

Basisallocatie	Initieel krediet		Overdracht		Aangepast krediet	
	VAK	VEK	VAK	VEK	VAK	VEK
OA 16 - 43.02.31	161	164	+ 640	+ 512	801	676
OA 16 - 43.03.31	620	110	+ 1.100	+ 880	1.720	990
OA 16 - 63.02.31	46.840	5.574	+ 9.647	+ 7.718	56.487	13.292
OA 16 - 63.10.31	/	/	+ 517	+ 414	517	414

Art. 3. Dit besluit wordt doorgezonden naar het Waalse Parlement, het Rekenhof, de Inspectie van Financiën, de Kanselarij van de Waalse Overheidsdienst en het Overkoepelend Directoraat-generaal Begroting, Logistiek en Informatie- en Communicatietechnologie.

Art. 4. De Minister van Begroting en Financiën, Luchthavens en Sportinfrastructuur is belast met de uitvoering van dit besluit.

Namen, 20 december 2021.

Ph. HENRY

J.-L. CRUCKE

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST — REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN BRUSSEL-HOOFDSTAD

[C - 2022/15139]

30 JUNI 2022. — Ordonnantie ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

De Verenigde Vergadering heeft aangenomen en Wij, Verenigd College, bekrachtigen hetgeen volgt:

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

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

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

1° Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen, ongeacht ras of etnische afstamming;

2° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

3° Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;

4° Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).

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

Art. 3. § 1. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt verstaan onder:

1° « arbeidsbetrekkingen »: de voorwaarden voor toegang, benoeming en bevordering tot de ambten in overheidsdienst bij de openbare instellingen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, ongeacht het statutaire of contractuele arbeidsstelsel, met inbegrip van de selectiecriteria en -procedures, de voorwaarden en de proeven voor aanwerving en bevordering, ongeacht de activiteitstak en op alle niveaus van de beroepshierarchie, alsook de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden binnen het openbaar ambt van de openbare instellingen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, ongeacht het statutaire of contractuele karakter van de aanstelling, met inbegrip van de voorwaarden voor het ontslag en de bezoldiging;

COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE DE BRUXELLES-CAPITALE

[C - 2022/15139]

30 JUIN 2022. — Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune

L'Assemblée réunie a adopté et Nous, Collège réuni, sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — Dispositions générales

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

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

1° la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine ethnique ;

2° la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

3° la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services ;

4° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, aux directives européennes 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE et 97/80/CE s'entendent, en ce qui concerne la Commission communautaire commune, comme des références faites à la directive 2006/54/CE, visée à l'alinéa 1^{er}, 4°.

Art. 3. § 1^{er}. Pour l'application de la présente ordonnance, il faut entendre par :

1° « relations de travail » : les conditions d'accès, de désignation et de promotion aux emplois de la fonction publique des institutions publiques de la Commission communautaire commune, indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement, y compris les critères et les procédures de sélection, les conditions et les épreuves de recrutement et d'avancement, quelle que soit la branche d'activité, et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, ainsi que les conditions d'emploi et de travail au sein de la fonction publique des institutions publiques de la Commission communautaire commune, indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement, en ce compris les conditions de licenciement et de rémunération ;

2° « loon »: het gewone basis- of minimumloon of wedde en alle andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks, in speciën of in natura, worden uitbetaald wegens de dienstbetrekking binnen het openbaar ambt van de openbare instellingen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de aanwerving;

3° « belangenverenigingen »: de in artikel 25 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;

4° « bepalingen »: de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten, in de collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

5° « beschermde criteria »: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke of syndicale overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale, etnische of sociale afkomst en geslacht;

6° « gelijkheid van behandeling »: de afwezigheid van elke vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie of intimidatie;

7° « direct onderscheid »: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één van de beschermde criteria;

8° « directe discriminatie »: direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van hoofdstuk 3, afdeling 2;

9° « indirect onderscheid »: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

10° « Indirecte discriminatie »: indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria dat niet kan worden gerechtvaardigd op grond van de bepalingen van hoofdstuk 3, afdeling 2;

11° « intimidatie »: ongewenst gedrag dat met één van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangestast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

12° « seksuele intimidatie »: ongewenst gedrag met een seksuele connotatie, al dan niet fysiek of verbaal geuit, dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangestast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

13° « opdracht tot discrimineren »: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een van de beschermde criteria;

14° « positieve actie »: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met een van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;

15° « redelijke aanpassingen »: 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 vooruitgang te maken in de aangelegenheden waarop deze ordonnantie van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door de bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

16° « goederen »: de goederen en waren in de zin van de bepalingen van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie betreffende het vrij verkeer van goederen en waren;

17° « diensten »: diensten in de zin van artikel 57 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

18° Verenigd College »: het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad;

19° « Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie »: de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, evenals elke Dienst of instelling door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie opgericht en elk publiekrechtelijk organisme afhankelijk van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

2° « rémunération »: le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, en raison de l'emploi au sein de la fonction publique des institutions publiques de la Commission communautaire commune, indépendamment du régime contractuel ou statutaire de l'engagement;

3° « groupements d'intérêts »: les organisations, associations et groupements, visés à l'article 25;

4° « dispositions »: les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives, dans les règlements collectifs et les dispositions figurant dans les documents établis unilatéralement;

5° « critères protégés »: l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, la nationalité, une prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale, et le sexe;

6° « égalité de traitement »: l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou de harcèlement;

7° « 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;

8° « discrimination directe »: distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre 3, section 2;

9° « 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;

10° « discrimination indirecte »: distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre 3, section 2;

11° « harcèlement »: comportement indésirable, lié à un des critères protégés, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

12° « harcèlement sexuel »: comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement ou verbalement, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

13° « injonction de discriminer »: 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 ses membres;

14° « action positive »: mesure spécifique destinée à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;

15° « aménagements raisonnables »: mesures appropriées, prises dans une situation concrète en fonction des besoins, pour permettre à une personne handicapée l'accès, la participation et la progression dans un emploi ou toute autre activité entrant dans le champ d'application de la présente ordonnance, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée pour l'employeur. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée à l'égard des personnes handicapées;

16° « biens »: les biens et marchandises au sens des dispositions du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises;

17° « services »: les services au sens de l'article 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;

18° « Collège réuni »: le Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale;

19° « Services de la Commission communautaire commune »: les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ainsi que chaque service ou institution créé(e) par la Commission communautaire commune et chaque organisme de droit public dépendant de la Commission communautaire commune.

§ 2. Voor de toepassing van deze verordening wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 3. Voor de toepassing van deze verordening wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering geacht een direct onderscheid op grond van geslacht te zijn.

HOOFDSTUK II. — Doelstelling en toepassingsgebied

Art. 4. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie verleende bevoegdheden, is deze verordening van toepassing op alle personen, zowel in de particuliere als in de openbare sector, met inbegrip van overheidsinstanties, in de volgende aangelegenheden:

1° het gezondheidsbeleid;

2° de bijstand aan personen;

3° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die voor het publiek beschikbaar zijn en buiten de privé- en gezinssfeer worden aangeboden, alsmede de transacties die in dit verband plaatsvinden;

4° de toegang tot, de deelname aan en iedere andere uitoefening van een economische, sociale of politieke activiteit die voor het publiek toegankelijk is;

5° de arbeidsbetrekkingen binnen de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

HOOFDSTUK III. — Bestrijding van discriminatie

Afdeling 1. — Discriminatieverbod

Art. 5. De gelijkheid van behandeling wordt op de in artikel 4 bedoelde gebieden gewaarborgd.

Art. 6. § 1. In de gebieden die onder het toepassingsgebied van deze ordonnantie vallen, is elke discriminatie op basis van de in artikel 3, § 1, 5°, bedoelde gronden verboden.

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

1° de directe discriminatie;

2° de indirecte discriminatie;

3° de opdracht tot discrimineren;

4° de intimidatie;

5° de seksuele intimidatie;

6° de weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Afdeling 2. — Rechtvaardiging van verschillen in behandeling

Onderafdeling 2.1. — Rechtvaardiging van direct onderscheid

Art. 7. Elk direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Art. 8. § 1. In afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van dit hoofdstuk, kan een direct onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap in de in artikel 4, 5°, bedoelde aangelegenheden uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

§ 2. Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

– een bepaald kenmerk, dat verband houdt met leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;

– het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is met deze nagestreefde doelstelling.

§ 3. De rechter onderzoekt in elk concreet geval een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalend beroepsvereiste vormt.

§ 2. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 3. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

CHAPITRE II. — Objectif et champ d'application

Art. 4. Dans les limites des compétences dévolues à la Commission communautaire commune, la présente ordonnance s'applique à toutes les personnes, tant au secteur privé qu'au secteur public, y compris les organismes publics, dans les matières suivantes :

1° la politique de santé ;

2° l'aide aux personnes ;

3° l'accès aux biens et services et à la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public et qui sont offerts en dehors de la sphère privée et familiale ainsi que les transactions qui se déroulent dans ce cadre ;

4° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique sociale ou politique accessible au public ;

5° les relations de travail qui se nouent au sein des Services de la Commission communautaire commune.

CHAPITRE III. — Lutte contre la discrimination

Section 1^{re}. — Interdiction de discrimination

Art. 5. L'égalité de traitement est garantie dans les matières visées à l'article 4.

Art. 6. § 1^{er}. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente ordonnance, toute discrimination fondée sur un des motifs visés à l'article 3, § 1^{er}, 5°, est interdite.

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

1° la discrimination directe ;

2° la discrimination indirecte ;

3° l'injonction de discriminer ;

4° le harcèlement ;

5° le harcèlement sexuel ;

6° le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Section 2. — Justification des différences de traitement

Sous-section 2.1. — Justification des distinctions directes

Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 4, 5°, peut 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 :

– une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et ;

– l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

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

Onderafdeling 2.2. — Rechtvaardiging van indirect onderscheid

Art. 9. Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie:

– tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, of;

– tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

Onderafdeling 2.3. — Algemene rechtvaardigingsgronden

Art. 10. § 1. Een direct of indirect onderscheid op grond van de in artikel 3, 5°, genoemde motieven geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer het verschil in behandeling een door het Verenigd College toegelaten maatregel van positieve actie inhoudt.

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

1° er is een kennelijke ongelijkheid;

2° het verdwijnen van deze ongelijkheid wordt aangewezen als een te bevorderen doelstelling;

3° de maatregel van positieve actie is van tijdelijke aard en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;

4° de maatregel van positieve actie beperkt andermans rechten niet onnodig.

Art. 11. § 1. Een verschil in behandeling op grond van de in artikel 3, 5°, genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van directe of indirecte discriminatie, wanneer dit verschil in behandeling wordt opgelegd door of krachtens een wet of een ordonnantie.

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

Afdeling 3. — Sancties en procedures

Art. 12. De bepalingen die met deze ordonnantie strijdig zijn alsook de bedingen die bepalen dat één of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze ordonnantie worden gewaarborgd, zijn nietig.

Art. 13. § 1. In geval van door deze ordonnantie verboden discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen, overeenkomstig het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

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

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

1° onverminderd de bepaling onder 2°, wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, op 650 euro bepaald. Dat bedrag wordt tot 1.300 euro verhoogd indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden zou zijn getroffen. In laatgenoemd geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutobezoldiging. Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen echter kan worden hersteld via de toepassing van de in artikel 12 bedoelde nietigheidssanctie, wordt de forfaitaire schadevergoeding overeenkomstig de bepaling onder 1° bepaald.

Sous-section 2.2. – Justifications des distinctions indirectes

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte :

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

– à 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.

Sous-section 2.3. — Motifs généraux de justification

Art. 10. § 1^{er}. Une distinction directe ou indirecte sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 5°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la différence de traitement constitue une mesure d'action positive autorisée par le Collège réuni.

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

1° il existe une inégalité manifeste ;

2° la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir ;

3° la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;

4° la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

Art. 11. § 1^{er}. Une différence de traitement sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 5°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte, lorsque cette différence de traitement est imposée par ou en vertu d'une loi ou d'une ordonnance.

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

Section 3. — Sanctions et procédures

Art. 12. Les dispositions contraires à la présente ordonnance sont nulles, ainsi que les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

Art. 13. § 1^{er}. En cas de discrimination interdite par la présente ordonnance, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice, en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

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

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

1° sans préjudice du 2°, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros lorsque l'auteur de la discrimination ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances telles que la gravité particulière du préjudice moral subi ;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute. Toutefois, lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut être réparé en appliquant la sanction de nullité, prévue à l'article 12, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés conformément au 1°.

Art. 14. § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of één of meerdere organen in de zin van artikel 24, stelt de voorzitter van het bevoegdrechtcollege het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van het bevoegde rechtcollege kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde aan de overtredingen is gemaakt.

§ 2. Op verzoek van het slachtoffer kan het bevoegd rechtcollege de in artikel 13, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

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

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

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

Zij wordt bij verzoekschrift ingesteld, in viervoud opgesteld en aangetekend verzonden of ter griffie van de bevoegde rechterlijke instantie neergelegd.

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 bevoegde 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 gerecht, met inbegrip van het strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de straf-vervolging 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, niettegenstaand 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 in de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, bepaald.

Art. 15. De stakingsrechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of van een belangenvereniging of van één of meerdere organen in de zin van artikel 24, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, tot de betaling van een dwangsom veroordelen, als aan die discriminatie geen einde wordt gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385bis tot 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 14. § 1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêts ou encore d'un ou de plusieurs organes au sens de l'article 24, le président de la juridiction compétente constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

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

§ 2. À la demande de la victime, le président de la juridiction compétente peut lui octroyer l'indemnisation forfaitaire, visée à l'article 13, § 2.

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

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

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

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

À peine de nullité, la requête contient :

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

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

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

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

Le greffier de la juridiction compétente 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 et 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 autre juridiction, en ce compris une 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'État, telles que définies par les lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

Art. 15. Le juge de la cessation peut, à la demande de la victime de la discrimination, d'un groupement d'intérêts ou encore d'un ou de plusieurs organes au sens de l'article 24, condamner l'auteur d'une discrimination au paiement d'une astreinte, au cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Afdeling 4. — Strafrechtelijke bepalingen

Art. 16. Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder discriminatie verstaan: elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie en opdracht tot discriminatie, op basis van een van de in artikel 3, 5°, genoemde gronden, alsook de weigering om redelijke aanpassingen te maken voor een persoon met een handicap.

Art. 17. Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen, wordt gestraft:

1° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens één van de in artikel 3, 5°, genoemde gronden;

2° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens één van de in artikel 3, 5°, genoemde gronden;

3° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de in artikel 3, 5°, genoemde gronden;

4° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de in artikel 3, 5°, genoemde gronden.

Art. 18. Met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar, wordt gestraft iedere ambtenaar of openbaar officier, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens de in artikel 3, 5°, genoemde gronden.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten worden begaan jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens de in artikel 3, 5°, genoemde gronden.

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

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

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

Art. 19. Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen, wordt gestraft elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 15 werd gewezen.

Art. 20. In geval van een inbreuk op artikel 17, 18 of 19, kan de veroordeelde bovendien, overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek, tot ontzetting worden veroordeeld.

Art. 21. Alle bepalingen van Boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven vermeld in deze ordonnantie.

Section 4. — Dispositions pénales

Art. 16. Pour l'application de la présente section, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle et d'injonction de discriminer, fondée sur un des motifs visés à l'article 3, 5°, ainsi que du refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Art. 17. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 3, 5° ;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 3, 5° ;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 3, 5° ;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 3, 5°.

Art. 18. 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 des motifs mentionnés à l'article 3, 5°.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres en raison des motifs mentionnés à l'article 3, 5°.

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

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

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

Art. 19. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou à un arrêt prononcé suite à une demande de cessation, conformément à l'article 15.

Art. 20. En cas d'infraction aux articles 17, 18 ou 19, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction, conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 21. Toutes les dispositions du Livre 1 du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente ordonnance.

Afdeling 5. — Bewijslast

Art. 22. Wanneer iemand die meent het slachtoffer te zijn van een van de in artikel 6, § 2, bedoelde vormen van discriminatie, zich voor de bevoegde rechter beroept op feiten die discriminatie kunnen doen vermoeden, staat het aan de verweerder te bewijzen dat er geen sprake is van discriminatie.

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

Afdeling 6. — Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Art. 23. § 1. Als een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens schending van deze ordonnantie in een arbeidsrelatie of in een ander domein, mag degene tegen wie deze klacht is gericht geen maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan deze klacht.

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

1° een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene:

a) ofwel bij de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in artikel 3, 19°, die hem tewerkstellen;

b) ofwel tegen de instelling, het centrum of de dienst die het voorwerp uitmaakt van de klacht, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;

2° een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokken persoon door het orgaan of de organen in de zin van artikel 23, of een belangenvereniging;

3° een rechtsvordering ingesteld door betrokken persoon;

4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokken persoon door het orgaan of de organen in de zin van artikel 23, of een belangenvereniging.

De in het eerste lid, 1° en 2°, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een schriftelijk stuk, dat is gedateerd, ondertekend en betekend, en waarin de grieven tegen de vermeende discriminatie zijn uiteengezet.

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

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

§ 4. Als de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in artikel 3, 19°, die de betrokken persoon tewerkstellen, een nadelige maatregel, in strijd met § 1, treffen ten aanzien van de betrokkene, kan deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in dienst op te nemen of hem zijn functies onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of van om het even welke andere nadelige maatregel. De Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in artikel 3, 19°, moeten zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

Als de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in artikel 3, 19°, de persoon opnieuw in dienst opnemen of hem zijn functies onder dezelfde voorwaarden als voorheen laten uitoefenen, moeten zij de wegens ontslag, wijziging van de arbeidsvoorwaarden of van om het even welke andere nadelige maatregel gederfde verloning betalen alsmede de werkgevers- en werneremersbijdragen betreffende deze verloning storten.

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

Section 5. — Charge de la preuve

Art. 22. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une des formes de discrimination visées à l'article 6, § 2, invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence de toute discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

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

Section 6. — Dispositifs de protection et de défense

Art. 23. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne, en raison de la violation de la présente ordonnance intervenue tant dans les relations de travail que dans un autre domaine, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre de mesure à l'encontre de cette personne, excepté pour des motifs étrangers à cette plainte.

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

1° une plainte motivée introduite par l'intéressé :

a) soit auprès des Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 19°, qui l'emploient ;

b) soit contre une institution, centre ou service qui fait l'objet de la plainte, conformément aux procédures en vigueur ;

2° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 23, ou par un groupement d'intérêts ;

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

4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 23, ou par un groupement d'intérêts.

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

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

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

§ 4. Lorsque les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 19°, qui emploient la personne concernée, adoptent une mesure préjudiciable à l'encontre de celle-ci, en contrevention au § 1^{er}, cette personne ou un groupement d'intérêts auquel elle est affiliée peut demander sa réintégration dans le service ou demander de lui permettre d'exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours suivant la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable. Les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 19°, doivent prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

Lorsque les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 19°, réintègrent la personne ou lui permettent d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions de travail qu'auparavant, ils sont tenus de payer la rémunération perdue du fait du licenciement, de la modification des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable, et de verser les cotisations de l'employeur et du travailleur afférentes à cette rémunération.

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

§ 5. Onverminderd artikel 13, moet de dader van de maatregel, als de betrokken persoon na het in paragraaf 4, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functies niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er in het algemeen werd geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met de bepalingen van paragraaf 1, aan de betrokken persoon een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het in artikel 13, § 2, bepaald bedrag, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden materiële en morele schade; in laatsgenoemd geval moet hij de omvang van deze schade bewijzen, overeenkomstig de gemeenrechtelijke regels van de burgerlijke aansprakelijkheid.

§ 6. Onverminderd artikel 13, zijn de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in artikel 3, 19°, die de betrokken persoon tewerkstellen, verplicht de in paragraaf 5 bedoelde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in paragraaf 4 bedoelde verzoek moet indienen:

1° als het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp van de klacht uitmaken, bewezen heeft geacht;

2° als de betrokken persoon de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in artikel 3, 19°, in strijd is met de bepalingen van paragraaf 1, wat volgens het slachtoffer een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging te verbreken of een reden om er, vóór het verstrijken ervan, een einde aan te maken;

3° als de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in artikel 3, 19°, de arbeidsbetrekking hebben beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van paragraaf 1 heeft geacht.

§ 7. Als de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking werd beëindigd en deze maatregel in strijd wordt bevonden met paragraaf 1, dienen de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zoals bedoeld in artikel 3, 19°, die de betrokken persoon tewerkstellen de in paragraaf 5 bedoelde schadevergoeding aan het slachtoffer te betalen.

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

Art. 24. § 1. Het Verenigd College wijst één of meer organen aan die in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van de in artikel 3, 5°, genoemde gronden.

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

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde organen zijn voor de op grond van de in artikel 3, 5°, genoemde gronden waarvoor ze zijn bevoegd, eveneens bevoegd voor:

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

2° het verrichten van onafhankelijke studies over discriminatie;

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

Art. 25. Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze ordonnantie aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld:

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

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

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

§ 5. Sans préjudice de l'article 13, à défaut de réintégration ou de reprise de fonctions aux conditions de travail fixées antérieurement, suivant la demande visée au paragraphe 4, alinéa 1^{er}, et, de manière générale, lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire identique à celui fixé à l'article 13, § 2, soit au préjudice matériel et moral qu'elle a réellement subi, à charge pour elle, dans ce dernier cas, de prouver l'étendue de ce préjudice, conformément au droit commun de la responsabilité civile.

§ 6. Sans préjudice de l'article 13, les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 19°, qui emploient la personne concernée, sont tenus de payer l'indemnité visée au paragraphe 5, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au paragraphe 4 :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte ;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de des Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 19°, viole les dispositions du paragraphe 1^{er}, ce qui constitue, selon la victime, un motif de rupture de la relation de travail sans préavis ou un motif pour y mettre un terme avant son expiration ;

3° lorsque les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 19°, ont rompu la relation de travail pour motif grave et pour autant que la juridiction compétente ait estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du paragraphe 1^{er}.

§ 7. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe 1^{er}, les Services de la Commission communautaire commune tels que visés à l'article 3, 19°, qui emploient la personne concernée, sont tenus de payer à la victime l'indemnité prévue au paragraphe 5.

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

Art. 24. § 1^{er}. Le Collège réuni désigne un ou plusieurs organes pouvant ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 5°.

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

§ 2. Les organes, visés au paragraphe 1^{er}, sont, sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 5°, pour lesquels ils sont compétents, également compétents pour :

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

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

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

Art. 25. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :

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

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

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

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

Art. 26. § 1. Het Verenigd College kan één of meer personen of organen aanwijzen die kunnen optreden als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van de in artikel 3, 5°, genoemde gronden.

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

§ 2. De verzoeningsdienst is bevoegd om:

1° klachten te ontvangen en inspanningen te leveren om het standpunt van al de betrokken partijen te verzoenen;

2° aanbevelingen op te stellen of voorstellen te formuleren die een oplossing kunnen bieden voor het geschil waarvoor op hem een beroep wordt gedaan.

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

1° de klacht is manifest ongegrond;

2° de klacht valt buiten zijn bevoegdheden;

3° de feiten hebben zich voorgedaan meer dan een jaar voordat de klacht werd ingediend;

4° een hangende burgerlijke rechtsvordering of een hangende strafprocedure heeft reeds betrekking op het voorwerp van de klacht.

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

HOOFDSTUK IV. — *Bevordering van de diversiteit*

Art. 27. § 1. In elke instelling, centrum en dienst die erkend wordt door of onder het toezicht valt van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, alsook in de onder artikel 3, 19°, bedoelde Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie moet een actieplan diversiteit worden opgesteld.

§ 2. Het Verenigd College bepaalt de algemene inhoud van dit plan en voorziet in de aanpassing van deze inhoud in functie van de omvang en de door de betrokken instelling, centrum en dienst uitgevoerde activiteiten.

§ 3. Om het opstellen, het in werking stellen en het opvolgen van het in paragraaf 1 bedoelde plan te verzekeren, wordt in elke betrokken instelling, centrum en dienst die erkend wordt of onder het toezicht valt van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie alsook in de Diensten van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, zoals bedoeld in artikel 3, 19°:

1° een personeelslid aangeduid dat wordt belast met het actieplan diversiteit;

2° een begeleidingscommissie opgericht.

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

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

1° de in paragraaf 3, 2°, bedoelde begeleidingscommissie;

2° het in paragraaf 4 bedoelde coördinatiecomité.

§ 6. Het Verenigd College bepaalt het functieprofiel van het in paragraaf 3, 1°, bedoelde personeelslid.

Art. 28. Iedere in artikel 27, § 1, bedoelde instelling bezorgt systematisch haar werkaanbiedingen aan de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

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

Art. 26. § 1^{er}. Le Collège réuni peut désigner un ou plusieurs personnes ou organes pouvant faire office de service de conciliation dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu, en cas de discrimination sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 5°.

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

§ 2. Le service de conciliation est compétent pour :

1° recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées ;

2° formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il est sollicité.

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

1° la plainte est manifestement infondée ;

2° la plainte n'est pas du ressort de ses compétences ;

3° les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée ;

4° la plainte fait déjà l'objet d'une requête civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

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

CHAPITRE IV. — *Promotion de la diversité*

Art. 27. § 1^{er}. Chaque institution, centre et service agréé par la Commission communautaire commune ou soumis au contrôle de celle-ci, ainsi que les Services de la Commission communautaire commune visés à l'article 3, 19°, sont tenus d'élaborer un plan d'action diversité.

§ 2. Le Collège réuni détermine le contenu de ce plan et prévoit qu'il peut être adapté, en fonction notamment de la dimension et de l'activité exercée par les institutions, centres et services concernés.

§ 3. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan, visé au paragraphe 1^{er}, chaque institution, centre et service agréé par la Commission communautaire commune ou soumis au contrôle de celle-ci ainsi que les Services de la Commission communautaire commune visés à l'article 3, 19°, sont tenus de :

1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité ;

2° créer une commission d'accompagnement.

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

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

1° de la commission d'accompagnement visée au paragraphe 3, 2° ;

2° du comité de coordination visé au paragraphe 4.

§ 6. Le Collège réuni définit le profil de fonction du membre du personnel visé au paragraphe 3, 1°.

Art. 28. Chaque institution, visée à l'article 27, § 1^{er}, transmet systématiquement ses offres d'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

HOOFDSTUK V. — *Wijzigingsbepalingen*

Art. 29. In artikel 7, derde lid, van de ordonnantie betreffende de centra en diensten voor Bijstand aan Personen, wordt de bepaling onder 1° vervangen als volgt:

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

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

Kondigen deze ordonnantie af, bevelen dat ze in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 30 juni 2022.

Het Lid van het Verenigd College,
bevoegd voor Welzijn en Gezondheid,
E. VAN DEN BRANDT

Het Lid van het Verenigd College,
bevoegd voor Welzijn en Gezondheid,
A. MARON

Het Lid van het Verenigd College, bevoegd voor de
Gezinsbijslagen, Begroting, Openbaar Ambt en Externe betrekkingen,
S. GATZ

Het Lid van het Verenigd College, bevoegd voor de
Gezinsbijslagen, Begroting, Openbaar Ambt en Externe betrekkingen,
B. CLERFAYT

—————
Nota

Document van de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie:

Gewone zitting 2021-2022

B-111/1 Ontwerp van ordonnantie

B-111/2 Rapport

Integraal verslag:

Bespreking en aanneming: vergadering van vrijdag 17 juni 2022.

CHAPITRE V. — *Dispositions modificatives*

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

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

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

Promulguons la présente ordonnance, ordonnons qu'elle soit publiée au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 30 juin 2022.

La Membre du Collège réuni,
en charge de l'Action sociale et de la Santé,
E. VAN DEN BRANDT

Le Membre du Collège réuni,
en charge de l'Action sociale et de la Santé,
A. MARON

Le Membre du Collège réuni, en charge des Prestations familiales,
du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,
S. GATZ

Le Membre du Collège réuni, en charge des Prestations familiales,
du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,
B. CLERFAYT

—————
Note

Document de l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune :

Session ordinaire 2021-2022

B-111/1 Projet d'ordonnance

B-111/2 Rapport

Compte rendu intégral :

Discussion et adoption : séance du vendredi 17 juin 2022.