.02.17

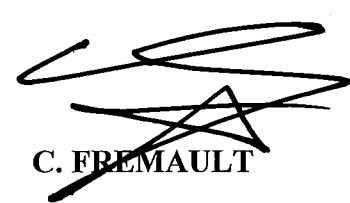
Pour le Collège réuni,

Les Membres du Collège réuni,
compétents pour la politique de Santé et la Fon-
ction publique,



D. GOSUIN

Les Membres du Collège réuni, compétents pour
la politique de l'Aide aux personnes,

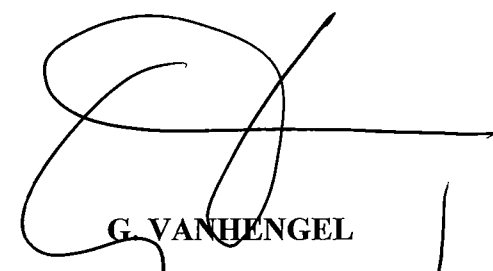


C. FREMAULT

Brussels, 09.02.17

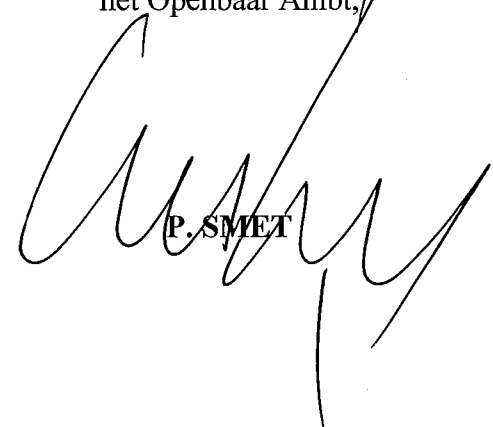
Voor het Verenigd College,

De Leden van het Verenigd College,
bevoegd voor het Gezondheidsbeleid,



G. VANHENGEL

De Leden van het Verenigd College, bevoegd
voor het beleid inzake Bijstand aan personen en
het Openbaar Ambt,



P. SMET

**COMMISSION COMMUNAUTAIRE
COMMUNE DE BRUXELLES-
CAPITALE**

**Ordonnance visant à promouvoir la diversité
et à lutter contre la discrimination dans les
institutions, centres et services relevant de la
compétence de la Commission communautaire
commune ainsi que dans les Services du Col-
lège réuni de la Commission communautaire
commune**

Exposé des motifs

Introduction

Le projet d'ordonnance que le Collège réuni de la Commission communautaire commune a l'honneur de proposer, vise à promouvoir la diversité et à lutter contre les discriminations dans le cadre, d'une part, des compétences communautaires exercées par la Commission communautaire commune, conformément à l'article 135 de la Constitution et au Livre III de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, et, d'autre part, dans le cadre des relations professionnelles au sein des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune.

**GEMEENSCHAPPELIJKE
GEMEENSCHAPSCOMMISSIE
VAN BRUSSEL-HOOFDSTAD**

**Ordonnantie ter bevordering van de diversi-
teit en ter bestrijding van de discriminatie in
de instellingen, centra en diensten die tot de
bevoegdheid van de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie behoren alsook in
de Diensten van het Verenigd College van de
Gemeenschappelijke Gemeenschapscommis-
sie**

Memorie van toelichting

Inleiding

Het ontwerp van ordonnantie dat het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie de eer heeft voor te leggen, streeft ernaar de diversiteit te bevorderen en de discriminatie te bestrijden in het kader van, enerzijds, de overeenkomstig artikel 135 van de Grondwet en Boek III van de bijzondere wet van 12 januari 1989 betreffende de Brusselse instellingen door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie uitgeoefende gemeenschapsbevoegdheden, en, anderzijds, in het kader van de professionele relaties binnen de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Plus précisément, ce projet assure la transposition des directives européennes tendant à lutter contre les discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses ou philosophiques, le handicap. Il s'agit de :

- la Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail, abrogée depuis par la Directive 2006/54/CE (voir ci-dessous);
- la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
- la Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services;
- 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 (refonte).

Meer bepaald waarborgt dit ontwerp de omzetting van de Europese richtlijnen ter bestrijding van discriminatie op grond van ras, etnische afkomst, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienstige of filosofische overtuiging, handicap. Het betreft :

- de Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, opgeheven sinds de Richtlijn 2006/54/EG (zie hieronder);
 - de Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
 - de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
 - de 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;
- 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 (herschikking).

Au niveau fédéral, ces Directives ont déjà été transposées par les lois 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 ;
- modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie;
- tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;
- tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

En Région de Bruxelles-Capitale, elles ont été transposées par, notamment les ordonnances du 4 septembre 2008 :

- visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ;
- relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;
- visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

En Commission communautaire française, elles ont été transposées par, notamment :

- le décret du 22 mars 2007 de la Commission communautaire française relatif à l'égalité de traitement dans la formation professionnelle ;
- le décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

Op federaal niveau werden deze Richtlijnen al omgezet door de wetten van 10 mei 2007 door:

- het aanpassen van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- het wijzigen van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;
- de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;
- de bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden ze omgezet door onder meer de ordonnances van 4 september 2008:

- ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;
- betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling;
- ertoe strekkend een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.

In de Franse Gemeenschapscommissie werden ze omgezet door onder meer:

- het decreet van 22 maart 2007 van de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding;
- het decreet van 9 juli 2010 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling.

Commentaire des articles

1. Chapitre premier

L'**article 1er** constitue une condition de forme substantielle telle que définie par l'article 70, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises et n'appelle aucun commentaire particulier.

L'**article 2**, alinéa 1^{er}, énumère les directives européennes en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité de traitement que la présente ordonnance contribue à transposer, dans les limites des compétences de la Commission communautaire commune.

Vu l'abrogation, à dater du 15 août 2009, de plusieurs directives européennes par la Directive 2006/54/CE, son alinéa 2 indique, conformément au prescrit de l'article 33, alinéa 2, de la directive précitée, que les références faites aux Directives européennes devant être abrogées dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur en la Commission communautaire commune s'entendront désormais comme des références à la Directive 2006/54/CE.

L'**article 3** définit les notions essentielles qui sont utilisées dans l'ordonnance. Celles-ci sont empruntées aux Directives européennes énumérées à l'article 2 ainsi qu'à la législation fédérale et régionale bruxelloise.

Il a été veillé à la cohérence entre les différents instruments en matière de droit de la non-discrimination. Il a été, en outre, tenu compte de la jurisprudence de la Cour européenne de Justice ainsi de l'arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004 de la Cour constitutionnelle.

Les notions suivantes méritent d'être développées :

Artikelsgewijze toelichting

1. Hoofdstuk I

Artikel 1 is een substansiële vormvoorwaarde zoals bepaald in artikel 70, eerste lid, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen en behoeft verder geen bijzondere toelichting.

Artikel 2, eerste lid, somt de verschillende Europese richtlijnen inzake niet-discriminatie en bevordering van de gelijkheid van behandeling op die deze ordonnantie, binnen de perken van de bevoegdheden van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, omzet.

Gelet op de opheffing, sinds 15 augustus 2009, van meerdere Europese richtlijnen door Richtlijn 2006/54/EG, meldt zijn tweede lid, overeenkomstig het voorschrift van artikel 33, tweede lid, van voornoemde richtlijn, dat de referenties in de vigerende wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toepasselijk in de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie naar de Richtlijnen die dienen te worden opgeheven, voortaan zullen worden opgevat als referenties naar de Richtlijn 2006/54/EG.

Artikel 3 definieert de voornaamste begrippen die in de ordonnantie worden gehanteerd. Deze zijn ontleend aan de in artikel 2 opgesomde Europese richtlijnen alsook aan de Federale en Brusselse wetgeving.

Er werd gewaakt over de samenhang tussen de verschillende instrumenten inzake niet-discriminatierecht. Tevens werd rekening gehouden met de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie alsook met het arrest nr. 157/2004 van het Grondwettelijk Hof van 6 oktober 2004.

De volgende begrippen behoeven nadere toelichting :

- *relations de travail*

Cette notion est inspirée de l'article 14 de la Directive 2006/54/CE qui énonce tous les aspects de la relation de travail couverts par l'interdiction de discrimination, ainsi que de l'article 3, alinéa 1^{er}, de la Directive 2000/43/CE, de l'article 3, alinéa 1^{er}, de la Directive 2000/78/CE et de l'article 3, alinéa 1^{er}, de la Directive 2002/73/CE.

Dans le cadre de la structure actuelle de la réforme de l'Etat, les Communautés et Régions disposent de la compétence d'édicter des réglementations dans le cadre des relations de travail au sein de leur propres services (administration), et ce plus précisément pour le statut du personnel statutaire (article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles). En ce qui concerne la Commission communautaire commune, ceci doit être combiné à l'article 79 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises.

Ainsi, le Conseil d'Etat admet que, dans les domaines précités, il incombe aux autorités communautaires et régionales de mener une politique de lutte contre la discrimination et d'adopter les dispositions nécessaires à la transposition des Directives européennes. En effet, la concrétisation même du principe de l'interdiction de tout acte de discrimination directe ou indirecte relève de chacune des autorités compétentes en ce qu'il s'agit de l'assurer dans les différentes phases de la relation de travail, c'est-à-dire au moment de la sélection et du recrutement, du déroulement de la carrière et de la fin de celle-ci.

- *arbeidsbetrekkingen*

Dit begrip wordt geïnspireerd door artikel 14 van Richtlijn 2006/54/EG die alle door het discriminatieverbod bedoelde aspecten van de arbeidsbetrekking opsomt alsook door artikel 3, eerste lid, van Richtlijn 2000/43/EG, artikel 3, eerste lid, van Richtlijn 2000/78/EG en artikel 3, eerste lid, van Richtlijn 2002/73/EG.

In kader van de huidige structuur van de staats-hervorming, zijn de Gemeenschappen en Gewesten bevoegd om regelgevingen uit te vaardigen in het kader van de arbeidsbetrekkingen binnen hun eigen diensten (administratie), en meer bepaald voor het statuut van het statutaire personeel (artikel 87, § 3, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen). Wat de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie betreft, moet deze bepaling in samenhang met artikel 79 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen worden gelezen.

Zo stelde de Raad van State, met betrekking tot voornoemde domeinen, dat het daarin de gemeenschaps- en gewestoverheden toekomt een beleid inzake niet-discriminatie te voeren en de voor de implementatie van de Europese richtlijnen noodzakelijke bepalingen aan te nemen. De concretisering zelf van het beginsel van het verbod op enige directe of indirecte discriminatie valt immers onder elk van de bevoegde overheden doordat ze moet plaatshebben in de verschillende fasen van de arbeidsbetrekking, dit wil zeggen bij de selectie en de aanwerving, tijdens het verloop van de beroepsloopbaan en op het einde ervan.

Pour ce qui est du personnel contractuel des Communautés et Régions, la section de législation du Conseil d'Etat a admis qu'une norme de rang législatif adoptée par une collectivité fédérée pouvait rendre applicable un dispositif de transposition des directives «anti-discrimination» aux agents contractuels, à la condition de ne pas porter atteinte aux dispositions impératives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui est restée de compétence fédérale. La Commission communautaire commune est, dès lors, compétente pour faire de même, en adoptant une ordonnance.

(- *discrimination directe et indirecte*

A cet égard, l'ordonnance s'inspire des définitions des Directives qu'il transpose et des ordonnances adoptées en la matière en Région de Bruxelles-Capitale.

(En ce qui concerne les critères protégés, l'ordonnance interdit les discriminations fondées sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale.

Ces critères ont été repris de la législation bruxelloise et fédérale, dans un souci de cohérence législative. S'agissant du choix d'une liste «fermée» de critères protégés, celui paraît opportun dans la mesure où il est de nature à préserver la sécurité juridique, en évitant que des plaintes puissent être introduites, sur pied de la présente ordonnance, de manière fantaisiste ou abusive, alors que l'ordonnance ne régit pas seulement des rapports entre le citoyen et l'administration ("relations verticales"), mais également des "rapports horizontaux" entre particuliers disposant de

Wat het contractueel personeel van de Gemeenschappen en Gewesten betreft, heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State aanvaard dat een door een deelentiteit aangenomen wetgevende norm een omzettingsdispositief van «anti-discriminatie» richtlijnen op het contractueel personeel toepasselijk kon maken, op voorwaarde dat het niet verplichtende bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die steeds tot de Federale bevoegdheid behoort, aantast. De Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie is, derhalve, bevoegd om hiervoor een ordonnantie aan te nemen.

- *rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie*

Hierbij inspireert de ordonnantie zich op de definities van de Richtlijnen die zij omzet en de in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in deze aangelegenheid aangenomen ordonnanties.

Wat de beschermde criteria betreft, verbiedt de ordonnantie de discriminaties op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst.

Deze criteria werden overgenomen van de Brusselse en Federale wetgevingen, met het oog op een wetgevende cohesie. Wat de keuze voor een «gesloten» lijst van beschermde criteria betreft, deze schijnt opportuun in de mate dat het de rechtszekerheid waarborgt, door te beletten dat op grond van de ordonnantie grillige of wederrechtelijke klachten zouden worden neergelegd, terwijl de ordonnantie niet alleen van toepassing is op de relaties tussen de burger en de administratie ("verticale relaties"), maar ook op de "horizontale relaties" tussen burgers die over

droits concurrents à l'égard desquels une protection équilibrée, de part et d'autre, doit être assurée. La transparence requise au niveau européen est respectée, par l'ensemble des critères résultant des directives transposées et des autres instruments européens de protection des droits fondamentaux (Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

- *harcèlement et harcèlement sexuel*

Le «harcèlement» et le «harcèlement sexuel» qui constituent des discriminations au sens de l'article 2, alinéa 3, de la Directive 2000/43/CE, de l'article 2, alinéa 3, de la Directive 2000/78/CE et de l'article 2, alinéa 2, de la Directive 2002/73/CE, ne sont pas traités comme tels par la présente ordonnance, lorsqu'elles se produisent dans le cadre des relations de travail. L'interdiction du harcèlement et du harcèlement sexuel constitue, en effet, une compétence exclusive du législateur fédéral ayant trait au bien-être au travail qui relève du droit du travail.

Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont pris en compte par la présente ordonnance, lorsqu'ils se produisent en dehors des relations de travail, dans le cadre des matières relevant de la compétence de la Commission communautaire commune.

- *aménagements raisonnables*

La définition des aménagements raisonnables est inspirée des législations fédérale et régionale bruxelloise en vigueur. Elle tient également compte du protocole du 19 juillet 2007 entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de

concurrerende rechten beschikken, waarvoor een evenwichtige bescherming, van ener- en anderzijds, dient te worden gewaarborgd. De op Europees niveau vereiste doorzichtigheid wordt nageleefd door het geheel van de criteria voortvloeiend uit de omgezette richtlijnen en de andere Europese instrumenten ter bescherming van de grondrechten (Handvest van de grondrechten van de Europese Unie).

- *intimidatie en seksuele intimidatie*

De «intimidatie» en de «seksuele intimidatie» die discriminaties zijn in de zin van artikel 2, derde lid, van de Richtlijn 2000/43/EG, artikel 2, derde lid, van de Richtlijn 2000/78/EG en artikel 2, tweede lid, van de Richtlijn 2002/73/EG, worden hier niet alsdusdanig door deze ordonnantie behandeld, wanneer zij zich in het kader van de arbeidsbetrekkingen voordoen. Het verbod van intimidatie en seksuele intimidatie maakt immers deel uit van een uitsluitende bevoegdheid van de Federale wetgever, aangezien deze betrekking hebben op het welzijn op het werk dat tot het arbeidsrecht behoort.

In deze ordonnantie wordt rekening gehouden met de intimidatie en de seksuele intimidatie, wanneer zij zich buiten de arbeidsbetrekkingen voordoen, in het kader van de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren.

- *redelijke aanpassingen*

De definitie van de redelijke aanpassingen wordt door de vigerende Federale en Brusselse wetgevingen geïnspireerd. Zij houdt eveneens rekening met het protocol van 19 juli 2007 tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van de personen

handicap, relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique, en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, qui vise à fournir un instrument commun d'interprétation de cette notion.

2. Chapitre II

L'**article 4** énonce l'objectif essentiel de l'ordonnance à la lumière duquel l'ensemble de ses dispositions doit être interprété. Cette disposition participe également à la définition du champ d'application de l'ordonnance (article 5) qui vise à créer un cadre général, applicable à l'ensemble des compétences de la Commission communautaire commune, de lutte contre certaines formes de discrimination.

L'**article 5** définit le champ d'application de l'ordonnance.

Celle-ci tend à s'appliquer aux relations de travail au sein des Services du Collège réuni (voir cependant la rubrique *harcèlement et harcèlement sexuel*) ainsi qu'à l'ensemble des compétences attribuées à la Commission communautaire commune.

Dès lors, conformément aux articles 135 de la Constitution et 63 et 64 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises, les compétences matérielles de la Commission communautaire commune, mises en œuvre dans la présente ordonnance, sont les suivantes :

- En ce qui concerne la politique de santé, la politique de dispensation de soins dans et au dehors des institutions de soins, à l'exception des compétences réservées à l'autorité fédérale

met een handicap, betreffende het begrip redelijke aanpassingen in België krachtens de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, die tot doel heeft een gezamenlijk interpretatieinstrument te bieden voor dit begrip.

2. Hoofdstuk II

Artikel 4 vermeldt de essentiële doelstelling van de ordonnantie, in het licht waarvan de overige bepalingen moeten worden geïnterpreteerd. Deze bepaling neemt eveneens deel in de definitie van het toepassingsgebied van de ordonnantie (artikel 5) dat tot doel heeft een algemeen kader te creëren, toepasselijk op het geheel van de bevoegdheden van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Artikel 5 definieert het toepassingsgebied van de ordonnantie.

Deze zal toepasselijk zijn op de arbeidsbetrekkingen binnen de Diensten van het Verenigd College (zie nochtans de rubriek *intimidatie en seksuele intimidatie*) alsook op het geheel van de aan de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie toevertrouwde bevoegdheden.

Derhalve, overeenkomstig de artikelen 135 van de Grondwet en 63 en 64 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselsse Instellingen, zijn de door deze ordonnantie in het werk gestelde materiële bevoegdheden van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie de volgende :

- Wat het gezondheidsbeleid betreft, het beleid betreffende de zorgverstrekking in en buiten de verplegingsinrichtingen, met uitzondering van de bij artikel 5, § 1, I, 1°, van

par l'article 5, § 1^{er}, I, 1^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et à l'exception des hôpitaux universitaires situés sur le territoire bilingue de Bruxelles-Capitale;

- En matière d'aide aux personnes :

1^o la politique familiale, en ce compris toutes les formes d'aide et d'assistance aux familles et aux enfants;

2^o la politique d'aide sociale, en ce compris les règles organiques relatives aux centres publics d'aide sociale, à l'exception des compétences réservées à l'autorité fédérale par l'article 5, § 1^{er}, II, 2^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

3^o la politique d'accueil et d'intégration des immigrés;

4^o la politique des handicapés, en ce compris la formation, la reconversion et le recyclage professionnels des handicapés, à l'exception des compétences réservées à l'autorité fédérale par l'article 5, § 1^{er}, II, 4^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

5^o la politique du troisième âge à l'exception de la fixation du montant minimum, des conditions d'octroi et du financement du revenu légalement garanti aux personnes âgées;

6^o la protection de la jeunesse, en ce compris la protection sociale et la protection judiciaire, à l'exception des compétences réservées à l'autorité fédérale par l'article 5, § 1^{er}, II, 6^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen aan de Federale overheid voorbehouden bevoegdheden en met uitzondering van de op het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad gevestigde universitaire ziekenhuizen;

- Wat de bijstand aan personen betreft :

1^o het gezinsbeleid, met inbegrip van alle vormen van hulp en bijstand aan gezinnen en kinderen;

2^o het beleid inzake maatschappelijk welzijn, met inbegrip van de organieke regels betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, met uitzondering van de bij artikel 5, § 1, II, 2^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen aan de Federale overheid voorbehouden bevoegdheden;

3^o het beleid inzake onthaal en integratie van inwijkelingen;

4^o het beleid inzake minder-valieden, met inbegrip van de beroepsopleiding, de omscholing en de herscholing van minder-valieden, met uitzondering van de bij artikel 5, § 1, II, 4^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen aan de Federale overheid voorbehouden bevoegdheden ;

5^o het bejaardenbeleid met uitzondering van de vaststelling van het minimumbedrag, van de toekenningsvoorwaarden en van de financiering van het wettelijk gewaarborgd inkomen voor bejaarden;

6^o de jeugdbescherming, met inbegrip van de sociale bescherming en de gerechtelijke bescherming, met uitzondering van de bij artikel 5, § 1, II, 6^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen aan de Federale overheid voorbehouden bevoegdheden;

7° l'aide sociale aux détenus, en vue de leur réinsertion sociale.

Cet article énonce donc les aspects de ces compétences qui peuvent être concernés par la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination.

Par ailleurs, dans les matières pour lesquelles la Commission communautaire commune exerce des compétences de programmation, agrément et/ou subventionnement d'institutions, centres et services gérés tant par une personne morale de droit public ou de droit privé que par une personne physique, des dispositions modificatives adaptent les ordonnances existantes aux principes et obligations édictées par le présent texte.

Quant aux notions de "relations de travail" - issue des Directives européennes - et d'"administration", elles sont définies à l'article 3.

3. Chapitre III

L'**article 6** crée le cadre général relatif à la promotion de la diversité dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que les Services du Collège réuni. Le Collège réuni élabore un plan d'action général, contenant une définition des objectifs généraux, une analyse contextuelle générale et une définition générale des actions concrètes, les mesures d'action positive, du timing prévu, des indicateurs, des budgets et des instruments. Chaque institution, centre et service relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que les Services du Collège réuni sont tenus d'élaborer un plan d'action diversité; le Collège réuni peut cependant prévoir des degrés d'obligation différents en fonction du profil des diverses institutions, centres et services en cause (taille, activité exercée, ...).

7° de sociale hulpverlening aan gedetineerden met het oog op hun sociale reïntegratie.

Dit artikel vermeldt dus de aspecten van bedoelde bevoegdheden die kunnen betrekking hebben op de bevordering van de diversiteit en de bestrijding van de discriminatie.

Bovendien in de aangelegenheden voor dewelke de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie bevoegdheden uitoefent inzake programmering, erkenning en/of betoelaging van instellingen, centra en diensten die zowel door een publiekrechtelijke of private rechtspersoon als door een natuurlijke persoon worden beheerd, passen wijzigingsbepalingen de bestaande ordonnances aan aan de door onderhavige tekst vastgelegde beginselen en verplichtingen.

De begrippen "arbeidsbetrekkingen" - ontsproten uit de Europese richtlijnen - en "administratie" worden in artikel 3 gedefinieerd.

3. Hoofdstuk III

Artikel 6 creëert het algemeen kader met betrekking tot de bevordering van de diversiteit in instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College. Het verenigd College maakt een algemeen actieplan op met daarin een omschrijving van de algemene doelstellingen, een algemene contextanalyse en een algemene omschrijving van de concrete acties, de maatregelen van positieve actie, de voorziene timing, de indicatoren, de budgetten en de instrumenten. Elke instelling, centrum en dienst die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoort alsook de Diensten van het Verenigd College dienen een actieplan diversiteit op te stellen; het Verenigd College kan echter verschillende verplichtingstrappen voorzien in functie van het profiel van de betrokken instellingen, centra en diensten (grootte, uitgevoerde activiteiten, ...).

Chaque institution, centre et service relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que les Services du Collège réuni mettent sur pied une commission d'accompagnement; le Collège réuni peut décider qu'une telle commission ne doit être établie qu'en cas d'un nombre minimal de membres de personnel.

Le Collège réuni définit la composition, l'organisation et le fonctionnement de ladite Commission.

Un membre du personnel de chaque institution, centre et service ainsi que des Services du Collège réuni est chargé du plan d'action diversité. Le profil de fonction de ce membre est défini par le Collège réuni.

Un plan d'action en matière de diversité devant être élaboré dans chaque institution, centre et service ainsi que dans les Services du Collège réuni, le Collège réuni charge un Comité de coordination d'assurer la coordination entre les différents plans d'action. Ledit Collège compose ce Comité et définit son fonctionnement et son organisation.

L'article 7 impose à toutes les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi qu'aux Services du Collège réuni de transmettre leurs offres d'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi, afin de bénéficier de la diffusion offerte par cet organisme.

4. Chapitre IV

Elke instelling, centrum en dienst die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoort alsook de Diensten van het Verenigd College richten een begeleidingscommissie op; het Verenigd College kan beslissen dat een dergelijke Commissie slechts wordt opgericht vanaf een minimum aantal personeelsleden.

Het Verenigd College bepaalt de samenstelling, de organisatie en de werking van bedoelde Commissie.

Een personeelslid wordt in elke instelling, centrum en dienst die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoort alsook in de Diensten van het Verenigd College belast met het actieplan diversiteit. Het functieprofiel van dit personeelslid wordt door het Verenigd College bepaald.

Aangezien er in elke instelling, centrum en dienst die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoort alsook in de Diensten van het Verenigd College een actieplan aangaande diversiteit zal moeten worden opgesteld, belast het Verenigd College een Coördinatiecomité met een coördinerende opdracht tussen de verschillende actieplannen. Bedoeld College stelt dit Comité samen en bepaalt de werking en organisatie ervan.

Artikel 7 verplicht alle instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook de Diensten van het Verenigd College hun werkaanbiedingen aan de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling te bezorgen, om te kunnen genieten van de door deze instelling geboden verspreiding.

4. Hoofdstuk IV

A l'**article 8** est rappelé le principe de l'égalité de traitement dont la présente ordonnance vise à assurer le respect dans les matières relevant des compétences de la Commission communautaire commune.

Le premier paragraphe de l'**article 9** contient l'interdiction de toute discrimination. Cette disposition est donc la règle fondamentale de cette ordonnance. Son champ d'application est cependant limité au regard des critères protégés, tels que visés par l'article 3, 6°.

Le deuxième paragraphe de cet article précise ce qui doit être entendu dans cette ordonnance par la notion de discrimination : il s'agit des cas de discrimination directe, discrimination indirecte, harcèlement, harcèlement sexuel et refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée. Ces diverses notions sont définies à l'article 3.

L'**article 10** prévoit que, sous réserve des autres dispositions du chapitre, une différence de traitement ne peut être justifiée que sur la base d'exigences professionnelles essentielles et déterminantes. A cet égard, conformément aux Directives européennes, une caractéristique liée à un critère protégé peut être considérée comme une exigence professionnelle et déterminante, compte tenu de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées et du contexte dans lequel des activités professionnelles spécifiques sont exécutées.

En tant que règle d'exception, le régime dérogatoire des exigences professionnelles essentielles et déterminantes est d'interprétation restrictive. Il doit être appliqué avec prudence et parcimonie,

In **artikel 8** wordt aan het beginsel van de gelijkheid van behandeling herinnerd waarvan onderhavige ordonnantie de eerbied in de aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren nastreeft.

De eerste paragraaf van **artikel 9** bevat het verbod van iedere discriminatie. Deze bepaling is dus de grondregel van deze ordonnantie. Haar toepassingsgebied is echter ingeperkt ten aanzien van de beschermde criteria, zoals door artikel 3, 6°, bedoeld.

De tweede paragraaf van dit artikel geeft aan wat in deze ordonnantie onder het begrip discriminatie moet worden verstaan : het betreft de gevallen van directe discriminatie, indirecte discriminatie, intimidatie, seksuele intimidatie en het weigeren om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van personen met een handicap. Deze verschillende begrippen worden in artikel 3 gedefinieerd.

Artikel 10 voorziet dat, onder voorbehoud van de overige bepalingen van het hoofdstuk, een onderscheid van behandeling slechts op basis van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten kan worden verantwoord. In dit opzicht, overeenkomstig de Europese richtlijnen, kan een kenmerk dat verband houdt met een beschermd criterium als een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste worden beschouwd vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten en vanwege de context waarin de betrokken specifieke beroepsactiviteiten worden uitgevoerd.

Als uitzonderingsregel, is het afwijkende stelsel van de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten van beperkende interpretatie. Het dient zorgvuldig te worden gehanteerd en mag alleen

uniquement lorsque les exigences professionnelles requises sont strictement nécessaires à l'exercice des activités en question. Il est donc exigé que l'usage des exigences professionnelles essentielles et déterminantes soit justifié objectivement, soit fondé sur un objectif légitime et se trouve dans un rapport de proportionnalité avec l'objectif poursuivi.

A l'instar des Directives européennes, l'ordonnance exige que les exigences professionnelles essentielles et déterminantes se rapportent à des activités professionnelles spécifiques, ce qui signifie que la nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par le travailleur concerné. Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas mais pas dans d'autres, le critère ne peut être imposé d'office à l'ensemble de cette catégorie de travailleurs.

L'**article 11** transpose le système de justification prévu à l'article 6, alinéa 1^{er}, de la Directive 2000/78/CE. Il définit un régime d'exception à l'interdiction de discrimination, en prévoyant une justification explicite aux distinctions directes fondées sur l'âge.

En matière de relations de travail, la différence de traitement sur la base de l'âge, établie par des règles générales et abstraites, est autorisée quand elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime. Sont ainsi visés des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou de formation professionnelle. Les moyens de réaliser cet objectif doivent être appropriés, nécessaires et proportionnés.

Le régime de justification des distinctions indirectes est établi par l'**article 12**.

gebruikt worden wanneer die beroepsvereisten strikt noodzakelijk zijn om de activiteiten in kwestie uit te oefenen. Er wordt dus vereist dat het gebruik van de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten objectief worden gerechtvaardigd, op een legitieme doelstelling berusten en evenredig zijn ten aanzien van de nagestreefde doelstelling.

In lijn met de Europese richtlijnen, vereist de ordonnantie dat de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten om specifieke beroepsactiviteiten gaan, wat betekent dat de noodzaak tot het stellen van het vereiste steeds afhankelijk dient te zijn van de concrete activiteiten die door de betrokken werknemer zullen worden verricht. Als het gevraagde criterium voor een bepaalde categorie van werknemers in sommige gevallen noodzakelijk is en in sommige gevallen niet, kan het criterium niet worden opgelegd aan de volledige categorie van werknemers.

Artikel 11 zet het bij artikel 6, eerste lid, van de Richtlijn 2000/78/EG voorziene verantwoordingssysteem om. Het definieert een uitzonderingsstelsel aan het discriminatieverbod, door een expliciete rechtvaardiging te voorzien voor de directe onderscheiden op grond van leeftijd.

Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen is het onderscheid van behandeling op grond van leeftijd, bepaald bij algemene en abstracte regels, toegelaten wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel. Worden als dusdanig bedoeld de legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding. De middelen voor het bereiken van dat doel dienen passend, noodzakelijk en proportioneel zijn.

Het rechtvaardigingsstelsel voor indirecte onderscheiden wordt door **artikel 12** bepaald.

Le test de justification est emprunté aux Directives communautaires et à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle qui s'inspirent elles-mêmes de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'Homme, en matière d'interdiction de discriminations. Il appert de la disposition commentée que toute distinction indirecte ne constitue pas, pour autant, un acte de discrimination indirecte. L'appréciation du caractère admissible se déroule en plusieurs phases.

Dans un premier temps, le juge doit examiner quel est l'objectif poursuivi par l'application de la distinction. Ce faisant, le juge doit contrôler si l'objectif poursuivi est bien légitime et mérite une protection.

Dans un deuxième temps, le juge doit examiner si les moyens sont appropriés pour atteindre l'objectif légitime poursuivi. Cette exigence implique que la distinction contribue à la réalisation du but poursuivi.

Dans un troisième temps, il convient d'examiner si la distinction est nécessaire et proportionnée afin d'atteindre l'objectif légitime poursuivi. Dans le cadre du contrôle de nécessité, le juge devra notamment vérifier si l'objectif en question ne pourrait être atteint par d'autres moyens qui n'entraîneraient pas un traitement inégal.

Finally, le juge devra effectuer une «balance des intérêts» entre, d'une part, l'intérêt de la personne désavantagée victime de la différence de traitement et, d'autre part, l'intérêt privé ou public de l'objectif poursuivi.

Un motif de justification propre est prévu pour la distinction indirecte sur la base d'un handicap (par analogie avec l'article 2, b.ii, de la Directive 2000/78/CE). S'il s'avère que des aménagements raisonnables ne peuvent être apportés dans une situation concrète (parce qu'ils seraient déraisonnables), aucun effet discriminatoire indirect ne peut être constaté.

De rechtvaardigingstoets is ontleend aan de Gemeenschapsrichtlijnen en de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof die het voorbeeld volgen van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens inzake het discriminatieverbod. Uit de omschreven bepaling blijkt dat niet elk indirect onderscheid ook een indirect onderscheid vormt. De beoordeling van het aanvaardbare karakter gebeurt in verschillende fases.

In een eerste fase, dient de rechter de doelstelling te onderzoeken die met het onderscheid wordt nagestreefd. Daarbij zal de rechter moeten controleren of het nagestreefde doel wel legitiem is en bescherming verdient.

In een tweede fase, dient de rechter te onderzoeken of de middelen geschikt zijn om de vooropgezette legitieme doelstelling te bereiken. Deze geschiktheidsvereiste houdt in dat het onderscheid bijdraagt om het gestelde doel te verwezenlijken.

In een derde fase moet worden nagegaan of het onderscheid noodzakelijk en proportioneel is om de voorgedragen legitieme doelstelling te bereiken. In het kader van de noodzakelijkheidstoets zal de rechter ondermeer moeten nagaan of de betrokken doelstelling niet met andere middelen zou kunnen worden verwezenlijkt die geen ongelijke behandeling tot gevolg hebben.

Tot slot, dient de rechter een «afweging van de belangen» te maken tussen, enerzijds, de ernst van de persoonlijke belangenaantasting die het gevolg is van het verschil in behandeling en, anderzijds, het privaat of publiek belang van het nagestreefde doel.

Er wordt een eigen rechtvaardigingsgrond voorzien voor indirect onderscheid op grond van handicap (naar analogie met artikel 2, b.ii, van de Richtlijn 2000/78/EG). Als blijkt dat geen redelijke aanpassingen mogelijk zijn in een concrete situatie (omdat de aanpassingen onredelijk zouden zijn), kan geen indirect discrimineerd effect worden vastgesteld.

L'**article 13**, en son premier paragraphe, énonce une exception à l'interdiction des discriminations pour les mesures d'action positive. Les mesures d'action positive sont autorisées et, par conséquent, elles n'entraînent pas de discrimination (directe et indirecte).

Le deuxième paragraphe de cette disposition définit les conditions d'utilisation des mesures d'action positive. Il convient de tenir compte de la jurisprudence européenne en la matière ainsi que de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. Conformément à cette dernière jurisprudence, les mesures d'action positive ne peuvent s'appliquer que dans le cas où :

- il existe une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité a été désignée comme un objectif à promouvoir;
- ces mesures étaient de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- ces mesures ne limitent pas inutilement les droits d'autrui.

L'**article 14** prévient, dans un souci de sécurité juridique, tout conflit entre la présente ordonnance et d'autres législations ou réglementations qui imposent une différence de traitement sur la base des critères protégés.

Une telle disposition ne porte, bien entendu, pas préjudice à la possibilité dont dispose la victime d'une discrimination de faire vérifier la compatibilité de la norme qui organise la distinction en vertu des critères protégés par rapport au principe constitutionnel d'égalité qui devra, le cas échéant, être interprété de manière conforme aux Directives européennes ou au droit international en vigueur en Belgique.

Artikel 13 bepaalt, in zijn eerste paragraaf, een uitzondering op het discriminatieverbod voor de maatregelen van positieve actie. Maatregelen van positieve actie zijn geoorloofd en leveren, bijgevolg, geen (directe of indirecte) discriminatie op.

De tweede paragraaf van deze bepaling voorziet in een definitie van de gebruiksvoorwaarden van de maatregelen van positieve actie. Er dient rekening te worden gehouden zowel met de Europese rechtspraak ter zake als met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Overeenkomstig met deze laatste rechtspraak, zijn maatregelen van positieve actie enkel toegelaten wanneer :

- er is een kennelijke ongelijkheid;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid werd aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- deze maatregelen van tijdelijke aard zijn van die aard dat zij verdwijnen zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- deze maatregelen andermans rechten niet onnodig beperken.

Om de juridische zekerheid te waarborgen, verhindert **artikel 14** conflicten tussen deze ordonnantie en andere wetgevingen of reglementeringen die onderscheid van behandeling op grond van de beschermde criteria opleggen.

Zulke bepaling doet uiteraard geen afbreuk aan de mogelijkheid voor het slachtoffer van een discriminatie om de norm die onderscheid organiseert op grond van de beschermde criteria te toetsen aan het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, dat in voorkomend geval in overeenstemming met de Europese richtlijnen of het in België vigerende internationaal recht zal dienen te worden uitgelegd.

L'article 15 prévoit la sanction de nullité pour les dispositions discriminatoires telles que définies à l'article 3, figurant notamment dans les actes et règlements administratifs, des conventions individuelles ou collectives, des règlements collectifs ainsi que dans des documents établis de manière unilatérale.

Il s'agit d'une nullité impérative partielle : la sanction frappe uniquement la distinction discriminatoire et ne touche pas, par conséquent, la disposition complète. Ceci a pour conséquence que si, en vertu de la clause concernée, un certain avantage est accordé en faveur de certains groupes au détriment d'un groupe défavorisé, et que la distinction ainsi faite est discriminatoire, le groupe défavorisé peut revendiquer l'avantage du groupe favorisé. Cette nullité impérative partielle expresse est imposée en vertu du droit européen et entre dans le droit fil de la jurisprudence de la Cour de cassation.

Il s'agit, par ailleurs, d'une nullité absolue. En effet, l'ordonnance traduit un droit fondamental (droit à l'égalité de traitement) et touche, en conséquence, à l'ordre public. La nullité prévue prévue par le texte sera prononcée par le juge compétent : si la disposition contestée est un acte ou un règlement administratif, le Conseil d'Etat; s'il s'agit d'un contrat de travail, les juridictions du travail.

L'ordonnance prévoit, en outre, une nullité des clauses qui stipulent qu'une ou plusieurs parties renoncent par avance aux droits qu'elle garantit. Cela signifie qu'on ne peut pas renoncer *a priori* contractuellement à l'application des dispositions de l'ordonnance.

Les sanctions visées touchant à des matières relevant de la compétence du législateur fédéral (le droit civil s'agissant de créer une cause de nullité des contrats), le présent article peut, cependant, figurer dans cette ordonnance, sur la base de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles : en vertu de cette disposition, la Commission communautaire commune

Artikel 15 bepaalt de nietigheidssanctie voor de in artikel 3 gedefinieerde discriminatoire bepalingen die onder meer voorkomen in bestuursrechtelijke acten en regelgevingen, in individuele of collectieve overeenkomsten, in collectieve regelgevingen alsmede in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

Het betreft een gedeeltelijke imperatieve nietigheid : de sanctie heeft enkel betrekking op het discriminatoire onderscheid en treft bijgevolg niet de volledige bepaling. Dit heeft tot gevolg dat wanneer via het beding een bepaald voordeel wordt toegekend aan bevoordeelde groepen, ten nadele van een achtergestelde groep, en in de mate dat dit gemaakte onderscheid discriminatoir zou zijn, de achtergestelde groep aanspraak kan maken op het voordeel van de bevoordeelde groep. Deze expliciete gedeeltelijk imperatieve nietigheid is vereist op grond van het Europees recht en is in lijn met de Cassatierechtspraak.

Bovendien betreft het een absolute nietigheid. De ordonnantie vertaalt immers een grondrecht (recht op gelijke behandeling) en raakt bijgevolg de openbare orde. De door de tekst voorziene nietigheid zal door de bevoegde rechter worden uitgesproken : indien de betwiste bepaling een bestuursrechtelijke akte of regelgeving is, de Raad van State, indien het om een arbeidsovereenkomst gaat, de arbeidsrechtbanken.

De ordonnantie voorziet verder in een nietigheid van bedingen die bepalen dat één of meerdere contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door de ordonnantie worden gewaarborgd. Dit betekent dat niet *a priori* contractueel kan worden verzaakt aan de toepassing van de bepalingen van de ordonnantie.

Hoewel bedoelde sancties betrekking hebben op aangelegenheden die tot de bevoegdheid van de Federale wetgever behoren (het burgerlijk recht in de mate dat het tot doel heeft een nietigheidsoorzaak in te stellen), kan dit artikel nochtans in onderhavige ordonnantie voorkomen, op grond van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen :

peut faire usage de pouvoirs implicites et, dès lors, édicter par ordonnance des dispositions de droit relatives à des matières ne relevant pas de ses compétences, dans la mesure où ces dispositions sont nécessaires à l'exercice de la compétence, que la matière se prête à un traitement différencié et que l'incidence des dispositions en cause ne soit que marginale (cfr. Arrêt n° 49/2003 de la Cour constitutionnelle). Ces conditions sont remplies en l'occurrence.

L'article 16 introduit, en s'inspirant des législations anti-discrimination fédérales et régionales, un système d'indemnisation forfaitaire, en tant qu'alternative optionnelle pour la victime aux règles habituelles du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle. Il s'est avéré, en effet, par le passé que l'application du droit commun ne permettait pas aux victimes de discriminations de bénéficier d'indemnisations suffisantes pour les dommages subis. Les Directives européennes exigent toutefois que les sanctions prévues par les Etats Membres, et pouvant entre autres prévoir le paiement d'une indemnité à la victime, soient effectives, proportionnées et dissuasives. Pour satisfaire à cette exigence, il a donc été opté pour un régime d'indemnisation forfaitaire.

Comme pour l'article 15, un tel système peut être édicté par la présente ordonnance, même s'il touche au droit civil de la responsabilité, sur la base des pouvoirs implicites au sens de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

krachtens deze bepaling, kan de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie gebruik maken van stilzwijgende bevoegdheden en bijgevolg rechtsbepalingen uitvaardigen in verband met aangelegenheden die niet tot haar bevoegdheid behoren, in de mate dat deze bepalingen noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de bevoegdheid, dat de aangelegenheid zich leent tot een gedifferentieerde regeling en dat de weerslag van de betrokken bepalingen op die aangelegenheid slechts marginaal is (cfr. Arrest nr 49/2003 van het Grondwettelijk Hof). Deze voorwaarden zijn hier vervuld.

Artikel 16 voert voor het slachtoffer, naar analogie met de Federale en Gewestelijke antidiscriminatiewetgevingen, een systeem van forfaitaire schadevergoeding in, als optioneel alternatief voor een vergoeding volgens de gewone regels van het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. In het verleden is immers gebleken dat de toepassing van het gemeen recht slachtoffers van discriminatie in onvoldoende mate de mogelijkheid bood om daadwerkelijk een vergoeding te krijgen voor de schade die zij hadden geleden. De Europese richtlijnen vereisen echter dat de door de Lidstaten voorziene sancties, en die onder meer het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, evenredig, proportioneel en afschrikkend zijn. Om te voldoen aan deze vereiste, is dan ook voor een regime inzake forfaitaire schadevergoeding geopteerd.

Zoals voor artikel 15, kan zulk systeem worden uitgevaardigd door onderhavige ordonnantie, zelf treft het het burgerlijke aansprakelijkheidsrecht, op grond van de stilzwijgende bevoegdheden in de zin van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen.

Toujours en application de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'**article 17** prévoit une action en cessation.

La victime d'une prétendue discrimination (de même que les groupements d'intérêt ou les organes au sens des articles 3, 3°, et 28) peut introduire auprès du président du tribunal compétent une demande tendant à ce que soit ordonnée la cessation des pratiques discriminatoires. La procédure se déroule comme en référé, mais donne lieu à un jugement définitif sur le fond (et non à une ordonnance provisoire).

(Il peut être statué sur la demande introduite auprès du juge de la cessation, nonobstant l'existence de poursuites à raison des mêmes faits devant toute autre juridiction, même pénale. Qui plus est, le juge pénal doit surseoir à statuer jusqu'à l'aboutissement de l'action en cessation. Il s'agit ici d'un renversement du principe «le criminel tient le civil en état». Cette disposition a pour but de garantir une réaction rapide contre des faits discriminatoires.

Outre l'imposition d'une astreinte (comme prévu à l'article 18 de l'ordonnance), le juge de cessation peut aussi ordonner que sa décision soit rendue publique :

- (- via l'affichage de la décision (ou du résumé établi par le juge) tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement ou des locaux du contrevenant;
- via la publication du jugement (ou du résumé établi par le juge) dans des journaux ou de quelque autre manière que ce soit.

Ces mesures de publicité sont prises aux frais du contrevenant. Les mesures de publicité ne peuvent toutefois être imposées que si elles peuvent contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. Cette disposition indique que la publicité a un caractère curatif plutôt que répressif.

Steeds in toepassing van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen, voorziet **artikel 17** in een stakingsvordering.

Het slachtoffer van een vermeende discriminatie (alsook belangenverenigingen of de organen in de zin van de artikelen 3, 3°, en 28) kan zich tot de voorzitter van de bevoegde rechtbank wenden met de vraag de staking van de discriminatoire praktijken te bevelen. De procedure wordt zoals in kortgeding gevoerd, maar geeft aanleiding tot een definitief vonnis op de grond van de zaak (en niet tot een voorlopige ordonnantie).

Over de vordering ingeleid bij de stakingsrechter kan worden uitspraak gedaan, niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht. Des te meer, kan de strafrechter zijn beslissing opschorten tot het einde van de stakingsprocedure. Het betreft hier een omkering van het principe «Le criminel tient le civil en état». Deze bepaling heeft tot doel te waarborgen dat er snel kan worden gereageerd op feiten van discriminatie.

Naast het opleggen van een dwangsom (zoals voorzien in artikel 18 van de ordonnantie), kan de stakingsrechter ook bevelen dat zijn beslissing moet worden bekendgemaakt :

- via aanplakking van de beslissing (of de samenvatting die de rechter opstelt) zowel buiten als binnen de inrichting of de lokalen van de overtreder;
- via de bekendmaking van het vonnis (of de samenvatting die de rechter opstelt) in kranten of op enige andere wijze.

Deze maatregelen van bekendmaking worden op kosten van de overtreder getroffen. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel worden opgelegd indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden. Deze bepaling geeft aan dat de bekendmaking als sanctiemechanismen eerder een remediërend dan een repressief karakter hebben.

Le juge de cessation peut aussi accorder l'indemnisation forfaitaire, telle que prévue à l'article 16 de l'ordonnance.

En application de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'**article 18** se borne à consacrer l'application du droit commun fédéral en matière d'imposition d'une astreinte.

(Le juge peut condamner une personne qui a commis une discrimination au paiement d'une astreinte, pour le cas où il ne serait pas mis fin à cette discrimination, et ce, conformément aux règles générales du code judiciaire relatives aux astreintes (articles 1385*bis* et suiv.).

Cet article est basé sur les lois fédérales du 10 mai 2007.

(L'**article 19** prévoit, en application de l'article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, la répression pénale des discriminations commises dans les matières visées par la présente ordonnance.

Toujours en application de l'article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'**article 20** prévoit la répression pénale des discriminations commises, lors de l'exercice de ses fonctions, par un agent public. Il est également inspiré par les lois fédérales du 10 mai 2007. Comme expressément indiqué dans le texte, l'application de cette disposition ne peut sanctionner que la discrimination intentionnelle.

De stakingsrechter kan ook de in artikel 16 bepaalde forfaitaire schadevergoeding toekennen.

In toepassing van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen, beperkt **artikel 18** zich tot het wet-tigen van het algemeen recht inzake de opleg-ging van een dwangsom.

De rechter kan een persoon die een discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom, wanneer aan de discriminatie geen einde is gemaakt, en dit, overeenkomstig de algemene regels inzake de dwangsom van het gerechtelijk wetboek (artikelen 1385*bis* en vol-genden).

Dit artikel is op de Federale wetten van 10 mei 2007 gebaseerd.

Artikel 19 voorziet, in toepassing van artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen, in de strafbaarstel-ling van de discriminaties die worden begaan bij de door onderhavige ordonnantie voorziene aan-gelegenheden.

Steeds in toepassing van artikel 11 van de bij-zondere wet van 8 augustus 1980 tot hervor-ming der Instellingen, voorziet **artikel 20** in de strafbaarstelling van de discriminaties die wor-den begaan bij de ambtsuitoefening door een openbare ambtenaar. Het is eveneens door de Federale wetten van 10 mei 2007 geïnspireerd. Zoals uitdrukkelijk in de tekst aangegeven, kan bij de toepassing van deze bepaling enkel opzet-telijke discriminatie worden bestraft.

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 sur la base de l'un des critères protégés, est passible de poursuites pénales.

Tant la discrimination vis-à-vis d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres est érigée en infraction pénale. Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur 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, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement. Il incombe donc au responsable (hiérarchique), s'il prétend que son ordre autorisant ou facilitant la discrimination a été surpris, de mettre fin à l'acte récusé, de dénoncer le coupable. A défaut, il sera poursuivi personnellement.

Aux termes de l'**article 21** est érigé en infraction pénale, le fait, pour une personne, de ne pas respecter l'ordre de cessation d'un comportement discriminatoire qui lui a été intimé par le juge de cessation. Cet article est également basé sur les lois fédérales du 10 mai 2007.

L'**article 22** prévoit que l'article 33 du Code pénal peut être appliqué aux coupables des délits visés aux articles 19, 20 et 21 de l'ordonnance.

Iedere ambtenaar of openbare officier, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een discriminatie pleegt op basis van één van de beschermende criteria, is strafbaar.

Zowel discriminatie ten aanzien van een persoon als ten aanzien van een groep, gemeenschap of de leden ervan wordt strafbaar gesteld. Indien de verdachte bewijst dat hij op bevel van meerderen heeft gehandeld, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen op de meerderen die het bevel hebben gegeven, toegepast.

Indien de ambtenaren of openbare officieren ervan beticht worden daden van willekeur te hebben bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, dan zijn zij in voorkomend geval verplicht de daad te doen ophouden en de schuldige aan te geven; anders worden zijzelf vervolgd. Het is dus aan de (hiërarchische) verantwoordelijke, indien hij beweert dat zijn bevel, toelating of vergemakkelijking van de discriminatoire daden bij verrassing is verkregen, om een einde te maken aan de gewraakte daad en om de schuldige aan te geven. Indien de bewuste persoon dat nalaat, wordt hij zelf vervolgd.

Luidens **artikel 21** wordt een strafbaarstelling ingevoerd voor een persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat de staking van een discriminatoir gedrag beveelt. Dit artikel is eveneens op de Federale wetten van 10 mei 2007 gebaseerd.

Artikel 22 bepaalt dat artikel 33 van het Strafwetboek kan worden toegepast ten aanzien van de daders van de in de artikelen 19, 20 en 21 van de ordonnantie bedoelde misdrijven.

L'**article 23** prévoit que toutes les dispositions du Livre Premier du Code pénal (y compris le chapitre VII et l'article 85) sont d'application.

En application directe des Directives anti-discrimination et de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, et par analogie avec le droit fédéral en matière de non-discrimination, l'**article 24** met en place le principe du transfert de la charge de la preuve lorsqu'apparaît une discrimination *prima facie*.

Quand la victime de la discrimination avance des faits sérieux qui peuvent laisser présumer l'existence d'une discrimination sur la base des critères protégés, la charge de la preuve de l'absence de discrimination est renversée et incombe au défendeur.

Cette disposition doit être appliquée avec la souplesse nécessaire. Elle a pour objectif d'alléger le fardeau de la preuve, reposant sur la victime d'une discrimination qui doit démontrer l'existence d'un acte de discrimination devant une juridiction autre que pénale. En effet, il se peut que l'auteur d'une différence de traitement n'énonce pas explicitement et clairement, au moment des faits, les critères qu'il a retenus; dans ce cas, le renversement de la charge de la preuve doit être admis relativement rapidement, afin d'imposer à l'auteur d'explicitier la justification de la différence de traitement mise en cause.

Afin d'éviter tout malentendu, il convient de faire remarquer que ce principe n'impose pas à l'auteur de la distinction de rapporter une preuve négative: la présomption de discrimination peut être réfutée simplement en indiquant les critères légitimes en vertu desquels la distinction a été faite.

Artikel 23 bepaalt dat alle bepalingen van Boek I van het Strafwetboek (met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85) van toepassing zijn.

In onmiddellijke toepassing van de antidiscriminatie Richtlijnen en van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen, en naar analogie met het Federale discriminatierecht, regelt **artikel 24** het principe van de verschuiving van de bewijslast in geval van *prima facie* discriminatie.

Wanneer het slachtoffer van de discriminatie feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van de beschermde criteria doen vermoeden, wordt de bewijslast dat er geen discriminatie is verschoven en valt deze ten laste van de verweerder.

Deze bepaling dient met de nodige flexibiliteit te worden toegepast. Zij heeft tot doel om het voor het slachtoffer van de discriminatie makkelijker te maken een discriminatie door de rechter, anders dan de strafrechter, te laten vaststellen. Het kan zich immers voordoen dat de auteur van een onderscheid van behandeling niet klaar en duidelijk is, op het moment van de feiten, met betrekking tot de criteria die hij aanwendt; in dit geval, dient de verschuiving van de bewijslast relatief snel te worden aanvaard, om de auteur te verplichten de verantwoording van het aangeklaagde onderscheid van behandeling uiteen te zetten.

Voor alle duidelijkheid dient te worden opgemerkt dat dit principe niet veronderstelt dat de auteur van het onderscheid een negatief bewijs levert : het vermoeden van discriminatie kan eenvoudig worden weerlegd door aan te geven op grond van welke legitieme criteria de aangeklaagde beslissing werd getroffen.

L'article 25 protège contre les mesures de représailles qui pourraient être prises à la suite d'une plainte pour discrimination. Une telle protection est exigée par les Directives communautaires. La formulation concrète de cet article est inspirée du droit fédéral en matière de discrimination.

Cette protection s'étend évidemment au-delà des relations de travail nouées au sein des Services du Collège réuni. Ainsi, la protection contre les mesures de représaille pourra-t-elle tout aussi bien s'appliquer à l'égard d'une institution, d'un centre ou d'un service agréés et/ou subventionnés qui n'offriraient plus leurs services à une personne ayant déposé plainte pour discrimination à leur rencontre.

Les mesures de représaille visées peuvent consister en la rupture de la relation de travail, la modification des conditions de travail ou l'exclusion d'une formation, mais aussi en un traitement défavorable à l'égard d'une personne ayant déposé plainte pour discrimination, qui ne pourrait être justifié objectivement et raisonnablement par des circonstances étrangères à l'existence de cette plainte.

Le paragraphe 2 de cette disposition définit notamment les diverses formes de plaintes qui peuvent être introduites auprès des Services du Collège réuni qui emploie le travailleur ou de toute autre entité visée par le champ d'application de la présente ordonnance et qui entraînent l'application du régime de protection contre les mesures de rétorsion. Aux plaintes sont assimilées les diverses actions en justice introduites par ou pour la victime d'une discrimination.

En application de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, le paragraphe 3 comporte une réglementation propre en matière de preuve qui emporte un renversement de la charge de preuve.

Artikel 25 beschermt tegen represaillemaatregelen die zouden kunnen worden genomen na het indienen van een klacht voor discriminatie. Een dergelijke bescherming is door de Gemeenschapsrichtlijnen vereist. De concrete vorm van dit artikel is op het Federale discriminatierecht gebaseerd.

Deze bescherming weidt natuurlijk verder uit dan de arbeidsbetrekkingen die binnen de Diensten van het Verenigd College worden aangegaan. Zo vindt de bescherming tegen represaillemaatregelen eveneens haar toepassing ten aanzien van een erkende en/of betoelaagde instelling, centrum of dienst die zijn diensten niet meer zou verlenen aan een persoon die een klacht voor discriminatie heeft neergelegd.

De bedoelde represaillemaatregelen kunnen bestaan in de beëindiging van de tewerkstelling, de wijziging van de tewerkstellingsvoorwaarden of de uitsluiting van een opleiding, maar ook in een nadelige behandeling ten aanzien van een persoon die klacht heeft neergelegd voor discriminatie, die niet objectief en redelijk zou kunnen worden verantwoord door toestanden die vreemd zijn aan het bestaan van de klacht.

Paragraaf 2 van deze bepaling bepaalt onder meer de verschillende vormen van de klachten die kunnen worden neergelegd bij de Diensten van het Verenigd College die de werknemer tewerkstelt of door iedere door het toepassingsgebied van deze ordonnantie bedoelde entiteit en die het beschermingsregime tegen represaillemaatregelen toepasselijk maken. Met klachten worden gelijkgesteld de verschillende rechtsovereenkomsten ingesteld door of voor het slachtoffer van discriminatie.

In toepassing van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen, bevat paragraaf 3 een eigen bewijslastregeling die een omkering van de bewijslast meebrengt.

Le *paragraphe 4* prévoit, en matière de relations de travail, que la personne qui estime que les mesures préjudiciables ont été prises pour des raisons qui sont liées à la plainte ou à l'action en justice, peut (de même que les groupements d'intérêt ou les organes au sens des articles 27 et 28) demander sa réintégration et/ou son rétablissement dans les conditions de travail initiales. Sauf dans des cas exceptionnels visés au *paragraphe 6* de la présente disposition, cette demande est déterminante pour obtenir une indemnisation. Par ailleurs, cette demande doit être introduite dans un délai de trente jours à dater de la mesure de représaille, ceci par référence aux dispositions du droit du travail.

Si l'administration réintègre la personne ou lui permet d'exercer ses fonctions dans les conditions de travail initiales, elle est tenue de payer la rémunération perdue du fait du licenciement, de la modification des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable, et de verser les cotisations afférentes à cette rémunération.

Conformément au *paragraphe 5*, si l'administration refuse de réintégrer la personne ou de lui permettre d'exercer ses fonctions dans les conditions de travail initiales, et pour autant qu'il soit jugé que les mesures ont été motivées par des raisons qui ne sont pas étrangères à la plainte ou à l'action en justice, elle doit verser à la personne concernée une indemnité. Il en va de même lorsqu'il a été jugé, dans les autres domaines visés par l'ordonnance, qu'une mesure préjudiciable était contraire au *paragraphe 1^{er}* du présent article.

Paragraaf 4 voorziet, in verband met arbeidsbetrekkingen, dat wanneer de persoon van oordeel is dat nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die verband houden met de klacht of met de rechtsvordering, hij (alsook de belangenverenigingen of de organen in de zin van de artikelen 27 en 28) zijn re-integratie en/of zijn herstel in de oorspronkelijke tewerkstellingsvoorwaarden kan vragen. Behoudens in uitzonderlijke gevallen bedoeld in *paragraaf 6* van onderhavige bepaling, is dit verzoek bepalend voor het verkrijgen van een schadevergoeding. Bovendien dient dit verzoek binnen dertig dagen volgend op de represaillemaatregel te worden ingediend, dit bij verwijzing naar de bepalingen van het arbeidsrecht.

Indien de administratie de persoon opnieuw in de dienst opneemt of hem zijn functies in de oorspronkelijke tewerkstellingsvoorwaarden laat uitoefenen, wordt zij verplicht de wegens ontslag, wijziging van de arbeidsvoorwaarden of van het even welke andere nadelige maatregel gederfde verloning te betalen alsmede de bijdragen betreffende deze verloning te storten.

Overeenkomstig *paragraaf 5*, indien de administratie de re-integratie van de persoon afwijst of weigert hem zijn functies in de oorspronkelijke tewerkstellingsvoorwaarden te herstellen, en voorzover er wordt geoordeeld dat de maatregelen werden doorgevoerd om redenen die niet vreemd zijn aan de klacht of aan de rechtsvordering, moet zij aan de persoon een schadevergoeding betalen. Hetzelfde geldt wanneer, in de andere door de ordonnantie beoogde domeinen, geoordeeld werd dat de nadelige maatregel strijdig was met *paragraaf 1* van dit artikel.

Cette indemnisation est complémentaire et peut s'ajouter à celle organisée par l'article 16 de l'ordonnance. Selon le choix de la victime, l'indemnisation peut être forfaitaire, correspondant alors au salaire brut de six mois, ou être évaluée en fonction du préjudice matériel et moral réellement subi, à charge pour la victime, de prouver l'étendue de ce préjudice.

Le *paraphe 6* prévoit des hypothèses supplémentaires, en matière de relation de travail, dans lesquelles l'indemnité prévue au paragraphe 5 doit être payée, même en l'absence d'une demande de réintégration prévue au paragraphe 4.

Dans le droit fil du droit européen, le *paragraphe 7* prévoit expressément que la protection contre les représailles vaut également à l'égard des mesures qui seraient prises après la cessation de la relation de travail.

Au *paragraphe 8*, est visée l'extension de la protection aux personnes qui interviennent comme témoin, conseil, défendeur ou soutien de la personne discriminée, imposée par le droit européen.

En application directe des Directives européennes et de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'**article 26** impose au Collège réuni de mettre en place un ou plusieurs organismes pour la promotion de l'égalité de traitement.

L'exigence supplémentaire d'autorisation contenue dans le deuxième alinéa de cette disposition a pour but d'empêcher que les organismes impliqués puissent entamer une action en justice à l'encontre des intérêts et de la volonté de la victime.

Deze schadevergoeding is aanvullend en kan aan deze ingericht bij artikel 16 van de ordonnantie worden toegevoegd. Naar keuze van het slachtoffer, kan de vergoeding forfaitair worden begroot, dan wel overeenstemmend met het brutoloon voor zes maanden, of worden bepaald op grond van de werkelijk geleden schade, waarbij het slachtoffer de omvang van de geleden schade moet bewijzen.

Paragraaf 6 voorziet bijkomende hypothesen, in verband met arbeidsbetrekking, waarbij de in paragraaf 5 voorziene vergoeding moet worden betaald, zelfs bij afwezigheid van een in paragraaf 4 voorzien re-integratieverzoek.

In lijn met het Europese recht, bepaalt *paragraaf 7* uitdrukkelijk dat de represaillebescherming ook geldt ten aanzien van maatregelen die na beëindiging van de arbeidsbetrekking zouden worden getroffen.

In *paragraaf 8* wordt de uitbreiding bedoeld van de bescherming ten aanzien van de personen die als getuige, raadsheer, verdediger of bijstandsverlener ten voordele van de onderscheide persoon tussenkomen, die door het Europese recht wordt opgelegd.

In onmiddellijke toepassing van de Europese richtlijnen en van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen, legt **artikel 26** het Verenigd College de verplichting op een of meer organen voor de bevordering van de gelijkheid van behandeling op te richten.

De in het tweede lid van deze bepaling voorziene bijkomende vereiste van toestemming heeft tot doel te voorkomen dat de betrokken organen zouden kunnen overgaan tot een rechtsvordering tegen de belangen en de wil van het slachtoffer.

Le cas échéant, le Collège réuni peut négocier un accord de coopération avec l'autorité fédérale, afin d'aboutir à une collaboration avec notamment le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le Racisme et l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes.

En application de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, l'**article 27** reconnaît un droit d'action d'intérêt collectif à d'autres associations et établissements d'utilité publique. Cette réglementation découle des Directives européennes exigeant que les Etats membres fassent en sorte que les associations, organisations ou autres personnes morales justifiant d'un intérêt licite au respect des Directives puissent entamer des procédures judiciaires et/ou administratives, au nom de ou à l'appui du plaignant, en vue de faire respecter les obligations découlant des Directives.

L'exigence supplémentaire d'autorisation contenue dans le deuxième paragraphe a pour but d'empêcher que les associations en question puissent entamer une action en justice à l'encontre de la volonté et des intérêts des personnes physiques ou morales s'estimant victimes de discrimination, par exemple lorsque la victime elle-même n'entend pas demander de réparation ou de mesure de cessation.

En vertu de l'**article 28**, le Collège réuni peut, outre les organismes pour la promotion de l'égalité de traitement repris dans l'article 26, mettre en place un service de conciliation indépendant, chargé de recevoir les plaintes des requérants et de tenter de concilier les points de vue des parties impliquées.

In voorkomend geval, kan het Verenigd College een samenwerkingsakkoord onderhandelen met de Federale overheid teneinde tot een samenwerking te komen met onder meer het Centrum voor de gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

In toepassing van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der Instellingen, kent **artikel 27** een collectieve vordering toe aan andere verenigingen en instellingen van openbaar nut. Deze regeling vloeit voort uit de Europese richtlijnen die vereisen dat de Lidstaten ervoor zorgen dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die een rechtmatig belang hebben dat de richtlijnen worden nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager, gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen, met het oog op de naleving van de uit de richtlijnen voortvloeiende verplichtingen.

De bijkomende vereiste van toestemming uit de tweede paragraaf dient om te voorkomen dat de verenigingen in kwestie zouden kunnen overgaan tot een rechtsvordering tegen de wil en de belangen in van natuurlijke personen of rechtspersonen die zich het slachtoffer achten van discriminatie, bijvoorbeeld wanneer het slachtoffer zelf geen herstel of stakingsmaatregel vraagt.

Krachtens **artikel 28**, kan het Verenigd College, naast de in artikel 26 genoemde organen voor de bevordering van de gelijkheid van behandeling, een onafhankelijke verzoeningsdienst oprichten die klachten van verzoekers kan ontvangen en inspanningen levert om het standpunt van al de betrokken partijen te verzoenen.

Ce service de conciliation tente d'aboutir à une conciliation en le plaignant et les personnes ou services mis en cause.

5. Chapitre V

Les **articles 29 et 30** assurent la mise en concordance des textes visant déjà, en Commission communautaire commune, la lutte contre certaines formes de discrimination dans l'exercice des compétences d'Aide aux personnes. Dans la mesure où il s'agit d'une indication de motifs de discrimination inacceptables, la nouvelle législation couvre chaque situation indésirable. En outre, la nouvelle formulation n'exige plus d'indiquer de manière explicite qu'une vie humainement digne inclut aussi les aspects de la sexualité et de l'affection, étant donné qu'il est évident que ces aspects relèvent de la dignité humaine.

Pour le Collège réuni,

Les Membres du Collège réuni,
compétents pour la politique de Santé et la Fonction publique,

D. GOSUIN

Les Membres du Collège réuni, compétents pour
la politique de l'Aide aux personnes,

C. FREMAULT

Bedoelde verzoeningsdienst tracht tot een minnelijke schikking te komen tussen de indiener van de klacht en de beschuldigde personen of diensten.

5. Hoofdstuk V

De **artikelen 29 en 30** verzekeren de overeenstemming van de teksten die reeds, bij de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de bestrijding van sommige vormen van discriminatie in de uitoefening van de bevoegdheden inzake Bijstand aan personen tot doel hebben. In de mate dat het een aanduiding van onaanvaardbare discriminatiegronden betreft, dekt de nieuwe regelgeving elke ongewenste situatie af. Daarenboven is het in de nieuwe formulering niet meer nodig om expliciet aan te geven dat een menswaardig leven ook op seksueel en affectief vlak aan de orde is, aangezien dat vanzelfsprekend daaronder valt.

Voor het Verenigd College,

De Leden van het Verenigd College,
bevoegd voor het Gezondheidsbeleid,

G. VANHENGEL

De Leden van het Verenigd College, bevoegd
voor het beleid inzake Bijstand aan personen en
het Openbaar Ambt,

P. SMET