

## TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

F. 2009 — 67

[2008/204812]

**12 DECEMBRE 2008. — Arrêté du Gouvernement flamand instituant un rapport d'impact sur l'enfant et le jeune**

Le Gouvernement flamand,

Vu l'article 6, § 2, du décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003;

Vu le décret du 18 juillet 2008 relatif à la conduite d'une politique flamande des droits de l'enfant et de la jeunesse;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 mars 2004 relatif à l'institution du rapport d'impact sur l'enfant;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 11 juin 2004 portant création de l'agence autonomisée interne "Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen" (Animation socioculturelle pour Jeunes et Adultes), tel que modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 2005;

Vu l'avis 08/27 du Conseil flamand de la Jeunesse, rendu le 1<sup>er</sup> octobre 2008;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du Budget, donné le 9 décembre 2008;

Sur la proposition du Ministre flamand de la Culture, de la Jeunesse, des Sports et des Affaires bruxelloises;

Après délibération,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** Un avant-projet de décret soumis à l'obligation, visée à l'article 6, du décret du 18 juillet 2008 relatif à la conduite d'une politique flamande des droits de l'enfant et de la jeunesse, ne peut être approuvé par le Gouvernement flamand que s'il est accompagné d'un rapport d'impact sur l'enfant et le jeune établi conformément aux dispositions du décret. Le Ministre ayant la coordination des droits de l'enfant dans ses attributions, procure à cet effet une méthodique et veille au respect de l'obligation en matière de rapport d'impact sur l'enfant et le jeune. Lorsqu'une analyse d'impact de la réglementation est effectuée, le rapport d'impact sur l'enfant et le jeune est intégré dans cette analyse d'impact de la réglementation.

**Art. 2.** A l'article 3 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 11 juin 2004 portant création de l'agence autonomisée interne "Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen" (Animation socioculturelle pour Jeunes et Adultes), tel que modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 2005, il est ajouté un point 10<sup>o</sup> ainsi rédigé : "10<sup>o</sup> assurer la coordination de la politique des droits de l'enfant et de la jeunesse".

**Art. 3.** L'arrêté du Gouvernement flamand du 26 mars 2004 relatif à l'institution du rapport d'impact sur l'enfant est abrogé.

**Art. 4.** Les membres du Gouvernement flamand sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

**Art. 5.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Bruxelles, le 12 décembre 2008.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

K. PEETERS

Le Ministre flamand de la Culture, de la Jeunesse, des Sports et des Affaires bruxelloises,

B. ANCIAUX

## COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

## MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2009 — 68

[C — 2008/29672]

**12 DECEMBRE 2008. — Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (1)**

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

**TITRE I<sup>er</sup>. — Dispositions générales****CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Dispositions introductives****Article 1<sup>er</sup>.** Le présent décret transpose :

1<sup>o</sup> La Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine ethnique;

2<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> La Directive 76/207/CEE du Conseil des Communautés européennes du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 23 septembre 2002 modifiant la directive du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail;

4<sup>o</sup> 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 de services;

5<sup>o</sup> 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 de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

**Art. 2.** Le présent décret a pour objectif de créer un cadre général et harmonisé pour lutter contre la discrimination fondée sur :

- 1° La nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;
- 2° L'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap;
- 3° Le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe;
- 4° L'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

#### CHAPITRE II. — Définitions générales

**Art. 3.** Pour l'application du présent décret, on entend par :

1° « Critères protégés » : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap, le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale;

2° « Distinction directe » : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

3° « Discrimination directe » : la distinction directe, à moins que, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit expressément cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires;

4° « Distinction indirecte » : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

5° « Discrimination indirecte » : la distinction indirecte, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires;

6° « Harcèlement » : sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré qui est lié à l'un des critères protégés d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

7° « Harcèlement sexuel » : sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

8° « Injonction de discriminer » : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

9° « Aménagements raisonnables » : sans préjudice de la définition donnée par l'autorité compétente en la matière en vertu de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, II, 4<sup>o</sup>, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3<sup>epties</sup> du décret II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines visés à l'article 4, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;

10° « Actions positives » : mesures spécifiques telles que visées au Chapitre V du présent Titre, destinées à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

11° « Relations d'emploi » : les relations d'emploi statutaires que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la Constitution et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, qui incluent les conditions d'accès à la fonction y compris en matière de promotion, ainsi que les conditions d'exercice de ces fonctions, y compris les conditions dans lesquelles il y est mis un terme ainsi que la rémunération dont elles sont assorties;

12° « Enseignement » : l'enseignement prodigué en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, réglé par elle au titre des compétences qui lui sont dévolues en la matière en vertu de l'article 127, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la Constitution, dans la mesure où cet enseignement correspond à l'éducation visée à l'article 149 du Traité instituant la Communauté européenne et à la formation professionnelle visée à l'article 150 du même Traité;

13° « Education » : l'éducation au sens de l'article 149 du Traité instituant la Communauté européenne, soit l'enseignement prodigué en Communauté française, tous réseaux confondus, et comprenant, d'une part, l'enseignement fondamental visé à l'article 2 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre et, d'autre part, l'enseignement secondaire visé à l'article 3 du même décret, à l'exclusion de celui qui correspond à de la formation professionnelle;

14° « Formation professionnelle » : la formation professionnelle au sens de l'article 150 du Traité instituant la Communauté européenne, soit l'enseignement prodigué en Communauté française, tous réseaux confondus, destiné à préparer à une qualification pour une profession, un métier ou un emploi spécifique, ou à conférer une aptitude particulière à leur exercice, à l'exclusion de l'enseignement correspondant à l'éducation. Correspondent à tout le moins à de la formation professionnelle la section de qualification de l'enseignement secondaire visée à l'article 4, alinéa 5, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, l'enseignement secondaire en alternance organisé par le décret du 3 juillet 1991 et l'enseignement supérieur visé à l'article 1<sup>er</sup>, § 3, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur;

15° « Politique de santé » : la politique de santé au sens de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, I, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

16° « Avantages sociaux » : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté, à savoir dans le cadre du présent décret, toutes prestations à caractère économique ou culturel dans la mesure où, liées ou non à un contrat d'emploi, elles sont accordées par des pouvoirs publics ou des organismes privés relevant des compétences de la Communauté française;

17° « Biens » : biens et marchandises au sens des dispositions du Traité instituant la Communauté européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises;

18° « Services » : services d'intérêt général y compris les services au sens de l'article 50 du Traité instituant la Communauté européenne.

#### CHAPITRE III. — *Champ d'application général*

**Art. 4.** Le présent décret s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compétence matérielle et territoriale de la Communauté française, pour autant que cette dernière n'ait pas transféré l'exercice de la compétence concernée en application de l'article 138 de la Constitution, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en tant qu'il contient des dispositions destinées à garantir l'égalité de traitement :

- 1° Les relations d'emploi;
- 2° L'enseignement;
- 3° La politique de santé;
- 4° Les avantages sociaux;
- 5° L'affiliation à et l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française;
- 6° L'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture.

#### CHAPITRE IV. — *Interdiction de discriminer*

**Art. 5.** Toute discrimination fondée sur l'un des critères protégés est interdite.

Dans le cadre du présent décret, le terme « discrimination » inclut, sauf disposition contraire :

1° La discrimination directe, étant entendu que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse, l'accouchement ou la maternité, ou encore le changement de sexe, constitue une discrimination directe fondée sur le sexe;

2° La discrimination indirecte;

3° Le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci;

4° Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, sans préjudice des règles édictées en la matière par l'autorité compétente en vertu de l'article 5, § 1<sup>er</sup>, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3septies du décret II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française;

5° L'injonction de discriminer.

Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe sauf si, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

1° A moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,

2° A moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par le présent décret lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'un décret.

L'alinéa précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

#### CHAPITRE V. — *Actions positives*

**Art. 6.** § 1<sup>er</sup>. La Communauté française peut maintenir ou adopter des actions positives.

Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction résulte de la mise en œuvre d'une action positive.

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

- 1° Il doit exister une inégalité manifeste;
- 2° La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un but à promouvoir;
- 3° La mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint;
- 4° La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Gouvernement détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en œuvre.

**TITRE II. — Dispositions spécifiques****CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Le domaine de l'emploi***Section I<sup>re</sup>. — Définitions spécifiques*

**Art. 7.** Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° « Rémunération » : le traitement ordinaire de base ou minimal, et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, dont bénéficie le titulaire de la fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>, en raison de celle-ci.

2° « Harcèlement » : les conduites indésirables, abusives et répétées, se manifestant dans les relations d'emploi visées au présent chapitre, et se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne concernée par lesdites relations d'emploi, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

3° « Harcèlement sexuel » : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, se manifestant dans les relations d'emploi visées au présent chapitre, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

4° « Employeur » : la personne qui occupe le titulaire de la fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1<sup>er</sup>.

*Section II. — Champ d'application spécifique*

**Art. 8.** Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux relations statutaires d'emploi qui se nouent au sein :

1° Des organismes visés à l'article 9, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980, créés par la Communauté française ou dans lesquels elle prend des participations en capital;

2° Des établissements d'enseignement en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, tels que visés par l'article 24, § 4, de la Constitution;

3° De l'administration et des institutions dont dispose le Gouvernement, visées à l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

En ce qui concerne les conditions d'accès à la fonction, le présent décret s'applique, sans préjudice de la compétence dévolue à Selor en vertu de l'article 87, § 2, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, entre autres, mais pas exclusivement à ou aux :

1° Offres d'emploi ou annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

2° La fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

3° La fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

4° La fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion.

En ce qui concerne les conditions de travail et la rémunération, le présent décret s'applique entre autres, mais pas exclusivement à ou aux :

1° Régimes statutaires de droit administratif;

2° La durée du travail et les horaires de travail;

3° La classification des professions et des fonctions.

En ce qui concerne les conditions dans lesquelles il est mis un terme aux relations d'emploi, le présent décret s'applique entre autres, mais pas exclusivement, aux mesures qui sont prises suite à la rupture de la relation d'emploi.

*Section III. — Justifications admissibles à la distinction directe dans l'emploi**Sous-section I<sup>re</sup>. — Justification objective et raisonnable*

**Art. 9.** Une distinction directe fondée sur la nationalité, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale ne constitue pas une discrimination si cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

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

*Sous-section II. — Exigence professionnelle essentielle et déterminante*

**Art. 10.** § 1<sup>er</sup>. Sous réserve des dispositifs prévus aux articles 11 à 13, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, peut, pour ne pas constituer une discrimination, uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

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

1° La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

2° L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Gouvernement détermine les situations dans lesquelles le sexe constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

En ce qu'ils concernent le secteur public, les arrêtés adoptés en application de l'alinéa précédent sont adoptés, selon les cas, après consultation du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.

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

§ 4. Pour les critères protégés visés au § 1<sup>er</sup> et autres que le sexe, il appartient en principe au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le Gouvernement peut néanmoins établir, après consultation des organes visés au § 3, alinéa 2, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

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

#### Sous-section III. — Justification spécifique sur la base de la conviction religieuse ou philosophique

**Art. 11.** Par dérogation à l'article 10, dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Sur la base de la présente disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du titre II du présent décret.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, le présent décret ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

#### Sous-section IV. — Justification spécifique sur la base de l'âge

**Art. 12.** Par dérogation à l'article 10 et sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un but légitime, notamment par des buts légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre but légitime comparable, et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

#### Section IV. — Action positive

**Art. 13.** Dans le domaine des relations d'emploi, les arrêtés adoptés en application de l'article 6, § 3, sont soumis préalablement, pour ce qui concerne le secteur public, à la consultation des organes visés à l'article 10, § 3, alinéa 2.

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

#### Section V. — Disposition spécifique relative au harcèlement

**Art. 14.** Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont prohibés en application du présent chapitre lorsqu'ils se manifestent dans le cadre de l'accès à une fonction que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la Constitution, en ce compris en ce qui concerne les conditions d'accès à cette fonction.

#### Section VI. — Retour de congé de maternité, de paternité ou d'adoption

**Art. 15.** Un parent, engagé dans une relation d'emploi visée au présent chapitre, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

### CHAPITRE II. — Le domaine de l'enseignement

#### Section 1<sup>re</sup>. — Définitions spécifiques

**Art. 16.** Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1<sup>o</sup> « Harcèlement » : les conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

2<sup>o</sup> « Harcèlement sexuel » : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, se manifestant dans le domaine de l'enseignement, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux où est prodigué cet enseignement.

#### Section II. — Champ d'application spécifique

**Art. 17.** Les dispositions du présent chapitre sont invocables dans l'enseignement visé à l'article 3, 12<sup>o</sup>, pour ce qui concerne l'accès à et le suivi de cet enseignement.

#### Section III. — Justifications admissibles à la distinction directe dans l'enseignement

##### Sous-section 1<sup>re</sup>. — Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à l'éducation

**Art. 18.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible en ce domaine.

**Art. 19.** Une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1<sup>o</sup>, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 18, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

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

##### Sous-section II. — Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à la formation professionnelle

**Art. 20.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, n'est admissible en ce domaine.

**Art. 21.** § 1<sup>er</sup>. Sous réserve de l'article 6, une distinction directe fondée sur le sexe, peut uniquement être justifiée par des exigences de la formation essentielles et déterminantes.

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

1° La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités de formation spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

2° L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

**Art. 22.** Une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés aux articles 20 et 21, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

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

#### *Section IV. — Disposition spécifique relative au harcèlement*

**Art. 23.** Le harcèlement et le harcèlement sexuel subis par un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17 sont prohibés en application du présent chapitre lorsqu'ils se manifestent dans le cadre d'un enseignement prodigué sans que le programme d'étude ne prévoie une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement.

### *CHAPITRE III. — Le domaine de la politique de santé*

#### *Section I<sup>re</sup>. — Champ d'application spécifique*

**Art. 24.** Les dispositions du présent chapitre sont invocables par les bénéficiaires de toute politique de santé au sens de l'article 3, 15°, du présent décret.

#### *Section II. — Justifications admissibles à la distinction directe dans la politique de santé*

**Art. 25.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine de la politique de santé.

**Art. 26.** Dans le domaine de la politique de santé, une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 25, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

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

### *CHAPITRE IV. — Le domaine des avantages sociaux*

#### *Section I<sup>re</sup>. — Champ d'application spécifique*

**Art. 27.** Les dispositions du présent chapitre sont applicables à tous les « avantages sociaux » au sens de l'article 3, 16°, du présent décret.

#### *Section II. — Justifications admissibles à la distinction directe dans le domaine des avantages sociaux*

**Art. 28.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine des avantages sociaux.

**Art. 29.** Dans le domaine des avantages sociaux, une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 28, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

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

### *CHAPITRE V. — Le domaine de l'affiliation à et de l'engagement*

*dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française*

#### *Section I<sup>re</sup>. — Champ d'application spécifique*

**Art. 30.** Le présent chapitre est applicable à toute association dont les membres exercent une même profession, dont l'objet social consiste à défendre les intérêts professionnels de ses membres et qui est subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française.

#### *Section II. — Justifications admissibles à la distinction directe*

**Art. 31.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, n'est admissible dans le domaine visé par le présent chapitre.

**Art. 32.** Dans le domaine visé par le présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'un des autres critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret que ceux visés à l'article 31, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

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

### *CHAPITRE VI. — Le domaine de l'accès aux biens et aux services ainsi que leur fourniture*

#### *Section I<sup>re</sup>. — Champ d'application spécifique*

**Art. 33.** Le présent chapitre est applicable à toute personne fournissant des biens et services, qui sont à la disposition du public, indépendamment de la personne concernée, tant pour le secteur public que pour le secteur privé y compris les organismes publics, et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre.

*Section II. — Justifications admissibles à la distinction directe*

Sous-section I<sup>re</sup>. — Accès à et fourniture des biens et services en fonction de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique

**Art. 34.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine visé par le présent chapitre.

Sous-section II. — Fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe

**Art. 35.** Sous réserve de l'article 6, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Le Gouvernement détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

En l'absence d'arrêté pris sur pied de l'alinéa précédent, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Sous-section III. — Justification objective et raisonnable

**Art. 36.** Dans le domaine visé par le présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'un des autres critères protégés que ceux énumérés aux articles 34 et 35, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

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

**TITRE III. — Dispositions horizontales**

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Organismes autonomes de lutte contre la discrimination*

**Art. 37.** § 1<sup>er</sup>. L'Institut, lorsque la discrimination est fondée sur le sexe et est prohibée en application du présent décret, est habilité, sans préjudice des missions qui lui sont dévolues par la loi du 16 février 2002, à :

1° Faire, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en œuvre;

2° Adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des décrets et réglementations émanant du Gouvernement de la Communauté française;

3° Adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées au 1°;

4° Aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

5° A ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application du présent décret;

6° Produire et fournir toute information, documentation, et archives utiles dans le cadre de son objet;

7° Recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des décrets et réglementations émanant du Gouvernement de la Communauté française relatifs à l'égalité des femmes et des hommes;

8° Demander à l'autorité compétente lorsque l'Institut invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire, prohibé en application de décrets et réglementations de la Communauté française relatifs à l'égalité des femmes et des hommes, de s'informer et de tenir informé celui-ci des résultats de l'analyse des faits dont il est question.

L'autorité informe l'Institut de manière motivée des suites qui y sont réservées.

§ 2. Le Centre, lorsque la discrimination est prohibée en application du présent décret et est fondée sur les motifs autres que la langue, l'affiliation syndicale et le sexe et visés à l'article 3, 1°, du présent décret, est habilité, sans préjudice des missions qui lui sont dévolues par la loi du 15 février 1993 :

1° A effectuer toutes les études et recherches nécessaires à l'accomplissement de sa mission;

2° A adresser des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration de la réglementation émanant du Gouvernement de la Communauté française;

3° A adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées sous le 1°;

4° A aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet au bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

5° A assurer, dans le cadre de ses missions, un soutien et une guidance à des institutions, organisations et dispensateurs d'assistance juridique;

6° A ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application du présent décret;

7° A produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;

8° A recueillir et publier sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions jurisprudentielles utiles à l'évaluation;

9° A demander à l'autorité compétente, lorsque le Centre invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire prohibé en application de décrets et réglementations de la Communauté française relatifs, à l'égalité des femmes et des hommes de s'informer et de tenir le Centre informé des résultats de l'analyse des faits dont question. Les autorités informent le Centre de manière motivée des suites qui y sont réservées.

CHAPITRE II. — *Voies de recours et charge de la preuve**Section I<sup>re</sup>. — Voies de recours*

**Art. 38.** Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue, les organes visés à l'article 37.

Le Gouvernement désigne l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

**Art. 39.** Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre, les groupements d'intérêts suivants :

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 ou de combattre la discrimination;

2° Les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° Les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application.

**Art. 40.** Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action des organes visés à l'article 37 et des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

*Section II. — Charge de la preuve*

**Art. 41.** Les dispositions de la présente section sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

**Art. 42.** Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, les organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° Les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès des organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts; ou

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

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

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

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

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

CHAPITRE III. — *Dispositions protectionnelles et sanctionnelles de nature civile**Section I<sup>re</sup>. — Conformité*

**Art. 43.** Sont nulles les dispositions qui sont contraires au présent décret, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renoncent par avance aux droits garantis par le présent décret.

Au sens du présent article, on entend par dispositions les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale.

*Section II. — Protection contre les rétorsions*

**Art. 44.** § 1<sup>er</sup>. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret intervenue dans un autre domaine que celui de l'emploi, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

Pour l'application du présent article, on entend par « mesure préjudiciable », toute mesure défavorable ou désavantageuse infligée à l'auteur de la plainte visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

§ 2. Au sens du § 1<sup>er</sup>, il y a lieu d'entendre par plainte :

1° Une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;

2° Une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37;

3° Une action en justice introduite par la personne concernée;

4° Une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis 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 qui sont étrangers à cette plainte.



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

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1<sup>er</sup>, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 47, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins des faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte visée au § 2 ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

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

**Art. 45.** § 1<sup>er</sup>. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret survenue dans le domaine de l'emploi visé au chapitre I<sup>er</sup> du Titre II du présent décret, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

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

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

1° Une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;

2° Une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ou par les organes visés à l'article 37 auprès du service qui l'occupe;

3° Une action en justice introduite par la personne concernée;

4° Une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ou par les organes visés à l'article 37.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis 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 qui sont étrangers à cette plainte.

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

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1<sup>er</sup>, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification de la décision par laquelle il est mis un terme à la fonction ou par laquelle celle-ci est suspendue, ou dans les trente jours de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur qui réintègre la personne dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue en raison de la suspension ou de la cessation des fonctions ou encore de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1<sup>er</sup>, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1<sup>er</sup>, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité visée au § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins des faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte visée au § 3 ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

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

### Section III. — Sanctions

**Art. 46.** § 1<sup>er</sup>. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

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

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

1° Le montant de l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral est fixé à € 1.300 dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi; hors cette hypothèse, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de € 650;

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 d'emploi définies à l'article 3, 9°, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations d'emploi définies à l'article 3, 11°, peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 43, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

**Art. 47.** Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, des organes visés à l'article 37, de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385*bis* à 1385*nonies* du Code judiciaire.

**Art. 48.** Toute discrimination commise par un membre du personnel statutaire peut en outre donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel statutaire.

**Art. 49.** Le Gouvernement peut suspendre ou retirer la subvention, l'agrément ou la reconnaissance des associations visées à l'article 30 du présent décret lorsqu'il constate que cette association a commis une discrimination.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à la reconnaissance, à l'agrément ou au subventionnement de ces associations.

#### Section IV. — Action en cessation

**Art. 50.** § 1<sup>er</sup>. A la demande de la victime de la discrimination, des organes visés à l'article 37, de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 46, § 2.

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

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

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

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

Sous peine de nullité, la requête contient :

- 1° L'indication des jours, mois et année;
- 2° Les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° Les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4° L'objet et l'exposé des moyens de la demande.

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

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

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

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

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

#### TITRE IV. — Dispositions pénales

**Art. 51.** Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement intentionnel, fondée sur un critère protégé visé à l'article 3, 1°.

**Art. 52.** Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de € 50 à € 1.000, 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 critères protégés visés à l'article 3, 1°;

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 critères protégés visés à l'article 3, 1°;

3° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°;

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 critères protégés visés à l'article 3, 1°;

**Art. 53.** Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de € 50 à € 1.000, ou de l'une de ces peines seulement.

**Art. 54.** Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de € 50 à € 1.000, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

**Art. 55.** Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°.

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

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

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

**Art. 56.** Quiconque, dans les domaines des relations d'emploi, et de l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public ainsi que leur fourniture, dans les matières rattachables aux compétences de la Communauté française, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de € 50 à € 1.000, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés énumérés à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**Art. 57.** Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de € 50 à € 1.000, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 50 à la suite d'une action en cessation.

**Art. 58.** En cas d'infraction aux articles 52 à 57, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

**Art. 59.** Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

## TITRE V. — Dispositions finales

### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Conciliation

**Art. 60.** Le Gouvernement crée un service de conciliation auquel toute personne qui s'estime victime d'une discrimination visée par le présent décret peut faire appel. La mission principale de ce service consiste à recevoir les plaintes des requérants et à s'efforcer de concilier leur point de vue avec celui des personnes ou des services mis en cause.

Le service de conciliation fait, aux parties concernées, toute recommandation ou toute proposition qui lui paraissent de nature à régler les difficultés dont il est saisi et, à défaut de conciliation, conseille, le cas échéant, le requérant sur les démarches administratives ou judiciaires à entreprendre.

Le service de conciliation adresse au Gouvernement un rapport annuel de ses activités, dans lequel l'identité des requérants ainsi que des personnes incriminées ne peut apparaître. En outre, il peut communiquer des rapports intermédiaires s'il l'estime utile. Ces rapports peuvent contenir toute proposition susceptible d'améliorer l'égalité de traitement dans les domaines visés à l'article 4.

Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestement non fondée ou en dehors de ses compétences ou lorsque les faits se sont produits plus d'un an avant l'introduction de la plainte ou encore lorsqu'une action civile ou une procédure pénale portent sur l'objet de celle-ci.

### CHAPITRE II. — Surveillance et évaluation

**Art. 61.** Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, le Parlement de la Communauté française procède à l'évaluation de l'application et de l'effectivité du présent décret.

Cette évaluation a lieu, après audition des organes visés à l'article 37, sur la base d'un rapport présenté au Parlement par une commission d'experts.

Le Gouvernement fixe les règles plus précises en matière de composition de la commission des experts, de leur désignation et de la forme et du contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des expériences spécifiques en matière de la lutte contre la discrimination.

CHAPITRE III. — *Dispositions abrogatoires*

**Art. 62.** Le décret du 19 mai 2004 relatif à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement est abrogé.

Le Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation professionnelle est abrogé.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 12 décembre 2008.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté française,  
R. DEMOTTE

La Vice-Présidente et Ministre de l'Enseignement supérieur,  
de la Recherche scientifique et des Relations internationales,  
Mme M.-D. SIMONET

Le Vice-Président et Ministre du Budget, des Finances, de la Fonction publique et des Sports,  
M. DAERDEN

Le Ministre de l'Enseignement obligatoire,  
Ch. DUPONT

La Ministre de la Culture et de l'Audiovisuel,  
Mme F. LAANAN

La Ministre de l'Enfance, de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé,  
Mme C. FONCK

Le Ministre de la Jeunesse et de l'Enseignement de Promotion sociale  
M. TARABELLA

---

Note

(1) *Session 2008-2009.*

*Documents du Parlement.* — Projet de décret, n° 601-1. — Rapport, n° 601-2.

*Compte-rendu intégral.* — Discussion et adoption. Séance du 9 décembre 2008.

---

**Tableau de transposition**

Remarques lumineuses

Le présent tableau ne visé que les correspondances entre les dispositions du décret et les Directives 2000/43/CE, 2000/28/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE, à l'exclusion de la Directive 76/207/CEE. Il est, en effet, renvoyé au tableau de correspondance dressé en annexe II de la Directive 2006/54/CE et qui permet de vérifier à quelles dispositions de la Directive 76/207/CEE correspondent celles de la Directive 2006/54/CE.

Le présent tableau constitue un outil permettant de déterminer à quelles dispositions des directives correspondent les articles du décret. Il va sans dire que, pour les raisons exprimées dans l'exposé des motifs et le commentaire article par article, le décret peut, en certains endroits, aller au-delà de l'exigence européenne, le législateur adoptant des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans les Directives à transposer, comme ces dernières le lui permettent d'ailleurs expressément (article 6, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la Directive 2004/43/CE; article 8, paragraphe 1<sup>er</sup> de la Directive 2000/78/CE; article 7, paragraphe 1<sup>er</sup> de la Directive 2004/113/CE; article 27, paragraphe 1<sup>er</sup> de la Directive 2006/54/CE). Dans ces cas, il n'y a pas simple transposition de la disposition de la directive en question.

Décret	2000/43/CE	2000/78/CE	2004/113/CE	2006/54/CE
Article 1 <sup>er</sup>	art. 16, al. 2	art. 18, al. 3	art. 17, § 1 <sup>er</sup> , al. 2	art. 33, al. 2
Article 2	art. 1 <sup>er</sup> + art. 2	art. 1 <sup>er</sup> , + art. 2	art. 1 <sup>er</sup> + art. 4, § 3	art. 1 <sup>er</sup> , + art. 2
Article 3, 1 <sup>o</sup>	art. 1 <sup>er</sup>	art. 1 <sup>er</sup>	art. 1 <sup>er</sup>	art. 1 <sup>er</sup>
Article 3, 2 <sup>o</sup>	art. 2, § 2, a)	art. 2, § 2, a)	art. 2, a)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , a)
Article 3, 3 <sup>o</sup>	art. 2, § 2, a)	art. 2, § 2, a)	art. 2, a)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , a)
Article 3, 4 <sup>o</sup>	art. 2, § 2, b)	art. 2, § 2, b)	art. 2, b)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , b)
Article 3, 5 <sup>o</sup>	art. 2, § 2, b)	art. 2, § 2, b)	art. 2, b)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , b)
Article 3, 6 <sup>o</sup>	art. 2, § 3	art. 2, § 3	art. 2, c)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , c)
Article 3, 7 <sup>o</sup>	/	/	art. 2, c)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , d)
Article 3, 8 <sup>o</sup>	art. 2, § 4	art. 2, § 4	art. 4, § 4	art. 2, § 2, b)
Article 3, 9 <sup>o</sup>	/	art. 5	/	/
Article 3, 10 <sup>o</sup>	art. 4	art. 7, § 1 <sup>er</sup>	art. 6	art. 3
Article 3, 11 <sup>o</sup>	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , a) + art. 14, § 1 <sup>er</sup> , c)
Article 3, 12 <sup>o</sup>	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , g)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , g)	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , a) + art. 14, § 1 <sup>er</sup> , b)
Article 3, 13 <sup>o</sup>	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , g)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , g)	/	/

Décret	2000/43/CE	2000/78/CE	2004/113/CE	2006/54/CE
Article 3, 14°	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b)	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , b)
Article 3, 15°	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , e)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , e)	/	/
Article 3, 16°	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , f)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , f)	/	/
Article 3, 17°	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , h)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , h)	art. 3, § 1 <sup>er</sup>	/
Article 3, 18°	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , h)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , h)	art. 3, § 1 <sup>er</sup>	/
Article 4	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a), b), c), d), e), f), g), h)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a), b), c), d)	art. 3, § 1 <sup>er</sup>	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , a), b), c), d)
Article 5, al. 1	art. 1 + art. 2	art. 1 + art. 2	art. 1 + art. 2 + art. 4	art. 14
Article 5, al. 2	art. 2	art. 2 + art. 5	art. 2 + art. 4, §§ 1 <sup>er</sup> à 4	art. 2
Article 5, al. 3	art. 2, § 2, a)	art. 2, § 2, a)	art. 2, a)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , a)
Article 5, al. 4	art. 2, § 2, b)	art. 2, § 2, b) + art. 5	art. 2, b)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , b)
Article 5, al. 5	/	/	/	/
Article 5, al. 6	art. 14, a)	art. 16, a)	art. 13, a)	art. 23, a)
Article 6	art. 5	art. 7, § 1 <sup>er</sup>	art. 6	art. 3
Article 7, 1°	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	/	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , e) + art. 14, § 1 <sup>er</sup> , c)
Article 7, 2°	art. 2, § 3	art. 2, § 3	art. 2, c)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , c)
Article 7, 3°	/	/	art. 2, d)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , d)
Article 7, 4°	/	/	/	/
Article 8, al. 1	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , a) + art. 14, § 1 <sup>er</sup> , c)
Article 8, al. 2	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a)	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , a)
Article 8, al. 3	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , c)
Article 8, al. 4	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , c)	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , c)
Article 9	/	/	/	/
Article 10	art. 4 + art. 11	art. 4, § 1 <sup>er</sup> , + art. 13	/	art. 14, § 2, + art. 21
Article 11	/	art. 4, § 2	/	/
Article 12	/	art. 6	/	/
Article 13	art. 11	art. 13	/	art. 21
Article 14	/	/	/	/
Article 15	/	/	/	art. 15, art. 16
Article 16, 1°	art. 2, § 3	art. 2, § 3	art. 2, c)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , c)
Article 16, 2°	/	/	art. 2, d)	art. 2, § 1 <sup>er</sup> , d)
Article 17	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , g)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , g)	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , b)
Article 18	art. 2, § 1 <sup>er</sup> et § 2, a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , g) + art. 3, § 2	/	/	/
Article 19	/	/	/	/
Article 20	art. 2, § 1 <sup>er</sup> et § 2, a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b) + art. 3, § 2	art. 2, § 1 <sup>er</sup> et § 2, a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b) + art. 3, § 2	/	/
Article 21	/	/	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , b) + art. 14, § 2
Article 22	/	/	/	/
Article 23	/	/	/	/
Article 24	art. 3, § 1 <sup>er</sup> et § 2, a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , e) + art. 3, § 2	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , e)	/	/
Article 25	art. 2, § 1 <sup>er</sup> et § 2, a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , e) + art. 3, § 2	/	/	/
Article 26	/	/	/	/
Article 27	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , f)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , f)	/	/
Article 28	art. 3, § 1 <sup>er</sup> et § 2, a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , f) + art. 3, § 2	/	/	/
Article 29	/	/	/	/
Article 30	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , d)	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , d)	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , d)

Décret	2000/43/CE	2000/78/CE	2004/113/CE	2006/54/CE
Article 31	art. 2, § 1 <sup>er</sup> et § 2, a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , d) + art. 3, § 2	art. 2, § 1 <sup>er</sup> et § 2, a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , d) + art. 3, § 2	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , d)
Article 32	/	/	/	/
Article 33	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , h)	/	art. 3, § 1 <sup>er</sup>	/
Article 34	art. 3, § 1 <sup>er</sup> et § 2, a) + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , h) + art. 3, § 2	/	/	/
Article 35	/	/	art. 4, § 5	/
Article 36	/	/	/	/
Article 37, § 1 <sup>er</sup>	/	/	art. 12	art. 20
Article 37, § 2	art. 13	/	/	/
Article 38	art. 13, § 2, 1 <sup>er</sup> tiret	/	art. 12, § 2, a)	art. 20, § 2, a)
Article 39	art. 7, § 2	/	art. 8, § 3	art. 17, § 2,
Article 40	/	/	/	/
Article 41	art. 8, § 3,	art. 10, § 3,	art. 9, § 3	art. 19, § 5
Article 42	art. 8	art. 10	art. 9	art. 19
Article 43	art. 14, b)	art. 16, b)	art. 13 b)	art. 23, b)
Article 44	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b), c), d), e), f), g) et h) + art. 9	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , b) et d) + art. 11	art. 10	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , b) et d) + art. 24
Article 45	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a) et c) + art. 9	art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a) et c) + art. 11	/	art. 14, § 1 <sup>er</sup> , a) et c) + art. 24
Article 46	art. 7, § 1 <sup>er</sup> + art. 7, § 2 + art. 15	art. 9, § 1 <sup>er</sup> + art. 9, § 2 + art. 17	art. 8, § 1 <sup>er</sup> + art. 8, § 2 + art. 14	art. 17, § 1 <sup>er</sup> , + art. 17, § 2 + art. 25b)
Article 47	art. 7, § 1 <sup>er</sup> + art. 7, § 2 + art. 15	art. 9, § 1 <sup>er</sup> + art. 9, § 2 + art. 17	art. 8, § 1 <sup>er</sup> + art. 8, § 2 + art. 14	art. 17, § 1 <sup>er</sup> , + art. 17, § 2 + art. 25b)
Article 48	art. 15	art. 17	art. 14	art. 25
Article 49	art. 15	art. 17	art. 14	art. 25
Article 50	art. 7, § 1 <sup>er</sup> + art. 7, § 2 + art. 15	art. 8, § 1 <sup>er</sup> + art. 9, § 2 + art. 17	art. 8, § 1 <sup>er</sup> + art. 8, § 1 <sup>er</sup> + art. 14	art. 17, § 1 <sup>er</sup> , + art. 17, § 2 + art. 25
Article 51	art. 15	art. 17	art. 14	art. 25
Article 52	art. 15	art. 17	art. 14	art. 25
Article 53	art. 15	/	/	/
Article 54	art. 15	/	/	/
Article 55	art. 15	art. 17	art. 14	art. 25
Article 56	art. 15 + art. 3, § 1 <sup>er</sup> , a), c), h)	/	/	/
Article 57	art. 15	art. 17	art. 14	art. 25
Article 58	art. 15	art. 17	art. 14	art. 25
Article 59	art. 15	art. 17	art. 14	art. 25
Article 60	art. 7, § 1 <sup>er</sup>	art. 9, § 1 <sup>er</sup>	art. 8, § 1 <sup>er</sup>	art. 17, § 1 <sup>er</sup>
Article 61	art. 17	art. 19	art. 16	art. 31

## VERTALING

## MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2009 — 68

[C — 2008/29672]

**12 DECEMBER 2008. — Decreet betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie (1)**

Het Parlement van de Franse Gemeenschap heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt :

**TITEL I. — Algemene bepalingen****HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen****Artikel 1.** Dit decreet zet de volgende richtlijnen om :

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 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, gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad 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;

4° 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;

5° 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).

**Art. 2.** Dit decreet heeft tot doel een algemeen en geharmoniseerd kader te creëren ter bestrijding van discriminatie op grond van :

1° nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming;

2° leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienstige of filosofische overtuiging, handicap;

3° geslacht en ermee gepaard gaande criteria, zoals zwangerschap, bevalling en moederschap, of verandering van geslacht;

4° burgerlijke stand, geboorte, fortuin, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een lichamelijk of genetisch kenmerk, of sociale afkomst.

#### HOOFDSTUK II. — *Algemene definities*

**Art. 3.** Voor de toepassing van dit decreet, wordt verstaan onder :

1° « *beschermde criteria* » : de nationaliteit, een vermeend ras, de huidskleur, de afkomst of de nationale of etnische afstamming, de leeftijd, de seksuele geaardheid, de godsdienstige of filosofische overtuiging, een handicap, het geslacht en de ermee gepaarde criteria zoals zwangerschap, bevalling en moederschap, of de verandering van geslacht, de burgerlijke stand, de geboorte, de fortuin, de politieke overtuiging, de taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een lichamelijk of genetisch kenmerk of de sociale afkomst;

2° « *direct onderscheid* » : de toestand die tot stand komt wanneer iemand, op grond van één van de beschermde criteria, ongunstiger behandeld wordt dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

3° « *directe discriminatie* » : het directe onderscheid, tenzij dat onderscheid, uitsluitend in de gevallen waarin dit decreet in deze mogelijkheid uitdrukkelijk voorziet in het kader van titel II, objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

4° « *indirect onderscheid* » : de toestand die tot stand komt wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen die door één van de beschermde criteria gekenmerkt worden, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt;

5° « *indirecte discriminatie* » : het indirecte onderscheid, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

6° « *intimidatie* » : onverminderd definities die eigen zijn aan de gebieden betrekking en onderwijs bedoeld in dit decreet, de toestand waarin er sprake is van een ongewenst gedrag dat verband houdt met één van de beschermde criteria en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

7° « *seksuele intimidatie* » : onverminderd definities die eigen zijn aan de gebieden betrekking en onderwijs bedoeld in dit decreet, de toestand waarin er sprake is van een ongewenst gedrag met een seksuele connotatie dat zich lichamelijk, verbaal of non-verbaal voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

8° « *opdracht tot discrimineren* » : elke handelwijze die erin bestaat iemand opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van één van de beschermde criteria;

9° « *redelijke aanpassingen* » : onverminderd de definitie die wordt gegeven door de overheid die daarvoor bevoegd is krachtens artikel 5, § 1, II, 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, samen met artikel 3septies van het decreet II van 19 juli 1993 tot toekenning van de uitoefening van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie, zijn de 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, deel te nemen aan en vooruit te komen op de in artikel 4 bedoelde gebieden, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. 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;

10° « *positieve acties* » : de specifieke maatregelen zoals bedoeld in hoofdstuk V van deze Titel die bestemd zijn om de nadelen in verband met één van de beschermde criteria te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

11° « *betrokkingsverhoudingen* » : de verhoudingen in het kader van een statutaire betrekking die de Franse Gemeenschap kan bepalen krachtens de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en artikel 127, § 1, 1°, van de Grondwet, op alle niveaus van de beroepshierarchie, die de voorwaarden voor de toegang tot het ambt, met inbegrip inzake bevordering, alsook de voorwaarden voor de uitoefening van die ambten, met inbegrip van de voorwaarden waaronder er een einde aan wordt gemaakt, alsook de bezoldigingen in verband daarmee, inhouden.

12° « *onderwijs* » (« *enseignement* ») : het onderwijs dat in de Franse Gemeenschap wordt verstrekt, alle typen, niveaus en netten inbegrepen, dat door haar wordt geregeld in het kader van de bevoegdheden die haar terzake worden toegewezen krachtens artikel 127, § 1, 2°, van de Grondwet, in zoverre dat onderwijs overeenstemt met het onderwijs bedoeld in artikel 149 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap en met de beroepsopleiding bedoeld in artikel 150 van datzelfde Verdrag;

13° « *onderwijs* » (« *éducation* ») : het onderwijs in de zin van artikel 149 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, alle netten inbegrepen, bestaande uit, enerzijds, het basisonderwijs bedoeld in artikel 2 van het decreet van 24 juli 1997 dat de prioritaire taken bepaalt van het basisonderwijs en van het secundair onderwijs en de structuren organiseert die het mogelijk maken ze uit te voeren, en uit, anderzijds, het secundair onderwijs bedoeld in artikel 3 van hetzelfde decreet, met uitsluiting van het onderwijs dat met de beroepsopleiding overeenstemt;

14° «beroepsopleiding»: de beroepsopleiding in de zin van artikel 150 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, dit is het onderwijs dat in de Franse Gemeenschap wordt verstrekt, alle netten inbegrepen, bestemd om voor te bereiden tot een kwalificatie voor een vak, een beroep of een specifieke betrekking, of om een vaardigheid te doen verwerven die specifiek noodzakelijk is voor de uitoefening ervan, met uitsluiting van het onderwijs dat overeenstemt met het onderwijs bedoeld in 13°. Stemmen ten minste overeen met de beroepsopleiding, de afdeling kwalificatie van het secundair onderwijs bedoeld in artikel 4, vijfde lid, van het decreet van 24 juli 1997 dat de prioritaire taken bepaalt van het basisonderwijs en van het secundair onderwijs en de structuren organiseert die het mogelijk maken ze uit te voeren, het alternerend secundair onderwijs dat wordt georganiseerd door het decreet van 3 juli 1991 en het hoger onderwijs bedoeld in artikel 1, § 3, van de wet van 7 juli 1970 betreffende de algemene structuur van het hoger onderwijs;

15° «gezondheidsbeleid»: het gezondheidsbeleid in de zin van artikel 5, § 1, I, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;

16° «sociale voordelen»: de sociale voordelen in de zin van artikel 7, § 2, van de Verordening (EEG) nr. 1612/68 van de Raad van 15 oktober 1968 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Gemeenschap, dit is, in het kader van dit decreet, alle verstrekkingen van economische of culturele aard, in zover ze, ongeacht of ze al dan niet in het kader van een arbeidsovereenkomst worden verleend, door de overheid of privé-instellingen die onder de Franse Gemeenschap ressorteren, worden toegekend;

17° «goederen»: 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;

18° «Diensten»: diensten van algemeen nut, met inbegrip van de diensten in de zin van artikel 50 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap.

#### HOOFDSTUK III. — *Algemeen toepassingsgebied*

**Art. 4.** Dit decreet is van toepassing, voor elk van de hierna vermelde gebieden, voor zover die gebieden verband houden met het materiële en territoriale bevoegdheidsgebied van de Franse Gemeenschap, voor zover deze de uitoefening van de betrokken bevoegdheid met toepassing van artikel 138 van de Grondwet niet heeft overgedragen, op alle personen, zowel in de openbare sector als in de private sector, waarbij het bepalingen bevat die bestemd worden om de gelijke behandeling te waarborgen:

- 1° betrekkingenverhoudingen;
- 2° onderwijs;
- 3° gezondheidsbeleid;
- 4° sociale voordelen;
- 5° aansluiting bij en aanwerving in elke privaatrechtelijke beroepsorganisatie die door de Franse Gemeenschap wordt gesubsidieerd;
- 6° toegang tot en aanbod van goederen en diensten die ter beschikking van het publiek staan.

#### HOOFDSTUK IV. — *Discriminatieverbod*

**Art. 5.** Elke discriminatie op grond van één van de beschermde criteria is verboden.

In het kader van dit decreet, omvat het woord «discriminatie», behoudens anders luidende bepaling, de volgende begrippen:

1° de directe discriminatie, met dien verstande dat elke minder gunstige behandeling van een vrouw als gevolg van zwangerschap, bevalling of moederschap, of van verandering van geslacht, een directe discriminatie op grond van geslacht uitmaakt;

2° de indirecte discriminatie;

3° de intimidatie of seksuele intimidatie, alsook elke minder gunstige behandeling op grond van de afwijzing van dergelijke handelwijzen door de betrokken persoon of zijn onderwerping eraan;

4° de weigering de redelijke aanpassingen ten behoeve van een gehandicapte persoon te treffen, onverminderd de regels die op dat gebied worden uitgevaardigd door de overheid die bevoegd is krachtens artikel 5, § 1, II, 4°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, in samenhang met artikel 3septies van het decreet II van 19 juli 1993 tot toekenning van de uitoefening van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie;

5° de opdracht tot discrimineren.

Elk direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria maakt een directe discriminatie uit, tenzij dat onderscheid, uitsluitend in de gevallen waarin dit decreet in deze mogelijkheid uitdrukkelijk voorziet in het kader van titel II, objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Elke indirecte discriminatie op grond van één van de beschermde criteria maakt een indirecte discriminatie uit,

1° tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze waarop dat indirecte onderscheid gegrond is objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of,

2° tenzij het, in geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, bewezen wordt dat geen redelijke aanpassing kan worden getroffen.

Een direct of indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria kan niet worden geïnterpreteerd als een vorm van discriminatie die door dit decreet wordt verboden, wanneer dat directe of indirecte onderscheid door of krachtens een decreet wordt opgelegd.

Het vorige lid belet echter niet dat de directe of indirecte onderscheiden die door of krachtens een wet worden opgelegd, in overeenstemming moeten zijn met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het in België geldende internationaal recht.



HOOFDSTUK V. — *Positieve acties*

**Art. 6.** § 1. De Franse Gemeenschap kan positieve acties handhaven of aannemen.

Een direct of indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria kan niet worden geïnterpreteerd als een vorm van discriminatie, wanneer dat onderscheid uit de tenuitvoerlegging van een positieve actie voortvloeit.

§ 2. Een positieve actiemaatregel kan alleen ten uitvoer worden gelegd onder de volgende voorwaarden :

1° er moet een blijkbare ongelijkheid voorhanden zijn;

2° het wegwerken van die ongelijkheid moet worden aangewezen als een na te streven doel;

3° de positieve actiemaatregel moet tijdelijk zijn, daar ze van aard is om te verdwijnen zodra het nagestreefde doel bereikt is;

4° de positieve actiemaatregel mag andermans rechten niet nutteloos beperken.

§ 3. Met inachtneming van de in § 2 vastgestelde voorwaarden bepaalt de Regering de hypothesen en de voorwaarden waarbij een positieve actiemaatregel ten uitvoer kan worden gelegd.

TITEL II. — *Specifieke bepalingen*HOOFDSTUK I. — *Betrekking**Afdeling I. — Specifieke definities*

**Art. 7.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt verstaan onder :

1° « bezoldiging » : de gewone basis- of minimumwedde, en elk ander voordeel, die/dat rechtstreeks of onrechtstreeks, in geld of in natura, wordt uitbetaald, die/dat de titularis van het ambt overeenstemmend met een betrekkingverhouding bedoeld in artikel 8, eerste lid, op grond daarvan geniet.

2° « intimidatie » : de ongewenste, onrechtmatige en herhaaldelijke handelwijzen die in de in dit hoofdstuk bedoelde betrekkingverhoudingen voorkomen en die inzonderheid tot uiting komen in eenzijdige gedragingen, woorden, intimidaties, daden, gebaren en schriften en die als doel of als gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de lichamelijke of psychische integriteit van een persoon die deze betrekkingverhoudingen aangaan, aantasten, of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

3° « seksuele intimidatie » : elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat zich in de in dit hoofdstuk bedoelde betrekkingverhoudingen voordoet, waarvan hij die zich daarvan schuldig maakt weet of zou moeten weten dat het de waardigheid van vrouwen en mannen op hun werkplek aantast;

4° « werkgever » : de persoon die de titularis van het ambt overeenstemmend met een betrekkingverhouding bedoeld in artikel 8, eerste lid, tewerkstelt.

*Afdeling II. — Specifiek toepassingsgebied*

**Art. 8.** De bepalingen van dit hoofdstuk zijn toepasselijk op de statutaire betrekkingverhoudingen binnen :

1° de instellingen bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, die door de Franse Gemeenschap werden opgericht of in het kapitaal waarvan ze deelneemt;

2° de onderwijsinstellingen in de Franse Gemeenschap, van alle typen, alle niveaus, alle netten, zoals bedoeld bij artikel 24, § 4, van de Grondwet;

3° het bestuur en de instellingen waarover de Regering beschikt, bedoeld in artikel 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Wat de voorwaarden voor de toegang tot het ambt betreft, is dit decreet toepasselijk, onverminderd de krachtens artikel 87, § 2, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen aan Selor toegewezen bevoegdheid, onder meer, maar niet uitsluitend, op :

1° de werkaanbiedingen of -advertenties en de aankondigingen van bevorderingsmogelijkheden, ongeacht de wijze waarop deze worden bekendgemaakt of verspreid;

2° de vaststelling en de toepassing van de selectiecriteria en de selectiewegen die bij de werving worden gebruikt;

3° de vaststelling en de toepassing van de wervingscriteria die worden gebruikt bij de werving of de benoeming;

4° de vaststelling en de toepassing van de criteria die bij de bevordering worden gebruikt.

Wat de arbeidsvoorwaarden en de bezoldiging betreft, is dit decreet onder meer maar niet uitsluitend van toepassing op :

1° de statutaire stelsels van administratief recht;

2° de arbeidsduur en de dienstregelingen;

3° de rangschikking van de beroepen en ambten.

Wat de voorwaarden betreft waaronder een einde gemaakt wordt aan de betrekkingverhoudingen, is dit decreet, onder meer maar niet uitsluitend, toepasselijk op de maatregelen die worden genomen als gevolg van een verbreking van de betrekkingverhouding.

*Afdeling III. — Rechtvaardigingen voor het directe onderscheid in de betrekking*Onderafdeling I. — *Objectieve en redelijke rechtvaardiging*

**Art. 9.** Een direct onderscheid op grond van nationaliteit, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een lichamenlijk of genetisch kenmerk, of sociale afkomst vormt geen discriminatie indien dat onderscheid objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Krachtens het eerste lid kan echter geen direct onderscheid op grond van nationaliteit worden gerechtvaardigd dat door het recht van de Europese Unie zou worden verboden.

## Onderafdeling II. — Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste

**Art. 10.** § 1. Onder voorbehoud van de schikkingen bedoeld in de artikelen 11 tot 13, kan een direct onderscheid op grond van vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienstige of filosofische overtuiging, handicap, om geen discriminatie te vormen, alleen worden gerechtvaardigd door wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan alleen sprake zijn als :

1° het bedoelde kenmerk wezenlijk en bepalend is wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, en;

2° het doel daarvan legitiem is en de vereiste evenredig aan dat doel is.

§ 3. De Regering bepaalt de toestanden waarin het geslacht, overeenkomstig de voorwaarden bedoeld in paragraaf 2 van deze bepaling, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

Als de met toepassing van het vorige lid goedgekeurde besluiten op de overheidssector betrekking hebben, worden ze goedgekeurd na raadpleging, naargelang van het geval, van het bevoegde overleg- of onderhandelingscomité, bepaald bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, of van het aangewezen syndicale overlegorgaan voor de besturen, diensten en instellingen waarop die wet niet van toepassing is.

Als één van de geraadpleegde organen zich binnen de twee maanden na de indiening van de aanvraag niet heeft uitgesproken, wordt zijn advies als gunstig geacht.

§ 4. Voor de andere beschermde criteria bedoeld in § 1 dan het geslacht, moet in principe de rechter, voor elk geval afzonderlijk, nakijken of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende vereiste vormt.

De Regering kan niettemin, na raadpleging van de organen bedoeld in § 3, tweede lid, een lijst bepalen waarin voorbeelden van situaties worden vermeld waarin een bepaald kenmerk, overeenkomstig § 2, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.

Als één van de geraadpleegde organen zich niet binnen twee maanden heeft uitgesproken, wordt zijn advies als gunstig geacht.

## Onderafdeling III. — Specifieke rechtvaardiging op grond van de godsdienstige of filosofische overtuiging

**Art. 11.** In afwijking van artikel 10, in de gevallen van beroepsactiviteiten van openbare en privé-organisaties waarvan de grondslag op de godsdienstige of filosofische overtuiging gebaseerd is, vormt een direct onderscheid op grond van de godsdienstige of filosofische overtuiging geen discriminatie, wanneer de godsdienstige of filosofische overtuiging, wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormen ten opzichte van de grondslag van de organisatie.

Op grond van deze bepaling, kan geen ander direct onderscheid steunend op een ander beschermd criterium worden gerechtvaardigd, tenzij het wordt gerechtvaardigd met toepassing van een andere bepaling van titel II van dit decreet.

Voor zover zijn bepalingen in acht worden genomen, doet dit decreet geen afbreuk aan het recht van de openbare of privé-organisaties waarvan de grondslag op de godsdienstige of filosofische overtuiging gebaseerd is, om van personen die voor ze werken een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.

## Onderafdeling IV. — Specifieke rechtvaardiging op grond van leeftijd

**Art. 12.** In afwijking van artikel 10 en onverminderd de andere bepalingen van dit hoofdstuk, vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel, inzonderheid door legitieme doelstellingen inzake tewerkstellingsbeleid, arbeidsmarkt, of door elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

*Afdeling IV. — Positieve actie*

**Art. 13.** Op het vlak van de betrekkingverhoudingen, worden de besluiten die met toepassing van artikel 6, § 3, worden goedgekeurd, voor de overheidssector, voorafgaandelijk onderworpen aan de raadpleging van de organen bedoeld in artikel 10, § 3, tweede lid.

Als één van de geraadpleegde organen zich binnen twee maanden na de aanvraag niet heeft uitgesproken, wordt zijn advies als gunstig geacht.

*Afdeling V. — Specifieke bepaling betreffende de intimidatie*

**Art. 14.** De intimidatie en de seksuele intimidatie worden met toepassing van dit hoofdstuk verboden wanneer ze zich voordoen in het kader van de toegang tot een ambt dat de Franse Gemeenschap kan regelen krachtens de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en artikel 127, § 1, 1°, van de Grondwet, met inbegrip wat de voorwaarden voor de toegang tot dat ambt betreft.

*Afdeling VI. — Terugkeer na zwangerschaps- en bevallingsverlof en na vaderschapsverlof en adoptieverlof*

**Art. 15.** Een ouder, die zich in een betrekkingverhouding bedoeld in dit hoofdstuk bevindt, en die zwangerschaps- en bevallingsverlof, vaderschapsverlof of adoptieverlof heeft, heeft het recht om onder voor haar/hem niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar/zijn ambt of een gelijkwaardig ambt terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij/hij tijdens haar/zijn afwezigheid aanspraak kan maken.

HOOFDSTUK II. — *Onderwijs**Afdeling I. — Specifieke definities*

**Art. 16.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt verstaan onder :

1° « intimidatie » : de ongewenste, onrechtmatige en herhaaldelijke handelwijzen die tot uiting komen in eenzijdige gedragingen, woorden, intimidaties, daden, gebaren en schriften en die als doel of als gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de lichamelijke of psychische integriteit van een persoon die het onderwijs bedoeld in artikel 17 geniet, aantasten, of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

2° « seksuele intimidatie » : elke vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat zich op het gebied van onderwijs voordoet, waarvan hij die zich daarvan schuldig maakt weet of zou moeten weten dat het de waardigheid van vrouwen en mannen op de plaatsen waar dat onderwijs wordt verstrekt, aantast.

*Afdeling II. — Specifiek toepassingsgebied*

**Art. 17.** De bepalingen van dit hoofdstuk kunnen worden ingeroepen in het onderwijs bedoeld in artikel 3, 12°, voor wat de toegang tot en het volgen van dat onderwijs betreft.

*Afdeling III. — Rechtvaardigingen voor het directe onderscheid in het onderwijs*

*Onderafdeling I. — Bij de toegang tot en het volgen van het onderwijs (éducation)*

**Art. 18.** Onder voorbehoud van artikel 6, kan geen rechtvaardiging voor het directe onderscheid op grond van vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming op dat gebied worden aanvaard.

**Art. 19.** Een direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°, van dit decreet, met uitzondering van deze die in artikel 18 opgesomd worden, vormt geen discriminatie indien dat onderscheid objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Krachtens het eerste lid kan echter geen direct onderscheid op grond van nationaliteit worden gerechtvaardigd dat door het recht van de Europese Unie zou worden verboden.

*Onderafdeling II. — Bij de toegang tot en het volgen van het onderwijs dat met de beroepsopleiding overeenstemt*

**Art. 20.** Onder voorbehoud van artikel 6, kan geen rechtvaardiging voor het directe onderscheid op grond van vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienstige of filosofische overtuiging, of handicap, op dat gebied worden aanvaard.

**Art. 21.** § 1. Onder voorbehoud van artikel 6, kan een direct onderscheid op grond van geslacht alleen worden gerechtvaardigd door wezenlijke en bepalende opleidingsvereisten.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende opleidingsvereiste kan alleen sprake zijn als :

1° het bedoelde kenmerk wezenlijk en bepalend is wegens de aard van de betrokken specifieke opleidingsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, en;

2° het doel daarvan legitiem is en de vereiste evenredig aan dat doel is.

**Art. 22.** Een direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°, van dit decreet, met uitzondering van deze die in de artikelen 20 en 21 opgesomd worden, vormt geen discriminatie indien dat onderscheid objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Krachtens het eerste lid kan echter geen direct onderscheid op grond van nationaliteit worden gerechtvaardigd dat door het recht van de Europese Unie zou worden verboden.

*Afdeling IV. — Specifieke bepaling betreffende de intimidatie*

**Art. 23.** De intimidatie en de seksuele intimidatie die worden ondergaan door iemand die het onderwijs bedoeld in artikel 17 geniet, worden met toepassing van dit hoofdstuk verboden wanneer ze zich voordoen in het kader van een onderwijs dat wordt verstrekt zonder dat het studieprogramma in een werkvorm voorziet die in de onderwijsinstelling wordt uitgevoerd.

**HOOFDSTUK III. — Gezondheidsbeleid**

*Afdeling I. — Specifiek toepassingsgebied*

**Art. 24.** De bepalingen van dit hoofdstuk kunnen worden ingeroepen door de personen die elk gezondheidsbeleid in de zin van artikel 3, 15° van dit decreet genieten.

*Afdeling II. — Rechtvaardigingen voor het directe onderscheid in het gezondheidsbeleid*

**Art. 25.** Onder voorbehoud van artikel 6, kan geen rechtvaardiging voor het directe onderscheid op grond van vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming op het gebied van het gezondheidsbeleid worden aanvaard.

**Art. 26.** Op het gebied van het gezondheidsbeleid vormt een direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°, van dit decreet, met uitzondering van deze die in artikel 25 opgesomd worden, geen discriminatie indien dat onderscheid objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Krachtens het eerste lid kan echter geen direct onderscheid op grond van nationaliteit worden gerechtvaardigd dat door het recht van de Europese Unie zou worden verboden.

**HOOFDSTUK IV. — Sociale voordelen**

*Afdeling I. — Specifiek toepassingsgebied*

**Art. 27.** De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op alle «sociale voordelen» in de zin van artikel 3, 16°, van dit decreet.

*Afdeling II. — Rechtvaardigingen voor het directe onderscheid op het gebied van de sociale voordelen*

**Art. 28.** Onder voorbehoud van artikel 6, kan geen rechtvaardiging voor het directe onderscheid op grond van vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming op het gebied van het gezondheidsbeleid worden aanvaard.

**Art. 29.** Op het gebied van de sociale voordelen vormt een direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°, van dit decreet, met uitzondering van deze die in artikel 28 opgesomd worden, geen discriminatie indien dat onderscheid objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Krachtens het eerste lid kan echter geen direct onderscheid op grond van nationaliteit worden gerechtvaardigd dat door het recht van de Europese Unie zou worden verboden.

HOOFDSTUK V. — *Aansluiting bij en aanwerving in elke privaatrechtelijke beroepsorganisatie die door de Franse Gemeenschap wordt gesubsidieerd of erkend*

*Afdeling I.* — Specifiek toepassingsgebied

**Art. 30.** Dit hoofdstuk is van toepassing op elke vereniging waarvan de leden een zelfde beroep uitoefenen, waarvan het maatschappelijk doel erin bestaat de professionele belangen van haar leden te behartigen, en die door de Franse Gemeenschap wordt gesubsidieerd of erkend.

*Afdeling II.* — Rechtvaardigingen voor het directe onderscheid

**Art. 31.** Onder voorbehoud van artikel 6, kan geen rechtvaardiging voor het directe onderscheid op grond van vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienstige of filosofische overtuiging, of handicap, op het gebied bedoeld bij dit hoofdstuk worden aanvaard.

**Art. 32.** Op het gebied bedoeld bij dit hoofdstuk vormt een direct onderscheid op grond van één van de andere beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°, van dit decreet dan deze die bedoeld zijn bij artikel 31, geen discriminatie, indien dat onderscheid objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Krachtens het eerste lid kan echter geen direct onderscheid op grond van nationaliteit worden gerechtvaardigd dat door het recht van de Europese Unie zou worden verboden.

HOOFDSTUK VI. — *Toegang tot en aanbod van goederen en diensten*

*Afdeling I.* — Specifiek toepassingsgebied

**Art. 33.** Dit hoofdstuk is van toepassing op elke persoon die goederen en diensten, die ter beschikking van het publiek staan, aanbiedt, ongeacht de betrokken persoon, zowel voor de overheidssector als voor de privé-sector met inbegrip van de openbare instellingen, en die buiten de sfeer van het privé- of gezinsleven worden aangeboden, alsook op de verrichtingen die in dat kader worden gevoerd.

*Afdeling II.* — Rechtvaardigingen voor het directe onderscheid

Onderafdeling I. — Toegang tot en aanbod van goederen en diensten op grond van nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming

**Art. 34.** Onder voorbehoud van artikel 6, kan geen rechtvaardiging voor het directe onderscheid op grond van vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming op het gebied bedoeld bij dit hoofdstuk worden aanvaard.

Onderafdeling II. — Aanbod van goederen en diensten die uitsluitend of wezenlijk bestemd worden voor de personen van een bepaald geslacht

**Art. 35.** Onder voorbehoud van artikel 6, kan een direct onderscheid op grond van geslacht worden gevoerd, indien het aanbod van goederen en diensten die uitsluitend of wezenlijk voor de personen van een bepaald geslacht worden bestemd objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

De Regering bepaalt op een beperkende wijze de goederen en diensten die kunnen worden beschouwd als uitsluitend of wezenlijk bestemd voor de personen van een bepaald geslacht.

Als er geen besluit wordt genomen op grond van het vorige lid, komt het de rechter toe na te kijken, voor elk geval afzonderlijk, of het in het eerste lid bedoelde onderscheid objectief door een legitiem doel kan worden gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Onderafdeling III. — Objectieve en redelijke rechtvaardiging

**Art. 36.** Op het gebied bedoeld bij dit hoofdstuk, vormt een direct onderscheid op grond van één van de andere beschermde criteria als deze die in de artikelen 34 en 35 opgesomd zijn, geen discriminatie indien dat onderscheid objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Krachtens het eerste lid kan echter geen direct onderscheid op grond van nationaliteit worden gerechtvaardigd dat door het recht van de Europese Unie zou worden verboden.

**TITEL III. — Horizontale bepalingen**

HOOFDSTUK I. — *Autonome instellingen voor de strijd tegen discriminatie*

**Art. 37.** § 1. Het Instituut, wanneer discriminatie op geslacht gebaseerd is en verboden wordt met toepassing van dit decreet, wordt ertoe gemachtigd, onverminderd de opdrachten die hem toegewezen worden krachtens de wet van 16 februari 2002 :

1° om de studies en onderzoeken betreffende gender en gelijkheid van vrouwen en mannen te verrichten, ontwikkelen, ondersteunen en coördineren, en de impact van de concrete beleidslijnen, programma's en maatregelen vanuit een genderperspectief te evalueren;

2° om aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de decreten en reglementeringen van de Regering van de Franse Gemeenschap;

3° om aanbevelingen te richten tot de overheid, privé-personen of privé-instellingen naar aanleiding van de resultaten van de studies en onderzoeken bedoeld in 1°;

4° om binnen de perken van zijn doelstelling, hulp te verlenen aan iedereen die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en plichten. Die hulp laat de betrokkene toe om inlichtingen en raadgevingen te verkrijgen over de middelen die hij/zij kan aanwenden om zijn/haar rechten te doen gelden;

5° om in rechte op te treden in rechtsgeschillen waartoe de toepassing van dit decreet aanleiding kan geven;

6° om in het kader van zijn opdracht, alle nodige informatie, documentatie en archieven aan te leggen en te verstrekken;

7° om de statistische gegevens en de rechterlijke beslissingen die nuttig zijn voor de evaluatie van de decreten en reglementeringen van de Regering van de Franse Gemeenschap betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen in te winnen en bekend te maken, zonder dat de betrokken partijen kunnen worden geïdentificeerd;

8° om, wanneer het Instituut feiten inroept die aanleiding geven tot een vermoeden van een discriminerende behandeling zoals verboden in de decreten en reglementeringen van de Franse Gemeenschap betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen, aan de bevoegde overheid te vragen om op de hoogte gebracht en gehouden te worden van de resultaten van de analyse van de bewuste feiten.

De overheid informeert het Instituut op een gemotiveerde wijze over het verder gevolg.

§ 2. Het Centrum, wanneer discriminatie verboden wordt met toepassing van dit decreet en gebaseerd is op andere redenen dan de taal, het vakbondslidmaatschap en het geslacht en bedoeld in artikel 3, 1°, van dit decreet, wordt ertoe gemachtigd, onverminderd de opdrachten die hem toegewezen worden krachtens de wet van 15 februari 1993 :

1° om alle studies en onderzoeken uit te voeren die noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van zijn opdracht;

2° om adviezen en aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de reglementeringen van de Regering van de Franse Gemeenschap;

3° om aanbevelingen te richten tot de overheid, privé-personen of privé-instellingen naar aanleiding van de resultaten van de studies en onderzoeken bedoeld in 1°;

4° om, binnen de perken van zijn doelstelling, hulp te verlenen aan iedereen die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en plichten. Die hulp laat de betrokkene toe om inlichtingen en raadgevingen te verkrijgen over de middelen die hij/zij kan aanwenden om zijn/haar rechten te doen gelden;

5° om, in het kader van zijn opdrachten, instellingen, organisaties en rechtshulpverleners te ondersteunen en te begeleiden;

6° om in rechte op te treden in rechtsgeschillen waartoe de toepassing van dit decreet aanleiding kan geven;

7° om, in het kader van zijn opdracht, alle nodige informatie en documentatie aan te leggen en te verstrekken;

8° om de statistische gegevens en de rechterlijke beslissingen die nuttig zijn voor de evaluatie in te winnen en bekend te maken, zonder dat de betrokken partijen kunnen worden geïdentificeerd;

9° om, wanneer het Centrum feiten inroept die aanleiding geven tot een vermoeden van een discriminerende behandeling zoals verboden in de decreten en reglementeringen van de Franse Gemeenschap betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen, aan de bevoegde overheid te vragen om op de hoogte gebracht en gehouden te worden van de resultaten van de analyse van de bewuste feiten. De overheden informeren het Centrum op een gemotiveerde wijze over het verder gevolg.

## HOOFDSTUK II. — *Rechtsmiddelen en bewijslast*

### *Afdeling I. — Rechtsmiddelen*

**Art. 38.** Kunnen in rechte optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven, met uitzondering van de geschillen gebaseerd op een discriminatie op grond van taal, de organen bedoeld in artikel 37.

De Regering wijst het orgaan aan dat bevoegd zal zijn voor de discriminatie op grond van taal.

**Art. 39.** Wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen de volgende belangenverenigingen eveneens in rechte optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven :

1° de instellingen van openbaar nut en alle verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve organisaties 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 vakbondsorganisaties binnen het vakbondsoverlegorgaan aangewezen voor de besturen, diensten of instellingen waarvoor de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is.

**Art. 40.** Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een natuurlijke persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van de organen bedoeld in artikel 37 en van de belangenverenigingen bedoeld in artikel 39 slechts ontvankelijk indien zij bewijzen dat zij handelen met instemming van het slachtoffer.

### *Afdeling II. — Bewijslast*

**Art. 41.** De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

**Art. 42.** Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, de organen bedoeld in artikel 37 of één van de belangenverenigingen bedoeld in artikel 39 voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoeren die het bestaan van een discriminatie op grond van één van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij de organen bedoeld in artikel 37 of één van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

HOOFDSTUK III. — *Beschermings- en strafbepalingen van burgerlijke aard**Afdeling I. — Gelijkwaardigheid*

**Art. 43.** Zijn nietig de bepalingen die in strijd zijn met dit decreet, alsook de bedingen die bepalen dat één of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die bij dit decreet gewaarborgd worden.

In de zin van dit artikel verstaat men onder «bepalingen» de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

*Afdeling II. — Bescherming tegen represailles*

**Art. 44.** § 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van dit decreet ontstaan in een ander domein dan dat van de betrekking, mogen zij tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de betrokkene, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

Voor de toepassing van dit artikel verstaat men onder «nadelige maatregel», elke ongunstige of nadelige maatregel opgelegd aan de dader van de klacht bedoeld in het eerste lid.

§ 2. In de zin van § 1 wordt verstaan onder klacht :

1° een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de organisatie of instelling tegen wie de klacht is ingediend, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;

2° een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van betrokkene door één van de belangenverenigingen bedoeld in artikel 39 of door de organen bedoeld in artikel 37;

3° een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;

4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door één van de belangenverenigingen bedoeld in artikel 39 of door de organen bedoeld in artikel 37.

De met redenen omklede klacht bedoeld in het eerste lid, 1° en 2° bestaat in een gedagtekende, 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. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokkene binnen 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 betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet hij die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkene een schadevergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan de in artikel 47, bedoelde schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige van de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht bedoeld in § 2, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 6. Op aanvraag van de verweerder, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde klacht, aanhangig is gemaakt, beslissen om de in § 3 bedoelde termijn in te korten.

**Art. 45.** § 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van dit decreet ontstaan uit het domein van de betrekking bedoeld in hoofdstuk I van Titel II van dit decreet, kan de werkgever tegen deze persoon geen nadelige maatregel treffen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. In de zin van dit artikel kan een nadelige maatregel opgevat worden door de verbreking van de betrekkingen, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of door de nadelige maatregel ontstaan na de verbreking van de betrekkingen.

§ 3. In de zin van dit artikel wordt verstaan onder klacht :

1° een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de dienst die hem/haar tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;

2° een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van betrokkene door één van de belangenverenigingen bedoeld in artikel 39 of door de organen bedoeld in artikel 37 bij de dienst die hem/haar tewerkstelt;

3° een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;

4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door één van de belangenverenigingen bedoeld in artikel 39 of door de organen bedoeld in artikel 37.

De met redenen omklede klacht bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, bestaat in een gedagtekende, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 4. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen 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 betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Als de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief binnen de dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de beslissing waarbij een einde wordt gesteld aan het ambt of waarbij dit laatste geschorst wordt, of binnen de dertig dagen van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever die de persoon opnieuw in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ambtsschorsing- of neerlegging of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde bezoldiging betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze bezoldiging storten.

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

§ 6. Als de betrokkene na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto bezoldiging voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade. In laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen als het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht.

§ 8. Als de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de betrekkingverhouding beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt geacht met § 1, dient de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij de feiten zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht bedoeld in § 3, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn ook van toepassing op andere personen dan de werkgevers die personen in het kader van de betrekkingverhoudingen tewerkstellen of die hen opdrachten toewijzen.

#### *Afdeling III. — Sancties*

**Art. 46.** § 1. In geval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

In de hierna bedoelde gevallen moet de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding betalen die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag zoals bepaald in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

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

1° het bedrag van de forfaitaire vergoeding van de morele schade wordt op 1.300 euro bepaald indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade; met uitzondering van het hierna bedoelde geval, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, bepaald op een bedrag van 650 euro;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de betrekkingverhoudingen bepaald in artikel 3, 9°, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn; in dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto bezoldiging; wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de betrekkingverhoudingen bepaald in artikel 3, 11°, echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 43, wordt de forfaitaire schadevergoeding bepaald volgens de bepalingen van punt 1°.

**Art. 47.** De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van de organen bedoeld in artikel 37, van één van de belangenverenigingen bedoeld in artikel 39, van het Openbaar Ministerie of het arbeidsauditoraat wanneer hij de vordering aanhangig heeft gemaakt, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385bis tot en met 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

**Art. 48.** Elke discriminatie gepleegd door een vast benoemd personeelslid kan bovendien aanleiding geven tot een tuchtprocedure overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op de vast benoemde personeelsleden.

**Art. 49.** De Regering kan de subsidie, de goedkeuring of de erkenning van de verenigingen bedoeld in artikel 30 van dit decreet schorsen of intrekken wanneer ze vaststelt dat deze vereniging discriminatie gepleegd heeft.

Deze schorsing of deze intrekking gebeurt overeenkomstig de decreets- en reglements-bepalingen betreffende de erkenning, de goedkeuring of de subsidiëring van deze verenigingen.

#### *Afdeling IV. — Vordering tot staking*

**Art. 50.** § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van de organen bedoeld in artikel 37, van één van de belangenverenigingen bedoeld in artikel 39, van het openbaar ministerie, of, naargelang de aard van de daad, het arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naar gelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze wet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

§ 2. Op verzoek van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank het slachtoffer de forfaitaire schadevergoeding bedoeld in artikel 46, § 2, toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder 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 overtreder.

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

§ 4. De vordering die steunt op § 1, wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;

3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;

4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Als een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

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

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

#### TITEL IV. — Strafrechtelijke bepalingen

**Art. 51.** Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder discriminatie, elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren of opzettelijke intimidatie op grond van een beschermd criterium bedoeld in artikel 3, 1°.

**Art. 52.** Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 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 beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°;

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 beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°;

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 beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°;

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 beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°.

**Art. 53.** Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen wordt gestraft, hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden denkbeelden verspreidt die gegrond zijn op rassensuperioriteit of rassenhaat.

**Art. 54.** Met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen wordt gestraft, hij die behoort tot een groep of tot een vereniging die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie op grond van nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming verkondigt in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, dan wel aan zodanige groep of vereniging zijn medewerking verleent.

**Art. 55.** Met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°.

Indien de verdachte bewijst dat hij gehandeld heeft 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.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldlige aan te geven; anders worden zij zelf vervolgd.

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

**Art. 56.** Wie, op het vlak van de betrekkingverhoudingen en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die ter beschikking van het publiek worden gesteld in de aangelegenheden in verband met de bevoegdheden van de Franse Gemeenschap, een persoon discrimineert op basis van nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, wordt gestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen.

Dezelfde straffen worden toegepast bij discriminatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan op basis van één van de beschermde criteria opgesomd in het eerste lid.



**Art. 57.** Met een gevangenisstraf van één maand tot een jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen wordt gestraft zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 50 werd gewezen.

**Art. 58.** In geval van een inbreuk op de artikelen 52 tot 57 kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot ontzetting worden veroordeeld.

**Art. 59.** Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de in deze wet bedoelde misdrijven.

#### TITEL V. — Slotbepalingen

##### HOOFDSTUK I. — Bemiddeling

**Art. 60.** De Regering richt een bemiddelingsdienst op waarop elke persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie bedoeld in dit decreet, een beroep kan doen. De hoofdpdracht van die dienst bestaat erin klachten in ontvangst te nemen en het standpunt van de verzoeker overeen te brengen met dat van de betrokken personen of diensten.

De bemiddelingsdienst formuleert aanbevelingen of voorstellen ten opzichte van de betrokken partijen om de moeilijkheden terzake op te lossen voor het geschil waarvoor op hem een beroep wordt gedaan en, bij gebrek aan bemiddeling, geeft de verzoeker in voorkomend geval advies over de te ondernemen administratieve of gerechtelijke stappen.

De bemiddelingsdienst bezorgt de Regering een jaarlijks activiteitenverslag waarin de identiteit van de verzoekers en de betrokken personen niet vermeld mag worden. Daarnaast kan de bemiddelingsdienst tussentijdse verslagen meedelen indien hij dit nuttig acht. Die verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling in de domeinen bedoeld in artikel 4 kan verbeteren.

De bemiddelingsdienst kan weigeren om een klacht te behandelen wanneer ze klaarblijkelijk als ongegrond of buiten zijn bevoegdheden lijkt of wanneer de feiten meer dan één jaar vóór de indiening van de klacht zijn gebeurd of nog wanneer een burgerlijke rechtsvordering of een strafprocedure op het voorwerp van die klacht betrekking hebben.

##### HOOFDSTUK II. — Toezicht en evaluatie

**Art. 61.** Om de vijf jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van dit decreet, evalueert het Parlement van de Franse Gemeenschap de toepassing en de doeltreffendheid van dit decreet.

Deze evaluatie vindt plaats, nadat de organen bedoeld in artikel 37 werden gehoord, op basis van een door een deskundigencommissie aan het Parlement voorgelegd verslag.

De Regering bepaalt de nadere regels inzake de samenstelling van de deskundigencommissie, hun aanstelling en de vorm en concrete inhoud van het verslag. Bij de samenstelling wordt er over gewaakt dat de commissie bestaat uit een gelijk aantal leden van elk geslacht, en wordt een evenwichtige verdeling gewaarborgd tussen vertegenwoordigers van de magistratuur, de advocatuur en andere actoren die een specifieke kennis en ervaring inzake de strijd tegen discriminatie hebben.

##### HOOFDSTUK III. — Opheffingsbepalingen

**Art. 62.** Het decreet van 19 mei 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling, wordt opgeheven.

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering, wordt opgeheven.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 12 december 2008.

De Minister-President,  
R. DEMOTTE,

De Vice-Presidente, Minister van Hoger Onderwijs, Wetenschappelijk Onderzoek en Internationale Betrekkingen,  
Mevr. M.-D. SIMONET

De Vice-President, Minister van Begroting, Financiën, Ambtenarenzaken en Sport,  
M. DAERDEN

De Minister van Leerplichtonderwijs,  
Ch. DUPONT

De Minister van Cultuur en Audiovisuele Sector,  
Mevr. F. LAANAN

De Minister van Kinderwelzijn, Hulpverlening aan de Jeugd en Gezondheid,  
Mevr. C. FONCK

De Minister van Jeugd en Onderwijs voor Sociale Promotie,  
M. TARABELLA

—  
Nota

(1) *Zitting 2008-2009.*

*Stukken van de Raad.* — Ontwerp van decreet, nr. 601-1. — Verslag, nr. 601-2.

*Integraal verslag.* — Bespreking en aanneming. Vergadering van 9 december 2008.