

§ 2. De bepalingen van § 1 zijn van overeenkomstige toepassing in geval van inbreuk zoals bedoeld in artikel 19 van de ordonnantie van ... betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling. ».

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

Brussel, 4 september 2008.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Huisvesting, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

Ch. PICQUE

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

G. VANHENGEL

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Wetenschappelijk Onderzoek, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,

B. CEREXHE

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Mobiliteit en Openbare Werken,

P. SMET

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Leefmilieu, Energie en Waterbeleid,

Mevr. E. HUYTEBROECK

Nota

(1) Gewone zitting 2006-2007.

Documenten van het Parlement. — Ontwerp van ordonnantie, A/402/1.

Gewone zitting 2007-2008.

Documenten van het Parlement. — Verslag, A/402/2.

Integraal verslag. — Bespreking. Vergadering van donderdag 17 juli 2008. — Aanneming. Vergadering van vrijdag 18 juli 2008.

§ 2. Les dispositions du § 1^{er} sont d'application conforme en cas d'infraction visée à l'article 19 de l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. ».

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

Bruxelles, le 4 septembre 2008.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Rénovation urbaine, du Logement, de la Propreté publique et Coopération au Développement,

Ch. PICQUE

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,

G. VANHENGEL

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie, de la Recherche scientifique et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente,

B. CEREXHE

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de la Mobilité et des Travaux publics,

P. SMET

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée de l'Environnement, de l'Energie et de la Politique de l'Eau,

Mme E. HUYTEBROECK

Note

(1) *Session ordinaire 2006-2007.*

Documents du Parlement. — Projet d'ordonnance, A-402/1.

Session ordinaire 2007-2008.

Documents du Parlement. — Rapport, A-402/2.

Compte rendu intégral. — Discussion. Séance du jeudi 17 juillet 2008. — Adoption. Séance du vendredi 18 juillet 2008.

MINISTERIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 2008 — 3144

[C — 2008/31461]

4 SEPTEMBER 2008. — Ordonnantie ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt (1)

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. Onderhavige ordonnantie regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Art. 2. Bij deze ordonnantie worden de volgende Europese richtlijnen omgezet :

1° Richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002;

2° 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;

3° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

HOOFDSTUK II. — Doelstellingen

Art. 3. Deze ordonnantie heeft tot doel een algemeen kader te creëren met betrekking tot de bevordering van diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

MINISTERE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 2008 — 3144

[C — 2008/31461]

4 SEPTEMBRE 2008. — Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (1)

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions générales

Article 1^{er}. La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Art. 2. La présente ordonnance transpose les directives européennes suivantes :

1° La Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;

2° 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;

3° 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.

CHAPITRE II. — Objectifs

Art. 3. La présente ordonnance a pour objectif la création d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale.

HOOFDSTUK III. — *Définities*

Art. 4. Voor de toepassing van deze ordonnantie, verstaat men onder :

1° arbeidsbetrekkingen : de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshierarchie, met inbegrip van de bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en bezoldiging;

2° werknemer : elk personeelslid dat tewerkgesteld is in de openbare instellingen bedoeld in punt 13° van dit artikel, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst;

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

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

5° gelijkheid van behandeling : de afwezigheid van elke vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie of intimidatie;

6° rechtstreekse discriminatie : elk onderscheid op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof, levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming of sociale afkomst, waardoor een persoon ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

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

8° intimidatie : ongewenst gedrag dat met één van de in 6° bedoelde gronden verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

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

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

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

12° 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 tewerkstelling, er deel aan te nemen en erin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de werkgever. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

13° openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

— de administratie van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

— de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behorende tot de categorie A en tot de categorie B overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele filialen;

— de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang en hun operationele filialen;

CHAPITRE III. — *Définitions*

Art. 4. Pour l'application de la présente ordonnance, on entend par :

1° relations de travail : les conditions d'accès à l'emploi de salarié et à un métier, en ce compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quels que soient la branche d'activité et le niveau de hiérarchie professionnelle, en ce compris les possibilités de promotion ainsi que les conditions d'emploi et de travail, en ce compris le licenciement et la rémunération;

2° travailleur : chaque membre du personnel qui travaille dans les institutions publiques telles que visées au point 13° du présent article, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail;

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 et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

5° égalité de traitement : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou de harcèlement;

6° discrimination directe : toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale, par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

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

8° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 6°, et 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;

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

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

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

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

13° institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale :

— l'administration du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

— les institutions d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;

— les institutions pararegionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles;

— de op initiatief van de regering opgerichte verenigingen zonder winsttoegmerk;

14° de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;

15° wijken : alle statistische wijken zoals bepaald door het Nationaal Instituut voor de Statistiek.

HOOFDSTUK IV. — *Bevordering van de diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

Art. 5. § 1. In elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moet een actieplan diversiteit worden opgesteld. De Regering bepaalt de algemene inhoud van het actieplan diversiteit.

§ 2. Om het opstellen, het in werking stellen en het opvolgen van het actieplan diversiteit te verzekeren, wordt in elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

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

2° een begeleidingscommissie opgericht.

§ 3. De Regering richt een gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit op, teneinde de acties te coördineren tussen de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 4. De Regering bepaalt de samenstelling, de organisatie en de werking van :

1° de begeleidingscommissie bedoeld in § 2, 2°;

2° het gewestelijk coördinatiecomité bedoeld in § 3.

§ 5. De Regering bepaalt het functieprofiel van het in § 2, 1° bedoelde personeelslid.

§ 6. Binnen de perken van de begrotingskredieten van het Gewest, verleent de Regering een subsidie aan de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bedoeld in artikel 4, 13°, om er de diversiteit te bevorderen.

Die subsidie wordt verleend aan de voornoemde openbare instellingen die tijdens een kalenderjaar voor de contractuele arbeidsplaatsen voor minstens 10 % van hun aanwervingen werkzoekenden rekruteren die afkomstig zijn uit wijken waar de werkloosheidsgraad gelijk is aan of hoger dan het gemiddelde in het Gewest.

Dat minimumpercentage alsook het percentage en de minimumduur van de subsidiëring worden vastgesteld door de Regering binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie in alle bedoelde Brusselse openbare instellingen.

Art. 6. Iedere instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bezorgt systematisch haar werkaanbiedingen aan de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling.

HOOFDSTUK V. — *Bestrijding van discriminatie in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*

Afdeling I. — Discriminatieverbod

Art. 7. In het openbaar ambt, wordt de gelijkheid van behandeling gegarandeerd op het vlak van de werkgelegenheid.

Art. 8. § 1. Elke vorm van discriminatie op grond van één van de beschermde criteria met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen is verboden in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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

— rechtstreekse discriminatie;

— onrechtstreekse discriminatie;

— opdracht tot discrimineren;

— intimidatie;

— seksuele intimidatie;

— weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Afdeling II. — Rechtaardiging van onderscheid

Art. 9. Verschillen in behandeling die berusten op een kenmerk in verband met één van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden, vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, voor zover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan dit doel is.

— les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Gouvernement;

14° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

15° quartiers : l'ensemble des quartiers statistiques définis par l'Institut national de Statistiques.

CHAPITRE IV. — *Promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale*

Art. 5. § 1^{er}. Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité. Le Gouvernement détermine le contenu général du plan d'action diversité.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan d'action, chaque institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale est tenue de :

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

2° créer une commission d'accompagnement.

§ 3. Le Gouvernement crée un comité de coordination régionale en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

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

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

2° du comité de coordination visé au § 3.

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

§ 6. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subsidie aux institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale telles que visées à l'article 4, 13°, afin de promouvoir la diversité au sein de celles-ci.

Ce subsidie est attribué aux institutions publiques précitées qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale.

Ce pourcentage minimal ainsi que le taux et la durée minimale de subsidiation y afférents sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance dans tous les services publics bruxellois visés.

Art. 6. Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale transmet systématiquement ses offres d'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

CHAPITRE V. — *Lutte contre la discrimination dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale*

Section 1^{re}. — Interdiction de discrimination

Art. 7. Dans la fonction publique, l'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi.

Art. 8. § 1^{er}. Toute discrimination sur la base d'un critère protégé, relative aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, est interdite.

§ 2. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de :

— discrimination directe;

— discrimination indirecte;

— injonction de discriminer;

— harcèlement;

— harcèlement sexuel;

— refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Section II. — Justification des distinctions

Art. 9. Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 6°, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. 10. Verschillen in behandeling op grond van leeftijd vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien deze objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Art. 11. Vormt geen onrechtstreekse discriminatie :

— de bepaling, maatstaf of handelswijze als bedoeld in artikel 4, 7°, die objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en voor zover de middelen voor dat doel passend en noodzakelijk zijn;

— het onderscheid op grond van een handicap, wanneer wordt aangetoond dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen.

Art. 12. § 1. — Onderscheid op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer het onderscheid een door de Regering toegelaten maatregel van positieve actie inhoudt.

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

— er is een kennelijke ongelijkheid;

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

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

— de maatregel van positieve actie beperkt andermans rechten niet onnodig.

Art. 13. § 1. Onderscheid op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

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

Afdeling III. — Sancties en procedures

Art. 14. De bepalingen die strijdig zijn met deze ordonnantie 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. 15. § 1. In geval van discriminatie verboden door deze ordonnantie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

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

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade, vermeld in § 1, is gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto bezoldiging.

Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie verboden door deze ordonnantie echter kan worden hersteld via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 14, is de forfaitaire vergoeding voor de morele schade, geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, vastgesteld op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de verweerder niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Art. 16. § 1. Op verzoek van de persoon die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, stelt de geadieerde rechter 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 geadieerde rechter kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

Art. 10. Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 11. Ne constitue pas une discrimination indirecte :

— la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 7°, qui se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires;

— la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables.

Art. 12. § 1^{er}. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

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

— il existe une inégalité manifeste;

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

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

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

Art. 13. § 1^{er}. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi.

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

Section III. — Dispositifs de sanction et procédures

Art. 14. Les dispositions contraires à cette 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. 15. § 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 et extracontractuelle.

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

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour préjudices matériels et moraux visés au § 1^{er} correspondent à la rémunération brute de six mois, 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.

Lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination interdite par la présente ordonnance peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 14, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros lorsque le défendeur 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 du préjudice moral subi.

Art. 16. § 1^{er}. A la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêts, ou encore d'un organe ou de plusieurs organes au sens de l'article 24, la juridiction saisie constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

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

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan de geadieerde rechter de in artikel 15, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

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

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij 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 kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid vermeldt het verzoekschrift :

1° de dag, de maand en het jaar;

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 17. De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, of van een belangenvereniging, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385bis tot en met 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 18. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft iedere werknemer, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon opzettelijk discrimineert op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, op grond van de in artikel 4, 6°, 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 werknemers die beticht worden de bovengenoemde daden van discriminatie bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad, in voorkomend geval, te doen ophouden en de schuldige aan te geven, anders worden zij zelf vervolgd.

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

§ 2. A la demande de la victime, la juridiction saisie peut lui attribuer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 15, § 2.

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

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

§ 4. L'action 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.

A peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jour, mois et année;

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

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

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

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours 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 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 n'a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

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

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

Art. 17. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'organe ou des organes au sens de l'article 24, ou d'un groupement d'intérêts, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination au cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 18. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet intentionnellement une discrimination à l'égard d'une personne sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres, sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

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

Si les travailleurs 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, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

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

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 16 werd gewezen.

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

Afdeling IV. — Bewijslast

Art. 22. § 1. Wanneer de persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie voor de bevoegde rechter feiten aanvoert die het bestaan van een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Het bepaalde van § 1 is van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Afdeling V. — Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Art. 23. § 1. Als een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze ordonnantie, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen : de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen :

— een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de openbare instelling of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;

— een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, of een belangenvereniging, bij de openbare instelling of de dienst die hem tewerkstelt;

— een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;

— een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het orgaan of de organen in de zin van artikel 24, of een belangenvereniging.

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

§ 4. Als de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

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

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

Het verzoek wordt 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 of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

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 16.

Art. 20. En cas d'infraction aux articles 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 premier du Code pénal, y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente ordonnance.

Section IV. — Charge de la preuve

Art. 22. § 1^{er}. Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

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

Section V. — 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, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, excepté pour des motifs étrangers à cette plainte.

§ 2. Pour ce qui est de l'application du présent article, il faut entendre par mesure préjudiciable : la cessation de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable prise après la cessation de la relation de travail.

§ 3. Pour l'application du présent article, il convient d'entendre par plainte :

— une plainte motivée introduite par l'intéressé auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur;

— une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts, auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie;

— une action en justice introduite par la personne concernée;

— une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts.

La plainte motivée, visée à l'alinéa premier, premier et deuxième tiret, consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé à la poste, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

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

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa premier, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1^{er}, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affilée demande sa réintégration dans le service ou de lui permettre d'exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur doit prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

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

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

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

§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

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

2° als de betrokkene de arbeidsbetrekking verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of vóór het verstrijken ervan te verbreken;

3° als de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtscollege deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.

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

§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

Art. 24. § 1. De Regering 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 4, 6°, genoemde gronden.

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

§ 2. De organen, vermeld in § 1, zijn voor de op grond van de in artikel 4, 6°, genoemde gronden waarvoor ze bevoegd zijn, 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. § 1. 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;

L'employeur qui réintègre la personne dans son précédent service ou lui permet d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions qu'auparavant, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

§ 6. A défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au § 5, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans le service ou à la reprise de ses fonctions, aux conditions fixées antérieurement :

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 l'employeur viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rupture de la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente ait estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe premier, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 3, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

Art. 24. § 1^{er}. Le Gouvernement 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 4, 6°.

Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des organes mentionnée au premier alinéa n'est recevable que s'ils prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

§ 2. Les organes mentionnés au § 1^{er}, sont, sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, pour lesquels ils sont compétents, également compétents pour :

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

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. § 1^{er}. 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° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, 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.

§ 2. 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 instellingen, verenigingen of organisaties, vermeld in het eerste lid, pas ontvankelijk als zij bewijzen dat zij handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

Art. 26. § 1. De Regering 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 4, 6°, genoemde gronden.

§ 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 de Regering 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. Die verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling bij de tewerkstelling kan verbeteren.

§ 5. De Regering concretiseert de opdrachten en werking van de verzoeningsdienst en vult die verder aan.

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

Brussel, 4 september 2008.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Huisvesting, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

Ch. PICQUE

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,
belast met Financiën, Begroting,
Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,
G. VANHENGEL

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Tewerkstelling, Economie, Wetenschappelijk Onderzoek, Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp,

B. CEREXHE

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,
belast met Mobiliteit en Openbare Werken,
P. SMET

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,
belast met Leefmilieu, Energie en Waterbeleid,
Mevr. E. HUYTEBROECK

Nota

(1) Gewone zitting 2007-2008.

Documenten van het Parlement. — Ontwerp van ordonnantie, A/467/1. — Verslag, A/467/2.

Integraal verslag. — Bespreking. Vergadering van donderdag 17 juli 2008. — Aanneming. Vergadering van vrijdag 18 juli 2008.

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

§ 2. Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des institutions, associations ou groupements mentionnées au premier alinéa n'est recevable que si ceux-ci prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

Art. 26. § 1^{er}. Le Gouvernement 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 4, 6°.

§ 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 a été 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 Gouvernement dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes inculpées ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires. Ceux-ci contiennent toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

§ 5. Le Gouvernement concrétise les missions et le fonctionnement du service de conciliation et les complète.

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

Bruxelles, le 4 septembre 2008.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Rénovation urbaine, du Logement, de la Propreté publique et Coopération au Développement,

Ch. PICQUE

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
chargé des Finances, du Budget,
de la Fonction publique et des Relations extérieures,
G. VANHENGEL

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie, de la Recherche scientifique et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente,

B. CEREXHE

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
chargé de la Mobilité et des Travaux publics,
P. SMET

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,
chargée de l'Environnement, de l'Energie et de la Politique de l'Eau,
Mme E. HUYTEBROECK

Note

(1) Session ordinaire 2007-2008.

Documents du Parlement. — Projet d'ordonnance, A-467/1. — Rapport, A-467/2.

Compte rendu intégral. — Discussion. Séance du jeudi 17 juillet 2008. — Adoption. Séance du vendredi 18 juillet 2008.