

Le Gouvernement veille à ce que les actions menées conformément au décret soient communiquées à tous les intéressés.

Art. 45. Le décret entre en vigueur dix jours après sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 33 à 39, lesquels produisent leurs effets le 1^{er} septembre 2011.

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

Eupen, le 19 mars 2012.

Le Ministre-Président, Ministre des Pouvoirs locaux,
K.-H. LAMBERTZ

Le Ministre de l'Enseignement, de la Formation et de l'Emploi,
O. PAASCH

La Ministre de la Culture, des Médias et du Tourisme,
Mme I. WEYKMANS

Le Ministre de la Famille, de la Santé et des Affaires sociales,
H. MOLLERS

—
Note

Session 2011-2012.

Documents parlementaires : 98 (2011-2012) N° 1 Projet de décret.

98 (2011-2012) N° 2 Propositions d'amendement.

98 (2011-2012) N° 3 Rapport.

Compte rendu intégral : 19 mars 2012, N° 35 Discussion et vote.

—
VERTALING

MINISTERIE VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

N. 2012 — 1619

[2012/202232]

19 MAART 2012. — Decreet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

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

TITEL 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1 - INLEIDENDE BEPALINGEN

Artikel 1. Dit decreet voorziet in de omzetting van de volgende richtlijnen :

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

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

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

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

Art. 2. Dit decreet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 4 bedoelde aangelegenheden, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van :

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

2° leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, een handicap;

3° geslacht en criteria die daarmee verband houden, zoals zwangerschap, bevalling en moederschap, of wijziging van geslacht;

4° burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst.

HOOFDSTUK 2 - DEFINITIES

Art. 3. Voor de toepassing van dit decreet verstaat men onder :

1° beschermde criteria : nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, een handicap, geslacht en daarmee verband houdende criteria zoals zwangerschap, bevalling en moederschap, of wijziging van geslacht, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst;

2° direct onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer iemand op grond van minstens één van de beschermde criteria ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

3° directe discriminatie : een direct onderscheid, met als enige uitzondering de gevallen vermeld in titel 2, hoofdstuk 2, waarin dat onderscheid objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd, indien de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

4° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen die door een bepaald beschermd criterium gekenmerkt worden, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;

5° indirecte discriminatie : een indirect onderscheid, tenzij de bepalingen, maatstaven of handelwijzen door een legitiem doel objectief gerechtvaardigd worden en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

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

7° seksuele intimidatie : enige vorm van 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 situatie wordt gecreëerd;

8° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die erin bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van minstens een van de beschermde criteria;

9° redelijke aanpassingen : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop dit decreet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

10° bepalingen : alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidsreglementen, alsook de clausules in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

11° arbeidsverhouding : de arbeidsverhouding waarvoor de Duitstalige Gemeenschap via

- de 'organismen' bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen dat krachtens artikel 5, § 1, van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap van toepassing is op de Duitstalige Gemeenschap;

- de in artikel 24, § 4, van de Grondwet bedoelde onderwijsinstellingen in de Duitstalige Gemeenschap, ongeacht type, niveau of net;

- de diensten bedoeld in artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen dat krachtens artikel 54 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap van toepassing is op de Duitstalige Gemeenschap;

bevoegd is en dit zowel inzake de toegang tot arbeid, de promotiekansen, de arbeidsvoorwaarden, de bezoldiging en de beëindiging van de arbeidsverhouding;

12° onderwijs : het onderwijs dat krachtens artikel 130, § 1, 3°, van de Grondwet in de Duitstalige Gemeenschap georganiseerd wordt;

13° werkgelegenheid : het werkgelegenheidsbeleid dat de Duitstalige Gemeenschap krachtens artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen voert;

14° culturele aangelegenheden : het beleid dat de Duitstalige Gemeenschap krachtens artikel 4, § 1, van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap voert;

15° persoonsgebonden aangelegenheden : het beleid dat de Duitstalige Gemeenschap krachtens artikel 4, § 2, van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap voert;

16° sociale voordelen : de sociale voordelen in de zin van artikel 7, lid 2, van Verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie;

17° goederen : de goederen en waren in de zin van de bepalingen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap betreffende het vrije verkeer van goederen en waren, alsook in de zin van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

18° diensten : de diensten van algemeen nut, met inbegrip van de diensten in de zin van artikel 57 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

19° orgaan : orgaan of organen ter bevordering van gelijke behandeling.

HOOFDSTUK 3 - ALGEMENE WERKINGSFEER

Art. 4. Dit decreet is van toepassing op alle personen uit de openbare en de private sector, met inbegrip van de openbare instellingen, op elk van de hierna vermeld domeinen, voor zover die onder de territoriale en materiële bevoegdheid van de Duitstalige Gemeenschap vallen :

1° de arbeidsverhouding;

2° het onderwijs;

3° de werkgelegenheid;

4° de culturele aangelegenheden;

5° de persoonsgebonden aangelegenheden;

6° de sociale voordelen;

7° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die ter beschikking staan van de burgers.

TITEL 2 - BEGINSSEL VAN GELIJKE BEHANDELING

HOOFDSTUK 1 - VERBOD OM TE DISCRIMINEREN

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

Onder discriminatie verstaat men :

1° directe discriminatie;

2° indirecte discriminatie;

3° intimidatie en seksuele intimidatie;

4° een opdracht tot discrimineren.

5° een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, wordt directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning. In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dient dit systeem te berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers gelijk zijn, en zodanig te zijn opgezet dat discriminatie op grond van het geslacht uitgesloten is.

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

Elk indirect onderscheid op grond van minstens een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, tenzij :

1° de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan dit indirecte onderscheid ten grondslag ligt, objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of,

2° in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

HOOFDSTUK 2 - BIJZONDERE BEPALINGEN

Afdeling 1 - Arbeidsverhouding

Art. 6. Elk direct onderscheid op grond van minstens een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste gerechtvaardigd wordt.

Er is sprake van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste wanneer het bedoelde criterium wezenlijk en bepalend is wegens de aard van een bepaalde beroepswerkzaamheid of wegens de context waarin deze wordt uitgeoefend en voorzover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan het doel is.

Art. 7. In afwijking van artikel 6 vormt een direct onderscheid op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging geen discriminatie, noch in geval van beroepsactiviteiten van openbare en privé-organisaties met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag, noch wegens de aard van de beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wanneer de godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt ten opzichte van de grondslag van de organisatie.

Art. 8. In afwijking van artikel 6 vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie, wanneer dat onderscheid objectief en redelijk gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel, inzonderheid door een legitiem doel inzake werkgelegenheidsbeleid, arbeidsmarktbeleid of door elk vergelijkbaar doel en wanneer de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Art. 9. Een ouder die zich in een arbeidsverhouding bevindt en moederschapsverlof, vaderschapsverlof of adoptieverlof heeft, heeft het recht om na dat verlof zijn vroegere activiteit of een gelijkwaardige activiteit onder voor hem niet minder gunstige voorwaarden weer op te nemen en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop hij tijdens zijn afwezigheid aanspraak had kunnen maken.

Afdeling 2 - Toegang tot en aanbod van goederen en diensten

Art. 10. De toegang tot en het aanbod van goederen en diensten kan voornamelijk voor personen van een bepaald geslacht worden bestemd, indien dat onderscheid door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK 3 - MAATREGELEN VAN POSITIEVE ACTIE

Art. 11. De Duitstalige Gemeenschap kan maatregelen van positieve actie uitvaardigen of handhaven.

Een direct of indirect onderscheid op grond van minstens een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan :

1° er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;

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

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

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

Met inachtneming van de voorwaarden vervat in het vorige lid bepaalt de Regering in welke gevallen en onder welke voorwaarden een maatregel van positieve actie kan worden getroffen.

HOOFDSTUK 4 - ORGANEN TER BEVORDERING VAN GELIJKE BEHANDELING

Art. 12. De Regering wijst één of meer organen aan die tot taak hebben de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te bevorderen.

Het orgaan is bevoegd om :

1° slachtoffers van discriminatie te ondersteunen door hen in te lichten over hun rechten en plichten en hen te begeleiden in beroepsprocedures wegens discriminatie;

2° verslagen op te stellen, onderzoek te verrichten en aanbevelingen te doen over alle aspecten die verband houden met discriminatie.

Bovendien kan het orgaan in rechte optreden in rechtsgedingen die met toepassing van dit decreet worden ingesteld.

Art. 13. De volgende verenigingen of organisaties kunnen ook in rechte optreden in rechtsgedingen die met toepassing van dit decreet worden ingesteld, indien afbreuk wordt gedaan aan hun statutair vastgestelde opdrachten :

1° instellingen van openbaar nut en verenigingen die op het ogenblik van de discriminatie rechtspersoonlijkheid bezitten en zich statutair tot doel gesteld hebben de rechten van de mens te verdedigen en discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werkgever- en werknemerorganisaties zoals gedefinieerd in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités en de interprofessionele werkgeversorganisaties die in de Duitstalige Gemeenschap gevestigd zijn;

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

Art. 14. Wanneer het slachtoffer van het misdrijf of van de discriminatie een geïdentificeerde natuurlijke persoon of rechtspersoon is, is de vordering van het orgaan vermeld in artikel 12 en van de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13 alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij met instemming van het slachtoffer handelen.

TITEL 3 - TOEZICHT EN SANCTIES

HOOFDSTUK 1 - BEWIJSLAST

Art. 15. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Art. 16. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, via het in artikel 12 vermelde orgaan of de in artikel 13 vermelde verenigingen en organisaties, voor het bevoegde rechtcollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van minstens een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

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

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium, onder meer verschillende, los van elkaar staande meldingen bij het orgaan genoemd in artikel 12 of bij één van de in artikel 13 vermelde verenigingen of organisaties, of

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

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

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

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

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt of

4° feiten van algemene bekendheid.

HOOFDSTUK 2 - RECHTSBESCHERMING

Art. 17. Bepalingen die strijdig zijn met dit decreet, alsook bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Art. 18. § 1 - Wanneer door of ten voordele van een persoon een klacht wordt ingediend wegens een schending van dit decreet op een ander domein dan dat van de arbeidsverhouding, mogen degenen tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregel ten aanzien van betrokkene treffen, tenzij om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2 - Voor de toepassing van dit artikel verstaat men onder "nadelige maatregel" elke ongunstige of onvoordelige maatregel ten aanzien van de indiener van de klacht.

§ 3 - In de zin van § 1 verstaat men onder "klacht" :

1° een met redenen omklede klacht die de betrokkene overeenkomstig het tweede lid heeft ingediend bij de organisatie of instelling tegen wie de klacht gericht is;

2° een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door het orgaan vermeld in artikel 12 of door de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13;

3° een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;

4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het orgaan vermeld in artikel 12 of door de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13.

De in het eerste lid, 1° en 2°, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en ter post aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermoede discriminatie worden uiteengezet.

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

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

§ 5 - Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, betaalt degene die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkene een schadevergoeding die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan de in artikel 20, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 6 - 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.

§ 7 - Op verzoek van de verwerende partij kan het overeenkomstig § 3 geadieerde rechtcollege de in § 4 vermelde termijnen inkorten.

Art. 19. § 1 - Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van dit decreet op het vlak van de arbeidsverhouding mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2 - In de zin van dit artikel verstaat men onder "nadelige maatregel" onder meer de beëindiging van de arbeidsverhouding, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsverhouding.

§ 3 - In de zin van dit artikel verstaat men onder "klacht" :

1° een met redenen omklede klacht die de betrokkene overeenkomstig het tweede lid heeft ingediend op het vlak van de onderneming of de dienst waar hij werkzaam is;

2° een met redenen omklede klacht tegen de onderneming of de dienst waar betrokkene werkzaam is, ingediend ten voordele van de betrokkene door het orgaan vermeld in artikel 12 of door de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13;

3° een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;

4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het orgaan vermeld in artikel 12 of door de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13.

De in het eerste lid, 1° en 2°, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en ter post aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermoede discriminatie worden uiteengezet.

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

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

§ 5 - Wanneer de werkgever in strijd met § 1 een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene, verzoekt deze persoon of de vereniging of organisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of 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 maakt zijn standpunt kenbaar binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of 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 beloning, alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op die beloning betalen.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsverhouding beëindigd werd.

§ 6 - Wanneer 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, betaalt de werkgever aan de betrokkene een vergoeding die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de brutobeloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

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

1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen acht;

2° wanneer de betrokkene de arbeidsverhouding 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 inachtneming van de opzeggingstermijn of voor het verstrijken van die termijn te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsverhouding op grond van een zware fout beëindigd heeft, maar het bevoegde rechtscollege die beëindiging niet gegrond acht en als strijdig met § 1 beschouwt.

§ 8 - Wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsverhouding beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, moet de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding 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.

§ 10 - De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in het kader van de arbeidsverhouding tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

Art. 20. § 1 - In geval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. In de hierna bedoelde gevallen betaalt de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding die naar keuze van het slachtoffer gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding zoals bepaald overeenkomstig § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

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

1° de forfaitaire schadevergoeding voor morele schade ten gevolge van discriminatie bedraagt 650 euro. Dat bedrag wordt echter verhoogd tot 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer schadevergoeding eist voor de morele en materiële schade die hij wegens discriminatie in het kader van de arbeidsverhouding geleden heeft, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobeloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoonde dat de bestreden ongunstige of nadelige behandeling ook om niet-discriminerende redenen getroffen zou zijn. In laatstgenoemd geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutobeloning. Wanneer de materiële schade die voortvloeit uit discriminatie in het kader van de arbeidsverhouding overeenkomstig artikel 3, 11°, echter hersteld kan worden via de toepassing van de in artikel 17 voorgeschreven nietigheidssanctie, wordt de forfaitaire schadevergoeding vastgelegd zoals bepaald onder 1°.

§ 3 - De Regering kan de in § 2, 1°, vermelde forfaitaire schadevergoeding jaarlijks op 1 januari aanpassen aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Art. 21. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan vermeld in artikel 12, van de in artikel 13 vermelde verenigingen of organisaties, van het openbaar ministerie of van het arbeidsauditoraat dat de zaak zelf aanhangig heeft gemaakt, kan het rechtscollege degene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. Het rechtscollege doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 22. Elke vorm van discriminatie die door een personeelslid gepleegd wordt, kan bovendien aanleiding geven tot een tuchtprocedure overeenkomstig de bepalingen die op het personeel van toepassing zijn.

HOOFDSTUK 3 - VORDERING TOT STAKING

Art. 23. § 1 - Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan vermeld in artikel 12, van de in artikel 13 vermelde verenigingen of instellingen, van het openbaar ministerie of, naargelang de aard van het feit, van het arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of de voorzitter van de rechtbank van koophandel de feiten vast en beveelt de staking van het strafbaar feit waardoor de bepalingen van dit decreet worden overtreden, zelfs als dat feit onder het strafrecht valt.

§ 2 - Op verzoek van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de in artikel 20, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

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

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat het bestreden feit of de uitwerking ervan ophouden.

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

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Het verzoekschrift wordt in vier exemplaren neergelegd ter griffie van het bevoegde rechtscollege of die griffie bij een ter post aangetekende brief toegezonden.

Op straffe van nietigheid bevat het verzoekschrift :

1° de dag, de maand en het jaar;

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

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

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

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

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

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

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

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

TITEL 4 - STRAFRECHTELIJKE BEPALINGEN

Art. 24. Voor de toepassing van deze titel verstaat men onder discriminatie : elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren of opzettelijke intimidatie op grond van een beschermd criterium bedoeld in artikel 3, 1°, alsook de weigering om redelijke aanpassingen te treffen voor een persoon met een handicap.

Art. 25. Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft :

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

2° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°;

3° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°;

4° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan wegens één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°.

Art. 26. Elke persoon die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek vermelde omstandigheden denkbeelden verspreidt die gegrond zijn op rassuperioriteit of rassenhaat wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen.

Art. 27. Elke persoon die behoort tot een groep of een gemeenschap die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie op grond van nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming verkondigt in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen.

Art. 28. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens een van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1^o.

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

Indien 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.

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

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

Art. 29. Elke persoon die discriminatie pleegt jegens een persoon wegens nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen.

Art. 30. Elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat als gevolg van een vordering tot staking overeenkomstig artikel 23 werd gewezen, wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen.

Art. 31. Met toepassing van de artikelen 25, 26, 27, 28, 29 of 30 kan de veroordeelde bovendien, overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek, ontzet worden van bepaalde rechten.

Art. 32. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek zijn van toepassing op de in dit decreet bedoelde misdrijven.

TITEL 5 - WIJZIGINGS-, OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. 33. Artikel 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende de bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgestelde personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs wordt opgeheven;

In het vierde lid van hetzelfde artikel worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in de inleidende zin worden de woorden "en de diensten van Afrika" geschrapt;

2^o de bepaling onder 2^o wordt opgeheven;

3^o in de bepaling onder 4^o worden de woorden "alsook elke instelling van koloniaal recht die beantwoordde aan dezelfde voorwaarden" opgeheven;

4^o het artikel wordt aangevuld met een bepaling onder 5, luidende :

"5^o elke dienst die in de overheidssector van een lidstaat van de Europese Unie verricht is."

Art. 34. In artikel 16, § 1, A, van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o de bepaling onder a), gewijzigd bij het decreet van 6 juni 2005, wordt vervangen als volgt :

"a) de werkelijke diensten die een personeelslid heeft verricht als houder van een bezoldigd ambt in een onderwijsinstelling die door een territoriale entiteit van een lidstaat van de Europese Unie georganiseerd, gesubsidieerd of erkend is."

2^o in de bepaling onder m), 1^o, worden de woorden "en de diensten van Afrika" opgeheven;

3^o in de bepaling onder m), 2^o, vervangen bij het decreet van 6 juni 2005, worden de woorden "en de diensten van Afrika" opgeheven.

In hetzelfde artikel, laatstelijk gewijzigd bij het decreet van 11 mei 2009, wordt een § 1.1. ingevoegd, luidende :

"§ 1.1 - In afwijking van § 1 komen ook de werkelijke diensten in aanmerking die vóór de spilleeftijd verricht zijn door een personeelslid dat na 31 augustus 2011 in dienst is getreden of vóór die datum in dienst is getreden, maar de spilleeftijd op dat tijdstip nog niet bereikt had."

Art. 35. Artikel 17 van hetzelfde koninklijk besluit, laatstelijk gewijzigd bij het decreet van 25 juni 2007, wordt aangevuld met een § 5, luidende :

"§ 5 - In afwijking van de §§ 1 en 2 komen de werkelijke diensten in aanmerking die vóór de spilleeftijd verricht zijn door een personeelslid dat na 31 augustus 2011 in dienst is getreden of vóór die datum in dienst is getreden, maar de spilleeftijd op dat tijdstip nog niet bereikt had."

Art. 36. Artikel 13 van het koninklijk besluit van 10 maart 1965 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der leergangen met beperkt leerplan afhankelijk van het Ministerie van Nationale Opvoeding en Cultuur wordt aangevuld met een § 4, luidende :

"§ 4 - In afwijking van § 1 komen de werkelijke diensten in aanmerking die vóór de spilleeftijd verricht zijn door een personeelslid dat na 31 augustus 2011 in dienst is getreden of vóór die datum in dienst is getreden, maar de spilleeftijd op dat tijdstip nog niet bereikt had."

Art. 37. Het tweede en het derde lid van artikel 84 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch en psychosociaal personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, gespecialiseerd, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, vervangen bij het besluit van 2 maart 1995 en gewijzigd bij het decreet van 11 mei 2009, worden opgeheven.

Art. 38. Artikel 1, § 1, 6°, van het koninklijk besluit van 27 juli 1976 houdende reglementering van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de toekenning van een wachtweddetoeleage in het gesubsidieerd onderwijs wordt opgeheven.

Art. 39. Artikel 3, § 3, tweede lid, van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen als volgt :

“De dienstanciënniteit en de ambtsanciënniteit worden bepaald overeenkomstig artikel 40, 4° en 5°, en artikel 85, a), b), d), e), f), van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulppersoneel, van het paramedisch en psychosociaal personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, gespecialiseerd, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.”

Art. 40. In artikel 1, eerste lid, van het decreet van het Waalse Gewest van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid wordt de bepaling onder 12° opgeheven.

Art. 41. Het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt, gewijzigd bij het decreet van 25 juni 2007, wordt opgeheven.

Art. 42. In artikel 111.3, § 1, vierde lid, 3°, van het decreet van 21 april 2008 houdende valorisatie van het lerarenberoep, ingevoegd bij het decreet van 19 april 2010, worden de woorden “Gaat het om een personeelslid dat op het einde van het referentiejaar nog geen 25 jaar oud is, dan wordt de periode tussen 1 januari van het referentiejaar en de indiensttreding eveneens in aanmerking genomen,” vervangen door de woorden “De periode tussen 1 januari van het referentiejaar en de indiensttreding wordt eveneens in aanmerking genomen,”.

In § 2, 3°, van hetzelfde artikel worden de woorden “artikel 39” vervangen door de woorden “de artikelen 39 en 42 tot 43bis”.

Art. 43. In artikel 12, § 1, 25°, van het decreet van 11 mei 2009 betreffende de erkenning van uitzendbureaus en de controle op de particuliere arbeidsbemiddelingsbureaus worden de woorden “van het decreet van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt, het beroepsgeheim en de veiligheid van de werknemers” vervangen door de woorden “van het decreet van 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie”.

Art. 44. Vanaf de inwerkingtreding van dit decreet evalueert het Parlement om de vijf jaar of dit decreet wordt toegepast en werkzaam is.

Die evaluatie vindt plaats na een hoorzitting en op basis van een verslag van het orgaan vermeld in artikel 12.

De Regering legt de vorm en de concrete inhoud van het verslag vast in een besluit.

De Regering ziet erop toe dat de maatregelen die met toepassing van dit decreet worden genomen, aan alle betrokkenen worden meegedeeld.

Art. 45. Het decreet treedt tien dagen na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* in werking, met uitzondering van de artikelen 33 tot 39, die uitwerking hebben met ingang van 1 september 2011.

Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Eupen, 19 maart 2012.

De Minister-President, Minister van Lokale Besturen,
K.-H. LAMBERTZ

De Minister van Onderwijs, Opleiding en Werkgelegenheid,
O. PAASCH

De Minister van Cultuur, Media en Toerisme,
Mevr. I. WEYKMANS

De Minister van Gezin, Gezondheid en Sociale Aangelegenheden,
H. MOLLERS

—
Nota

Zitting 2011-2012.

Parlementaire stukken : 98 (2011-2012). Nr. 1 Ontwerp van decreet.

98 (2011-2012) Nr. 2 Voorstellen tot wijziging.

98 (2011-2012) Nr. 3 Verslag.

Integraal verslag : 19 maart 2012 - Nr. 35 Bespreking en aanneming.