

17 MAI 2004. - Décret relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail (MB 13-08-2004) modifié par Décret-programme du 25 juin 2007 (MB 26-10-2007)

Le Conseil de la Communauté germanophone a adopté et nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions liminaires

Transposition de directives européennes

Article 1^{er}. Le présent décret transpose, au niveau de la Communauté germanophone, la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, 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 et la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre 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 professionnelles, et les conditions de travail.

Définitions

Art. 2. § 1^{er}. Pour l'application du présent décret on entend par :

1° travailleurs : les personnes qui fournissent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail ainsi que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° employeurs : les personnes qui occupent les travailleurs visés au point 1);

3° intermédiaires : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes qui proposent des services dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel, du placement et de la formation;

4° personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone : le personnel du Ministère de la Communauté germanophone, le personnel des cabinets du Gouvernement de la Communauté germanophone, le personnel des organismes publics qui dépendent de la Communauté germanophone ainsi que le personnel de l'enseignement de la Communauté germanophone;

5° dispositions : toutes les dispositions légales et réglementaires, les contrats de travail individuels et conventions collectives de travail ainsi que les règlements de travail applicables au personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

6° discrimination directe : il y a discrimination directe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de sa nationalité, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou

philosophiques, de ses convictions politiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de son origine sociale, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable; .

7° discrimination indirecte : il y a discrimination indirecte lorsque des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de sa nationalité, son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de ses convictions politiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de son origine sociale, à moins que ces dispositions, critères ou pratiques ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires;

8° caractéristiques de discrimination : le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, l'handicap et la caractéristique physique;

9° égalité de traitement : absence de toute discrimination directe et indirecte;

10° services de la Communauté germanophone : les employeurs respectifs du personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

11° le Gouvernement : le Gouvernement de la Communauté germanophone.

§ 2. Le Gouvernement peut préciser ce qu'il y a lieu d'entendre, aux fins du présent décret, par orientation professionnelle, information sur les professions, formation et perfectionnement professionnels, reconversion, accompagnement professionnel, placement et accès à la formation.

Champ d'application ratione personae

Art. 3. Le présent décret est applicable aux :

- services de la Communauté germanophone ainsi qu'au personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;
- intermédiaires en ce qui concerne les services qu'ils prestent;
- employeurs en ce qui concerne les aménagements raisonnables prévus à l'article 13 pour les personnes handicapées.

CHAPITRE II. - Principe de l'égalité de traitement

Section 1^{re}. - Principe général

Champ d'application ratione materiae

Art. 4. L'égalité de traitement doit être garantie, tant dans les dispositions que dans les comportements dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel, du placement et de l'accès à la

formation.
Assimilations

Art. 5. § 1^{er}. L'injonction de pratiquer une discrimination directe ou indirecte est assimilée à une discrimination directe.

§ 2. Le harcèlement - - à savoir tout comportement importun lié au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale, et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe.

Section 2. - Mise en oeuvre du principe général de l'égalité de traitement

Sous-section 1^{re}. - Egalité de traitement dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement

Conditions et critères

Art. 6. En ce qui concerne les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de faire référence au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale dans les conditions ou critères ou de prévoir dans ces conditions ou critères des caractéristiques qui, sans être en relation directe avec le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale, mènent à de la discrimination.

Informations ou publicité

Art. 7. Dans les informations et la publicité, il est interdit de présenter l'orientation professionnelle, l'information sur les professions, la formation et le perfectionnement professionnels, la reconversion, l'accompagnement professionnel et le placement comme étant particulièrement appropriés à un groupe déterminé de personnes en raison du sexe, de la prétendue race, de la couleur, de l'ascendance, de la nationalité, de l'origine nationale ou ethnique, de la langue, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des convictions religieuses ou philosophiques, des

convictions politiques, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de l'origine sociale.

Refus de ou entrave à l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement

Art. 8. Il est interdit de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement en raison de caractéristiques qui ont un rapport direct ou indirect avec le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale.

Techniques et tests

Art. 9. Dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de prévoir des techniques et tests qui font naître une discrimination directe ou indirecte.

Sous-section 2. - Dispositions générales

Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation

Art. 10. Pour l'accès à la formation, il est interdit de prévoir des conditions différentes basées sur le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale.

Art. 11. Il est interdit de soumettre l'obtention ou la délivrance de diplômes, brevets, certificats ou autres titres à des conditions différentes suivant le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale.

Mesures positives

Art. 12. Sans préjudice du principe de l'égalité de traitement, des mesures spécifiques peuvent être adoptées ou maintenues, qui contribuent à assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle en prévenant ou compensant des désavantages liés au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à

l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale.

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Art. 13. Afin de garantir la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être réalisés. Cela signifie que les intermédiaires et les employeurs prennent les mesures appropriées et nécessaires dans une situation concrète pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, de participer à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, sauf si ces mesures imposent à l'intermédiaire ou à l'employeur concerné une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

Justification de l'inégalité de traitement fondée sur l'âge

Art. 14. Des inégalités de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectives et raisonnables, justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

De telles inégalités de traitement peuvent notamment concerner la fixation de conditions particulières pour l'accès à la formation professionnelle, au perfectionnement, à la reconversion qui ont pour but de promouvoir l'intégration professionnelle des jeunes, des travailleurs âgés et des personnes bénéficiant de l'aide sociale ou d'assurer leur protection

CHAPITRE III. - Promotion de l'égalité de traitement

Organismes chargés de promouvoir l'égalité de traitement

Art. 15. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement.

Cet/ces organisme(s) est/sont compétent(s) pour :

1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;

2° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination.

CHAPITRE IV. - Contrôle et sanctions

Contrôle

Art. 16. A l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, du décret du Conseil régional wallon du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi, modifié par l'article 20, § 1, du décret du 17 janvier 2000 portant création d'un Office de

l'emploi en la Communauté germanophone, est inséré un point 12 reprenant le titre du présent décret.

Sanctions

Art. 17. Dans le cadre du champ d'application du présent décret, est punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50 à 1.000 euros, toute personne qui :

- dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal incite à la discrimination;
- dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal fait connaître son intention de commettre une discrimination.

Charge de la preuve

Art. 18. Toute personne ayant un intérêt à la cause peut intenter une action devant la juridiction compétente afin d'assurer que les dispositions du présent décret seront respectées. Si la personne établit devant cette juridiction des faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que le principe de l'égalité de traitement a bien été respecté.

L'alinéa précédent n'est applicable ni aux procédures pénales ni à des dispositions légales plus favorables au plaignant en ce qui concerne la charge de la preuve.

Injonction de mettre fin à la discrimination

Art. 19. La juridiction saisie d'une action concernant l'application du présent décret, peut de plein droit enjoindre toute personne qui ne respecte pas le principe de l'égalité de traitement à mettre fin, dans un délai qu'elle détermine, au comportement ayant été reconnu discriminatoire sur la base des dispositions du présent décret.

Mesures de protection dans le cadre des relations de travail

Article 19bis § 1^{er}. Lorsque, dans le cadre des relations de travail, une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation des dispositions du présent décret, il est interdit à l'employeur de prendre des mesures préjudiciables à l'encontre de cette personne, à moins que les raisons soient étrangères à la plainte.

§ 2. Pour l'application du présent article, l'on entend notamment par « mesure préjudiciable » la fin du contrat de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou une mesure préjudiciable prise après la rupture du contrat de travail.

§ 3. Au sens du présent article, la locution « introduire une plainte » signifie :

- 1° une plainte motivée introduite par la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- 2° une plainte motivée introduite par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1^{er}, du présent décret au bénéfice de la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- 3° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par la personne concernée;
- 4° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1^{er}, au bénéfice de la personne

concernée.

On entend par la locution « plainte motivée », utilisée aux points 1° et 2° de l'alinéa précédent, une lettre datée, signée, notifiée par recommandé et exposant les faits qui laissent présager une discrimination.

§ 4. Lorsque l'employeur, dans les douze mois de l'introduction de la plainte, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, il lui appartient de prouver que la mesure préjudiciable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte. Lorsqu'une plainte a été introduite devant la juridiction compétente par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois prévu à l'alinéa précédent est prolongé et expire seulement trois mois après le jour où le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 5. Si l'employeur, conformément au § 1^{er}, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, celle-ci ou l'organisation ou association qui la représente demande sa réintégration dans l'entreprise, dans le service ou au poste de travail aux conditions préalablement en vigueur.

La demande est introduite par recommandé dans les trente jours suivant la notification du licenciement avec ou sans préavis, ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position dans les trente jours suivant la notification de la demande.

L'employeur qui réintègre la personne concernée dans l'entreprise, dans son précédent service ou poste de travail aux conditions préalablement en vigueur est obligé de payer le traitement perdu en raison du licenciement ou de la modification unilatérale des conditions de travail ainsi que les cotisations y relatives dues par l'employeur et le travailleur.

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

§ 6. A défaut de réintégration conformément au § 5, alinéa 1^{er}, et si la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer une indemnité à la personne concernée, indemnité égale, selon le choix de cette personne, à un forfait représentant six mois de traitement mensuel brut ou au préjudice réellement subi et dont l'ampleur devra dans ce cas être prouvée par l'intéressé.

§ 7. L'employeur est obligé de payer la même indemnité sans que l'intéressé ou l'organisation, association ou organisme qui le représente doive introduire la demande de réintégration conformément au § 5 lorsque :

1° la juridiction compétente considère comme établis les faits qui laissent présager une discrimination et qui forment l'objet de la plainte;

2° l'intéressé rompt la relation de travail parce que le comportement de l'employeur enfreint le § 1^{er}, ce qui constitue pour l'intéressé un motif de rompre la relation de travail sans préavis et avant terme;

3° l'employeur a rompu la relation de travail pour faute grave, la juridiction compétente estimant cependant cette rupture non fondée et contraire au § 1^{er}.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable a été prise après la rupture de la relation de travail et qu'elle enfreint le § 1^{er}, l'employeur doit payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection prévue dans le présent article est également applicable aux personnes qui, dans le cadre de plaintes introduites conformément au § 3, interviennent au titre de témoin.

§ 10. Les dispositions du présent article s'appliquent également à toutes les personnes

qui ne sont pas des employeurs mais exercent une certaine forme d'autorité sur les intéressés. »

Mesures de protection en dehors de la relation de travail

Article 19ter. § 1^{er}. Lorsque, en dehors de la relation de travail, une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation des dispositions du présent décret, il est interdit au défendeur de prendre des mesures préjudiciables à l'encontre du plaignant, à moins que les raisons soient étrangères à la plainte.

§ 2. Au sens du présent article, la locution « introduire une plainte » signifie :

- 1° une plainte motivée introduite auprès de l'intermédiaire par la personne concernée;
- 2° une plainte motivée introduite auprès de l'intermédiaire par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1^{er}, du présent décret au bénéfice de la personne concernée;
- 3° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par la personne concernée;
- 4° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1^{er}, du présent décret au bénéfice de la personne concernée.

On entend par la locution « plainte motivée », utilisée aux points 1° et 2° de l'alinéa précédent, une lettre datée, signée, notifiée par recommandé et exposant les faits qui laissent présager une discrimination.

§ 3. Lorsque, dans les douze mois de l'introduction de la plainte, une mesure préjudiciable a été prise à l'encontre de la personne concernée, il appartient au défendeur de prouver que la mesure préjudiciable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte.

Lorsqu'une plainte a été introduite devant la juridiction compétente par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois prévu à l'alinéa précédent est prolongé et expire seulement trois mois après le jour où le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 4. Si la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'auteur de la discrimination doit payer une indemnité à la personne concernée, indemnité égale, selon le choix de cette personne, à un forfait de 650 EUR ou au préjudice réellement subi et dont l'ampleur devra dans ce cas être prouvée par l'intéressé.

§ 5. La protection prévue dans le présent article est également applicable aux personnes qui, dans le cadre de plaintes introduites conformément au § 2, interviennent au titre de témoin.

§ 6. A la demande du défendeur, la juridiction saisie conformément au § 2 peut réduire les délais prévus au § 3.

Autorisation d'ester en justice accordée aux organisations

Art. 20. Les associations ou organisations suivantes peuvent également ester en justice dans des litiges auxquels l'application du présent décret a donné lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont données pour mission de poursuivre :

- 1° les établissements d'utilité publique et les associations jouissant de la personnalité juridique et qui, dans leurs statuts, ont inscrit comme objet la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination;

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

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

Toutefois, lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, l'action des associations et organisations visées à l'alinéa précédent ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

L'action en justice fondée sur le présent article est soumise aux règles de procédure suivantes :

1° les actions sont formées par requête écrite, notifiée par lettre recommandée ou déposée auprès de la juridiction compétente;

2° les jugements et arrêts sont communiqués par pli judiciaire aux parties concernées;

3° les organisations représentatives visées à l'alinéa premier peuvent se faire représenter devant la juridiction compétente par une personne en possession d'une procuration écrite; ce délégué peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient toutes les diligences que cette représentation comporte, notamment introduire une requête, plaider et, recevoir toutes communications relatives à la procédure, l'instruction et au jugement du litige.

CHAPITRE V. - Dispositions modificatives, abrogatoires et finales

Section 1^{re}. - Personnel de l'enseignement

Art. 21. Dans l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 12, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

2° l'article 12, 5° est abrogé;

3° l'article 13 est abrogé.

Art. 22. Dans l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 101, alinéa 1^{er}, 1°, modifié par l'arrêté royal du 27 mai 1981, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

2° l'article 101, alinéa 1^{er}, 5°, modifié par l'arrêté royal du 27 mai 1981, est abrogé;

3° l'article 102, alinéa 1^{er}, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

4° l'article 102, alinéa 1^{er}, 5°, est abrogé;

5° l'article 106, alinéa 1^{er}, 3°, est abrogé;

6° l'article 108, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

7° l'article 108, 5°, est abrogé;

8° l'article 109, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

9° l'article 109, 5°, est abrogé;

10° l'article 168, 2°, a), est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne ».

Art. 23. Dans l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des instituteurs primaire, des professeurs de religion et des inspecteurs des religions catholique, protestante et israélite des établissements de la Communauté germanophone, les dispositions suivantes sont abrogées :

1° l'article 4, alinéa 1^{er}, 5°, modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 13 novembre 1991;

2° l'article 4, alinéa 2, inséré par l'arrêté royal du 3 juin 1976;

3° l'article 12, alinéa 1^{er}, 5°, modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 13 novembre 1991;

4° l'article 12, alinéa 2, inséré par l'arrêté royal du 3 juin 1976;

5° l'article 13;

6° l'article 31, alinéa 2, 3°.

Art. 24. Dans l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat, ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 14, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

2° l'article 14, 5°, est abrogé;

3° l'article 15 est abrogé;

4° l'article 27, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

5° l'article 27, 5°, est abrogé;

6° l'article 28 est abrogé;

7° l'article 196, 1°, a), est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne ».

Section 2. - Matières personnalisables

Art. 25. Dans le décret de la Communauté germanophone du 19 juin 1990 portant création d'un Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées, l'article 7, alinéa 2, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ».

Section 3. – Formation

Art. 26. L'article 5, § 1^{er}, 1°, du décret de la Communauté germanophone du 26 juin 1986 relatif à l'octroi d'allocations d'études, est remplacé comme suit :
« 1° être l'enfant d'une personne étant ou ayant été occupée en Belgique et qui a versé, pendant un an au moins, des cotisations à l'Office national de Sécurité sociale; ».

Art. 27. Le décret de la Communauté germanophone du 6 juin 1988 relatif à l'octroi de subsides et de bourses pour des cours et des études de perfectionnement ainsi que pour des projets de recherche scientifique est modifié comme suit :

1° dans l'article 2, § 1^{er}, 2°, les mots « toutefois être Belge et » sont supprimés;

2° l'article 3, § 1^{er}, 3°, est abrogé;

3° l'article 4, § 1^{er}, 1°, est abrogé;

4° l'article 5 est abrogé.

Section 4. - Enseignement

Art. 28. Dans l'article 2 de l'arrêté royal du 6 novembre 1987 fixant les notions « d'étudiant régulièrement inscrit » et « d'étudiant entrant en ligne de compte pour le financement » dans l'enseignement supérieur de plein exercice, à l'exception de l'enseignement universitaire, les §§ 2 et 3 sont abrogés.

Entrée en vigueur

Art. 29. Ce décret entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.