

Art. 14. § 1^{er}. Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont données pour mission de poursuivre :

1° les institutions d'utilité publique et les associations jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans 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 qu'elles sont 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 professionnelles représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974, réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

§ 2. Le pouvoir des organisations mentionnées à l'alinéa 1^{er} ne porte pas atteinte aux droits de leurs membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

§ 3. 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 au § 1^{er} ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

Art. 15. La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application du présent décret peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, de mettre fin à la situation discriminatoire, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions du présent décret.

CHAPITRE VII. — *Sanctions*

Art. 16. § 1^{er}. Toute discrimination directe ou indirecte sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l'un des organismes visés à l'article 10 peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes.

§ 2. Le Collège ou l'organisme agréant peut suspendre ou retirer l'agrément des organismes, visés à l'article 10, lorsque sur base d'une décision de justice, il est constaté que l'organisme a commis une discrimination au sens du présent décret.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à l'agrément de ces organismes.

CHAPITRE VIII. — *Dispositions finales et abrogatoires*

Art. 17. Le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique est abrogé pour ce qui concerne la compétence de la formation professionnelle qui relève de la Commission communautaire française.

Art. 18. Le présent décret entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

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

Bruxelles, le 22 mars 2007.

B. CEREXHE,

Président du Collège de la Commission communautaire française,
chargé de la Fonction publique et de la Santé

Ch. PICQUE,

Membre du Collège de la Commission communautaire française,
chargé de la Cohésion sociale

Mme E. HUYTEBROECK,

Membre du Collège de la Commission communautaire française,
chargée du Budget, des Personnes handicapées et du Tourisme

Mme F. DUPUIS,

Membre du Collège de la Commission communautaire française,
chargée de la Formation professionnelle, de l'Enseignement,
de la Culture et du Transport scolaire

E. KIR,

Membre du Collège de la Commission communautaire française,
chargé de l'Action sociale, de la Famille et du Sport

VERTALING

FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 2008 — 220

[C — 2008/31006]

22 MAART 2007. — **Decreet betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding**

De Vergadering van de Franse Gemeenschapcommissie heeft aangenomen en Wij, College, bekrachtigen wat volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. Onderhavig decreet regelt, in toepassing van artikel 138 van de Grondwet, een materie bedoeld in artikel 127 ervan.

Art. 2. Onderhavig besluit draagt bij tot de omzetting van 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, van Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, van Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling

in arbeid en beroep, en van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK II. — *Het beginsel van de gelijke behandeling*

Art. 3. § 1. Het beginsel van de gelijke behandeling in de zin van onderhavig decreet impliceert de afwezigheid van elke rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie.

§ 2. Er is sprake van rechtstreekse discriminatie wanneer een persoon omwille van zijn geslacht, zijn vermeend ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische oorsprong, zijn seksuele voorkeur, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn bezit, zijn leeftijd, zijn religieuze of filosofische overtuigingen, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of omwille van elke andere reden van discriminatie op een minder gunstige wijze wordt behandeld dan een ander wordt, werd of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie.

§ 3. Er is sprake van onrechtstreekse discriminatie wanneer een van de bepalingen, criteria of praktijken, die blijkbaar neutraal zijn, een persoon kunnen benadelen ten opzichte van een ander omwille van zijn geslacht, zijn vermeend ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische oorsprong, zijn seksuele voorkeur, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn bezit, zijn leeftijd, zijn religieuze of filosofische overtuigingen, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of omwille van elke andere reden van discriminatie, tenzij deze bepalingen, criteria of praktijken objectief worden gerechtvaardigd door een gewettigde doelstelling en de middelen om deze doelstelling te verwezenlijken gepast en noodzakelijk zijn.

Art. 4. Het bevel om een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie te begaan wordt gelijkgesteld met een rechtstreekse discriminatie.

Art. 5. Pesterijen - te weten, elk hinderlijk gedrag in verband met het geslacht, een vermeend ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of met elke andere reden van discriminatie, en dat ten doel of tot resultaat heeft om schade toe te brengen aan de waardigheid van een persoon en om een intimiderende, vijandige, verlagende, vernederende of beledigende omgeving te creëren - wordt gelijkgesteld met rechtstreekse discriminatie.

Art. 6. § 1. Het beginsel van de gelijke behandeling impliceert de afwezigheid van elke discriminatie op grond van het geslacht, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, met name door te verwijzen naar de huwelijks- of gezinssituatie, de zwangerschap, de bevalling of het moederschap.

§ 2. Zijn evenwel niet discriminatoir, de bijzondere bepalingen met betrekking tot de bescherming van de zwangerschap, de bevalling of het moederschap.

Art. 7. Om de toepassing van het beginsel van de gelijke behandeling ten aanzien van gehandicapte personen te waarborgen, dienen redelijke aanpassingen te worden verricht. Dit betekent dat de in artikel 10 bedoelde personen in een concrete situatie de gepaste maatregelen treffen om de toegang mogelijk te maken tot de beroepsoriëntatie, de informatie over beroepen, opleidings-, vervolmakings- en omschakelingsmaatregelen, tenzij deze maatregelen een buitenmaatse last opleggen. Deze last mag niet worden beschouwd als buitenmaats indien deze in toereikende mate wordt gecompenseerd door geldende maatregelen.

Art. 8. Ongelijkheden van behandeling gebaseerd op de leeftijd vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien zij objectief en redelijk zijn, en worden gerechtvaardigd door een gewettigde doelstelling en indien de middelen om deze doelstelling te verwezenlijken gepast en noodzakelijk zijn.

Art. 9. Zonder afbreuk te doen aan het beginsel van de gelijke behandeling, mogen specifieke maatregelen worden genomen of behouden :

— wanneer het zich handelt om te verhelpen aan feitelijke ongelijkheden die de volledige gelijkheid tussen personen op het vlak van de beroepsopleiding ongunstig beïnvloeden;

— wanneer deze in het kader van een precieze doelstelling noodzakelijk en gepast zijn om een gelijkheid van kansen te herstellen.

HOOFDSTUK III. — *Toepassingsveld*

Art. 10. Onderhavig decreet is van toepassing op elk persoon die zich op om het even welk niveau inlaat met professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, evenals op al diegenen die op deze gebieden informatie of reclame verspreiden binnen de volgende instellingen :

— het « Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle » opgericht door het decreet van 17 maart 1994 van de Franse Gemeenschapscommissie houdende oprichting van het « Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle »;

— de centra voor beroepsopleiding erkend door het « Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle » en bepaald in de artikelen 6 tot 10 van het besluit van 12 mei 1987 van de Executieve van de Franse Gemeenschap met betrekking tot de beroepsopleiding;

— de instellingen van socio-professionele inschakeling overeenkomstig het decreet van 27 april 1995 van de Franse Gemeenschapscommissie met betrekking tot de erkenning van sommige instellingen van socio-professionele inschakeling en de betoelaging van hun activiteiten inzake beroepsopleiding om de kansen van niet-werkende en laaggeschoolde werkzoekenden op werk te verhogen in het kader van gecoördineerde voorzieningen van socio-professionele inschakeling;

— de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen erkend in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, overeenkomstig het besluit van 28 oktober 1991 van de Executieve van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen.

HOOFDSTUK IV. — *Toepassing*

Art. 11. De gelijkheid van behandeling dient gewaarborgd aan elke persoon in de bepalingen en praktijken met betrekking tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling.

De gelijkheid van behandeling dient eveneens gewaarborgd wat betreft de toegang tot examens en de voorwaarden tot verkrijging en aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

Het is met name verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of naar elke andere reden van discriminatie in de voorwaarden of criteria met betrekking tot de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, of om in deze voorwaarden of criteria elementen te gebruiken die, zelfs zonder uitdrukkelijk te verwijzen naar deze kenmerken, aanleiding geven tot discriminatie;

2° in de informatie of reclame, de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling voor te stellen als meer in het bijzonder passend voor personen in functie van het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of van elke andere reden van discriminatie;

3° de toegang te weigeren of te hinderen tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling omwille van expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks zijn gebaseerd op het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of omwille van elke andere reden van discriminatie;

4° al naargelang het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of naargelang van elke andere reden van discriminatie verschillende voorwaarden creëren voor het verkrijgen of de aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

HOOFDSTUK V. — *Bevordering van de gelijkheid van behandeling*

Art. 12. Het College van de Franse Gemeenschapscommissie duidt een of meerdere organisaties aan waarvan de opdracht erin bestaat, de gelijkheid van behandeling te bevorderen.

Deze organisatie(s) is/zijn bevoegd voor :

1° de hulp aan slachtoffers van discriminatie door hen te begeleiden in de beroepsprocedures;

2° de opstelling van verslagen, studies en aanbevelingen met betrekking tot alle aspecten in verband met discriminatie;

3° op het gepaste niveau, de uitwisseling van de beschikbare informatie met de equivalente Europese organisaties, zoals een Europees instituut voor de gelijkheid van de geslachten.

HOOFDSTUK VI. — *Verdediging van de rechten en bewijslast*

Art. 13. Elke persoon, die een belang aantoon, mag bij de bevoegde jurisdictie een eis indienen met het oog op de toepassing van de bepalingen van onderhavig decreet.

Indien deze persoon voor deze jurisdictie feiten aantoon die toelaten om uit te gaan van het bestaan van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, dan valt de bewijslast dat er geen inbreuk is geweest op het beginsel van de gelijke behandeling te beurt aan de tegenpartij.

Het vorig lid is niet van toepassing op de strafprocedures en de wettelijke bepalingen die gunstiger zijn inzake bewijslast.

Art. 14. § 1. Kunnen in rechte optreden in alle geschillen waartoe de toepassing van onderhavig decreet aanleiding zou geven, indien schade wordt berokkend aan de statutaire doeleinden die ze zich hebben gesteld :

1. de instellingen van openbaar nut en de verenigingen die rechtspersoonlijkheid genieten sedert ten minste vijf jaar en die in hun statuten de verdediging van de mensenrechten en de strijd tegen discriminatie als voorwerp hebben ingeschreven;

2. de organisaties die de werknemers en werkgevers vertegenwoordigen zoals deze zijn bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

3. de representatieve beroepsorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

4. de representatieve organisaties van zelfstandigen.

§ 2. De macht van de in het eerste lid vermelde organisaties doet geen afbreuk aan de rechten van hun leden om persoonlijk te handelen of tussen te komen in het geding.

§ 3. Indien het slachtoffer van de inbreuk of de discriminatie een natuurlijk of rechtspersoon is, dan zal de eis van de in § 1 bedoelde verenigingen en organisaties slechts ontvankelijk zijn indien zij aantonen dat zij handelen in akkoord met het slachtoffer.

Art. 15. De jurisdictie, waarbij een geding aanhangig wordt gemaakt met betrekking tot de toepassing van onderhavig decreet, kan ambtshalve gebieden, binnen de termijn die zij bepaalt, om een einde te stellen aan de discriminatoire situatie die als discriminatoir is erkend op basis van de bepalingen van onderhavig decreet.

HOOFDSTUK VII. — *Sancties*

Art. 16. § 1. Elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie op de werkvloer die wordt begaan door een personeelslid in een van de in artikel 10 bedoelde instellingen kan aanleiding geven tot een strafprocedure, overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van deze instellingen.

§ 2. Het College of de instelling, die overgaat tot erkenning, mag de erkenning van de in artikel 10 bedoelde instellingen opschorten of intrekken indien er op basis van een gerechtelijke beslissing is vastgesteld dat de instelling discriminatie heeft gepleegd in de zin van onderhavig decreet.

Deze opschorting of intrekking geschiedt overeenkomstig de decretale of reglementaire bepalingen met betrekking tot de erkenning van deze instellingen.

HOOFDSTUK VIII. — *Eind- en intrekingsbepalingen*

Art. 17. Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt ingetrokken wat betreft de bevoegdheid van de beroepsopleiding die ressorteert onder de Franse Gemeenschapscommissie.

Art. 18. Onderhavig decreet treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*. Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt wordt.
Brussel, 22 maart 2007.

B. CEREXHE,

Voorzitter van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met het Openbaar Ambt, en de Gezondheid

Ch. PICQUE,

Lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met de Sociale Cohesie

Mevr. E. HUYTEBROECK,

Lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met de Begroting, de Bijstand aan Gehandicapte Personen
en het Toerisme

Mevr. F. DUPUIS,

Lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met de Beroepsopleiding, het Onderwijs,
de Cultuur en het Leerlingenvervoer

E. KIR,

Lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met de Sociale Actie, het Gezin en de Sport

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 2008 — 221

[C - 2008/31017]

21 NOVEMBRE 2007. — Décret portant assentiment à l'accord interne entre les représentants des gouvernements des Etats membres, réunis au sein du Conseil, modifiant l'accord interne au 18 septembre 2000 relatif aux mesures à prendre et aux procédures à suivre pour la mise en œuvre de l'accord de partenariat ACP-CE, fait à Luxembourg le 10 avril 2006

L'Assemblée de la Commission communautaire française et Nous, Collège, sanctionnons ce qui suit :

Article 1^{er}. Le présent décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, une matière visée aux articles 127 et 128 de celle-ci.

Art. 2. L'accord interne entre les représentants des gouvernements des Etats membres, réunis au sein du Conseil, modifiant l'accord interne au 18 septembre 2000 relatif aux mesures à prendre et aux procédures à suivre pour la mise en œuvre de l'accord de partenariat ACP-CE, fait à Luxembourg le 10 avril 2006, sortira son plein et entier effet.

Les représentants des Gouvernements des Etats membres de la Communauté européenne, réunis au sein du Conseil,

Vu le traité instituant la Communauté européenne,

Vu l'accord de partenariat ACP-CE, signé à Cotonou (Bénin) le 23 juin 2000, ci-après dénommé "accord ACP-CE",

Vu le projet de la Commission,

Considérant ce qui suit :

(1) Par une décision datée du 27 avril 2004, le Conseil a autorisé la Commission à ouvrir des négociations avec les Etats ACP en vue d'entreprendre une révision de l'accord ACP-CE. Ces négociations ont été clôturées le 23 février 2005, à Bruxelles. L'accord portant modification de l'accord ACP-CE a été signé le 25 juin 2005, à Luxembourg.

(2) Par conséquent, l'accord interne entre les représentants des Gouvernements des Etats membres, réunis au sein du Conseil, du 18 septembre 2000, relatif aux mesures à prendre et aux procédures à suivre pour la mise en œuvre de l'accord de partenariat ACP-CE, ci-après dénommé "accord interne" (1), devrait être modifié.

(3) Il convient de modifier la procédure établie par l'accord interne, afin de prendre en compte les changements apportés aux articles 96 et 97 conformément à l'accord portant modification de l'accord ACP-CE. Ladite procédure devrait également être modifiée pour tenir compte du nouvel article 11^{ter}, dont le premier paragraphe constitue un élément essentiel de l'accord portant modification de l'accord ACP-CE.