

PARLEMENT DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

SESSION ORDINAIRE 2007-2008

27 MARS 2008

PROJET D'ORDONNANCE

**visant à promouvoir la diversité et
à lutter contre la discrimination dans
la fonction publique régionale bruxelloise**

Exposé des motifs

La présente ordonnance entend satisfaire à un double objectif :

1° La création d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale.

2° Interdire la discrimination et promouvoir l'égalité de traitement dans les relations professionnelles au sein de la fonction publique régionale bruxelloise. L'ordonnance assure la transcription des directives européennes anti-discrimination dans la politique de l'emploi dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale. Il s'agit de :

- la Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
- la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- la Directive 2000/78/CEE 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.

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT

GEWONE ZITTING 2007-2008

27 MAART 2008

ONTWERP VAN ORDONNANTIE

**ter bevordering van diversiteit en
ter bestrijding van discriminatie in
het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt**

Memorie van toelichting

Deze ordonnantie wil voldoen aan een dubbele doelstelling :

1° Een algemeen kader creëren met betrekking tot de bevordering van diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

2° Discriminatie verbieden en gelijkheid van behandeling bevorderen in de arbeidsbetrekkingen in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt. Hiertoe verzekert de ordonnantie de omzetting van de Europese antidiscriminatie-richtlijnen in het tewerkstellingsbeleid in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het betreft :

- 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;
- 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;
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Op het federale vlak werden deze richtlijnen omgezet door vier wetten. Het betreft de

Au niveau fédéral, ces directives ont été transposées en quatre lois. Il s'agit de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (nommée ci-après « loi-genre »); de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (nommée ci-après « loi anti-discrimination »); de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (nommée ci-après « loi anti-racisme ») et de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. Afin de permettre la coordination entre les différents instruments en matière de droit de la discrimination, cette ordonnance s'appuie sur le cadre conceptuel européen et fédéral. En outre, il existe des synergies entre plusieurs principes juridiques importants.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Cette disposition constitue une condition de forme substantielle telle que définie par l'article 8, deuxième alinéa de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises (nommée ci-après « LSIB ») et n'appelle aucun commentaire supplémentaire.

Article 2

Cette disposition énumère les différentes directives européennes en matière de discrimination transposées par cette ordonnance.

Article 3

Cet article comprend les objectifs essentiels de l'ordonnance, à la lumière desquels les dispositions restantes doivent être interprétées.

L'ordonnance offre un fondement légal pour la politique de diversité dans les relations de travail au sein des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale. A cet égard, le plan d'action diversité constitue un instrument important. L'objectif de ce dernier est la création d'un environnement favorable permettant l'accès à un emploi dans les institutions publiques à des catégories déterminées de demandeurs d'emploi. Le plan d'action vise une proportionnalité en matière de participation dans la Fonction publique, où entre autres la participation de personnes d'origine étrangère, de jeunes travailleurs, de travailleurs plus âgés, de femmes et de personnes peu qualifiées serait proportionnelle à la composition de la population active.

wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna « genderwet »); de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna « antidiscriminatiewet »); de wet van 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden (hierna « antiracismewet ») en de wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden. Om een zekere coördinatie tussen de verschillende instrumenten van het discriminatierecht mogelijk te maken, wordt in deze ordonnantie gebruikt gemaakt van het Europese en federale begrippenkader. Tevens werd een aantal belangrijke juridische principes op elkaar afgestemd.

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1

Deze bepaling is een substantiële vormvoorwaarde zoals bepaald door artikel 8, tweede lid van de bijzonder wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse instellingen (hierna « BWBI ») en behoeft verder geen toelichting.

Artikel 2

Deze bepaling somt de verschillende Europese richtlijnen inzake discriminatie op die met deze ordonnantie worden omgezet.

Artikel 3

Dit artikel omvat de essentiële doelstellingen van de ordonnantie, in het licht waarvan de overige bepalingen moeten worden geïnterpreteerd.

De ordonnantie biedt een wettelijke grondslag voor het diversiteitsbeleid in de arbeidsrelaties in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Een belangrijk instrument hiertoe is het actieplan diversiteit. De bedoeling van dit instrument is een gunstige omgeving te scheppen opdat de toegang tot de tewerkstelling in de openbare instellingen zou worden ontsloten voor bepaalde categorieën werkzoekenden. Het actieplan wil een evenredige participatie in de ambtenarij bewerkstelligen, waarbij o.a. de deelname van allochtonen, jeugdige en oudere werknemers, vrouwen en laaggeschoolden aan de ambtenarij in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking.

De plus, l'ordonnance offre une base juridique pour éviter la discrimination afférente aux relations de travail au sein des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, sur la base de la nationalité, de la prétendue race, de la couleur de peau, de l'origine, de l'appartenance nationale ou ethnique, du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses ou philosophiques, des opinions politiques, de la langue, de l'état santé actuel ou futur, de l'handicap, des caractéristiques physiques ou génétiques et de l'origine sociale.

Article 4

Cet article donne un aperçu des définitions qui sont mobilisées dans l'ordonnance. Celles-ci sont empruntées au cadre conceptuel utilisé dans les Directives européennes énumérées à l'article 2 ainsi que des notions prévues dans la législation fédérale. L'articulation entre cette ordonnance et les différentes normes précitées est honorée. En outre, il est tenu compte de la jurisprudence de la Cour européenne de Justice, ainsi que de l'arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004 de la Cour constitutionnelle.

Les notions suivantes méritent d'être développées :

– relations de travail

La notion de « relations de travail » repose sur l'article 3, alinéa 1, a) et c) de la Directive 2000/43/CE, l'article 3, alinéa 1, a) et c) de la Directive 2000/78/CE et de l'article 3, alinéa 1, a) et c) de la Directive 2002/73/CE.

Dans la structure actuelle de la réforme de l'Etat, les Communautés et Régions disposent de la compétence de décréter une réglementation dans le cadre des relations de travail au sein de leur propre administration, et ce plus précisément pour : le statut du personnel des institutions publiques dépendantes des Communautés et Régions (article 9 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 (ci-après « LSRI ») et le statut du personnel des gouvernements communautaires et régionaux (article 87 LSRI). Pour ce qui est de la Région de Bruxelles-Capitale, les présentes dispositions doivent être combinées aux articles 4 et 40 de la LSBI.

Le Conseil d'Etat précise dans son avis sur les lois anti-discrimination du 10 mai 2007, que pour les domaines précités, « il incombe aux autorités communautaires ou régionales de mener une politique de lutte contre la discrimination et d'adopter les dispositions nécessaires à la transposition des Directives européennes. En effet, la concrétisation même du principe de l'interdiction de tout acte de discrimination directe ou indirecte relève de chacune des autorités compétentes en ce qu'il s'agit de l'assurer dans les différentes phases de la relation de travail,

Voorts biedt de ordonnantie de juridische basis voor het bestrijden van discriminatie met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst.

Artikel 4

In dit artikel wordt een overzicht gegeven van de gedefinieerde begrippen die in de ordonnantie worden gehanteerd. Deze zijn ontleend aan het begrippenkader dat wordt gebruikt in de Europese richtlijnen opgesomd in artikel 2 alsook aan de begrippen die worden aangewend in de federale wetgeving. De samenhang tussen deze ordonnantie en de verschillende voormelde normen wordt geëerbiedigd. Tevens is rekening gehouden met de rechtspraak van het Europese Hof van Justitie, alsook met het arrest nr. 157/2004 van het Grondwettelijk Hof van 6 oktober 2004.

De volgende begrippen behoeven nadere toelichting :

– arbeidsbetrekkingen

Het begrip « arbeidsbetrekkingen » is gebaseerd op artikel 3, lid 1, a) en c) van Richtlijn 2000/43/EG, artikel 3, lid 1, a) en c) van Richtlijn 2000/78/EG en artikel 3, lid 1, a) en c) van Richtlijn 2002/73/EG.

In de huidige structuur van de staatshervorming zijn de gemeenschappen en gewesten bevoegd om regelgeving uit te vaardigen in het kader van de arbeidsbetrekkingen binnen hun eigen administratie, meer bepaald : voor het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van de gemeenschappen en gewesten afhangen (artikel 9 van de bijzondere wet op de hervorming van de instellingen van 8 augustus 1980 (hierna « BWHI »)) en voor het statuut van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen (artikel 87 BWHI). Voor wat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreft moeten deze bepalingen in samenhang worden gelezen met de artikelen 4 en 40 BWBI.

In het advies over de federale antidiscriminatie wetten van 10 mei 2007, stelde de Raad van State met betrekking tot die voornoemde domeinen, dat het daarin « de bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid toe[komt] een beleid inzake niet-discriminatie te voeren en de voor de implementatie van Europese richtlijnen noodzakelijke bepalingen aan te nemen. De concretisering zelf van het beginsel van het verbod op enige directe of indirecte discriminatie valt immers onder elk van de bevoegde overheden doordat ze moet plaatshebben in de verschillende fasen van de ar-

c'est-à-dire au moment de la sélection et du recrutement, du déroulement de la carrière professionnelle et de la fin de celle-ci. » (*Parl. Féd. Chambre 2006-07, n° 51-2720/1, 86*). L'avis du Conseil d'Etat du 22 mai 2007 rendu sur une précédente version de l'actuel projet se rallie à ce point de vue : « Régulant certains aspects du statut des agents statutaires et contractuels de l'administration, des institutions d'intérêt public et des organismes pararégionaux, par exemple l'interdiction de la discrimination directe et indirecte dans la sélection, la promotion et l'orientation professionnelle, l'ordonnance ne sort pas, en principe, des limites de la compétence des régions. » (C.Etat., section. de législation, 22 mai 2007, avis n° 42.960/4, p. 9-10).

Pour ce qui est du personnel contractuel (à la différence du personnel statutaire) des Régions et Communautés ou des institutions et organismes placés sous leur contrôle, il peut être argumenté que le législateur fédéral demeure compétent sur la base de sa compétence générale en matière de droit du travail (cf. article 6, § 1, VI, cinquième alinéa, 12°; LSRI). Un recours aux pouvoirs implicites conformément à l'article 10 LSRI peut constituer toutefois un champ de compétences en la matière (voir J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State Afdeling wetgeving*, Anvers, Maklu, 1999, 771). Il existe en la matière des avis contraires du Conseil d'Etat (cf. l'avis du 16 février 1995 (*Parl. Féd. Chambre 1998-1999, n° 2057/1, 35*) et les avis du 11 février 2004 (*St. Conseil de la Communauté française 2003-2004, n° 543-1*) et 25 mars 2004 (*St. Conseil de la Région wallonne 2003-2004, n° 708/1*). L'avis du Conseil d'Etat ne permet pas totalement de dissiper cette confusion (C. Etat, section de législation, 22 mai 2007, avis n° 42.960/4, p. 7 et 9-10). Dans cet avis, le Conseil d'Etat semble toutefois accepter qu'en appliquant certains aspects du principe de non-discrimination aux travailleurs contractuels de la Région de Bruxelles-Capitale, le législateur n'excède pas ses compétences.

– critères protégés

Par « critères protégés », on entend les critères ou caractéristiques que cet avant-projet de loi souhaite protéger. Il s'agit des motifs de discrimination. La présente ordonnance entend non seulement protéger le citoyen contre la discrimination basée sur des critères tels qu'énoncés par les directives communautaires – à savoir, le sexe, la race et l'ethnie, la religion et les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle – mais aussi contre la discrimination basée sur d'autres motifs.

L'option d'une liste ouverte des critères protégés n'a pas été retenue car elle pourrait être la source d'une insécurité juridique inacceptable. Certes pourra-t-on objecter que ce procédé de la liste ouverte est celui que retiennent certains instruments internationaux. Toutefois ces instruments ont pour vocation prioritaire de régir les relations se nouant entre les particuliers et la puissance publique (vertical) et non

beidsverhoudingen, dit wil zeggen bij de selectie en de aanwerving, tijdens het verloop van de beroepsloopbaan en op het einde ervan ». (*Parl. St. Kamer 2006-07, nr. 51-2720/1, 86*). In het advies van de Raad van State van 22 mei 2007 bij een eerdere versie van het huidige voorontwerp werd dit standpunt bijgetreden : « Door bepaalde aspecten te regelen van het statuut van de vastbenoemde ambtenaren en van de arbeidscontractanten van het bestuur, van de instellingen van openbaar nut en van de pararegionale instellingen, bijvoorbeeld het verbod op directe en indirecte discriminatie bij de selectie, de bevordering en de beroepskeuze voorlichting, gaat de ordonnantie in principe de grenzen van de bevoegdheid van de gewesten niet te buiten. » (R.v.St., afd. wetgeving, 22 mei 2007, advies nr. 42.960/4, p. 9-10).

Voor wat het contractueel personeel betreft (in tegenstelling tot het statutair personeel) van de gewesten en gemeenschappen of van de instellingen en organismen die onder hun controle staan, kan worden geargumenteed dat de federale wetgever bevoegd blijft op grond van zijn algemene bevoegdheid inzake het arbeidsrecht (cf. artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12° BWHI). Een beroep op de impliciete bevoegdheden overeenkomstig artikel 10 BWHI kan ter zake echter een bevoegdheidsgrond opleveren (zie J. VELAERS, *De Grondwet en de Raad van State Afdeling wetgeving*, Antwerpen, Maklu, 1999, 771). Er bestaan terzake tegenstrijdige adviezen van de Raad van State (vgl. het advies van 16 februari 1995 (*Parl. St. Kamer 1998-1999, nr. 2057/1, 35*) en de adviezen van 11 februari 2004 (*St. Raad Franse Gemeenschap 2003-2004, nr. 543-1*) en 25 maart 2004 (*St. Raad Waals Gewest 2003-2004, nr. 708/1*). In het advies van de Raad van State bij het huidige ontwerp wordt deze onduidelijkheid niet volledig weggenomen (R.v.St., afd. wetgeving, 22 mei 2007, advies nr. 42.960/4, p. 7 en 9-10). In dit advies lijkt de Raad van State echter te aanvaarden dat door bepaalde aspecten van het discriminatieverbod van toepassing te maken op contractuele werknemers van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de ordonnantiegever zijn bevoegdheden niet te buiten gaat.

– beschermde criteria

Onder het begrip « beschermde criteria » worden de criteria of kenmerken verstaan die deze ordonnantie wenst te beschermen. Het betreft de zogenaamde discriminatiegronden. In deze ordonnantie is er voor gekozen de burger niet alleen te beschermen tegen discriminatie gebaseerd op de criteria die voorkomen in de gemeenschapsrichtlijnen – t.w. geslacht, ras en etniciteit, godsdienst en overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid – maar ook tegen discriminatie gebaseerd op andere gronden.

De optie van een volledig open lijst van beschermde kenmerken wordt echter niet langer weerhouden omdat dit tot een onaanvaardbare mate van rechtsonzekerheid kan leiden. In bepaalde internationale instrumenten wordt weliswaar een dergelijke open lijst gehanteerd. Deze verdragen zijn echter alleen van toepassing in de relaties tussen de overheid en de burger (verticaal), en in beginsel niet

pas, en principe, les rapports entre particuliers (horizontal). L'application horizontale de l'ordonnance exige que les comportements interdits soient préalablement et clairement définis pour le justiciable. Il peut être attendu des autorités publiques qu'elles respectent le principe de non-discrimination quel que soit le motif, le citoyen par contre doit savoir pour quels motifs – dans des circonstances particulières – il ne peut opérer de distinction.

Une sélection des motifs de discrimination doit être opérée par le législateur ordonnancier au regard du principe d'égalité (voir C. Const., arrêté n° 157/2004 du 6 octobre 2004). La liste des critères protégés contenue dans la présente ordonnance trouve son origine dans les directives européennes anti-discrimination et dans la liste de critères de la législation fédérale anti-discrimination, qui a son tour est basée sur les motifs de discrimination contenus dans les conventions internationales sur les droits de l'Homme. Par cette sélection, on aboutit au plus haut degré de coordination entre le droit anti-discrimination régional et fédéral. L'on se rattache à l'option politique fédérale qui entend prohiber la discrimination dans les rapports horizontaux sur la base des motifs repris expressément dans les instruments internationaux concernant les droits de l'Homme (voir *Parl Féd.* Chambre N° 2006-2007, 2722/001, 14 et suiv.).

– *harcèlement et harcèlement sexuel*

La notion d'« harcèlement » est basée sur l'article 2, alinéa 3 de la Directive 2000/43/CE, l'article 2, alinéa 3 de la Directive 2000/78/CE et l'article 2, alinéa 2 de la Directive 2002/73/CE. La notion d'« intimidation sexuelle » est basée sur l'article 2, alinéa 2 de la Directive 2002/73/CE.

Il appert de l'article 6, § 2 de cette ordonnance que le harcèlement et le harcèlement sexuel constituent des formes particulières de discrimination. La section législation du Conseil d'Etat estime dans son avis sur l'actuel projet que l'interdiction de harcèlement et de harcèlement sexuel constitue une compétence du législateur fédéral ayant trait avec le bien-être ou le travail (C. Etat., section législation, 22 mai 2007, avis n° 42.960/4, p. 10). Cet avis ne peut être suivi lorsque le harcèlement est considéré comme une forme particulière de l'interdiction de discrimination – ce qui constitue le fondement tant de la législation européenne que fédérale en la matière – la compétence de lutte contre le harcèlement ne revient plus à un seul législateur, vu qu'il s'agit d'un droit fondamental que tout législateur est tenu de concrétiser dans les matières qui lui ont été attribuées. Pour autant que l'interdiction de harcèlement du projet se rapporte aux matières régionales (in casu les relations de travail dans le secteur public), on peut soutenir que la Région de Bruxelles-Capitale est compétente.

Par institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, on entend :

in de relatie tussen burgers onderling (horizontaal). De horizontale werking van de ordonnantie vereist dat het voor de rechtsonderhorige op voorhand duidelijk is wat geldt als verboden gedrag. Van de overheid kan verlangd worden dat zij een verbod van discriminatie op eender welke grond in acht neemt, de burger daarentegen moet weten op welke gronden hij – in bepaalde omstandigheden – geen onderscheid mag maken.

Een selectie van discriminatiegronden moet door de ordonnantiegever worden verantwoord in het licht van het gelijkheidsbeginsel (zie GrWH, arrest nr. 157/2004 van 6 oktober 2004). De lijst van beschermde criteria in deze ordonnantie vindt zijn oorsprong in de Europese antidiscriminatie richtlijnen en in de lijst van kenmerken uit de federale antidiscriminatie wetgeving, die op zijn beurt is gebaseerd op de discriminatiegronden die voorkomen in de internationale mensenrechtenverdragen. Met deze selectie wordt gestreefd naar een zo groot mogelijke coördinatie tussen het regionale en federale discriminatierecht. Er wordt aangesloten bij de federale beleidsoptie die er in bestaat discriminatie te verbieden in de horizontale verhoudingen op basis van de gronden die uitdrukkelijk opgenomen zijn in de internationale mensenrechteninstrumenten (zie *Parl St.* Kamer nr. 2006-2007, 2722/001, 14 e.v.).

– *intimidatie en seksuele intimidatie*

Het begrip « intimidatie » is gebaseerd op artikel 2, lid 3 van Richtlijn 2000/43/EG, artikel 2, lid 3 van Richtlijn 2000/78/EG en artikel 2, lid 2 van Richtlijn 2002/73/EG. Het begrip « seksuele intimidatie » is gebaseerd op artikel 2, lid 2 van Richtlijn 2002/73/EG.

Uit artikel 6, § 2 van deze ordonnantie blijkt dat intimidatie en seksuele intimidatie bijzondere verschijningsvormen van discriminatie zijn. In zijn advies bij het huidige ontwerp was de afdeling wetgeving van de Raad van State van oordeel dat het verbod van intimidatie en seksuele intimidatie een aan de federale wetgever voorbehouden bevoegdheid is die verband houdt met het welzijn of het werk (R.v.St., afd. wetgeving, 22 mei 2007, advies nr. 42.960/4, p. 10). Deze zienswijze kan niet worden bijgetreden. Wanneer intimidatie wordt beschouwd als een bijzondere verschijning van het discriminatieverbod – wat het uitgangspunt is van zowel de Europese als de federale wetgeving ter zake – komt de bevoegdheid om intimidatie te bestrijden niet aan één wetgever toe, maar betreft het een grondrecht dat door elke wetgever dient te worden geconcretiseerd binnen de hem toevertrouwde aangelegenheden. In zoverre het verbod op intimidatie in het ontwerp betrekking heeft op gewestelijke aangelegenheden (in casu de arbeidsrelaties in de publieke sector), kan worden geargumenteed dat het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest bevoegd is.

Tot de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren :

- 1° l'administration du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 2° les organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B en vertu de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public;
- 3° les organismes pararégionaux de droit ou d'intérêt public, dans lesquels l'organe de gestion inclut des administrateurs désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Les cabinets des membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ne tombent pas sous le champ d'application de l'ordonnance.

Article 5

Cette disposition crée le cadre général relatif à la promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale. Le Gouvernement élabore un plan d'action général contenant une définition des objectifs généraux, une analyse contextuelle générale et une définition générale des actions concrètes, les mesures d'action positive, du timing prévu, des indicateurs, des budgets et des instruments. Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité.

Le Gouvernement met sur pied dans chaque institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale une commission d'accompagnement. Le Gouvernement compose ladite Commission et définit son organisation et son fonctionnement. Le Gouvernement peut décider qu'une commission d'accompagnement ne doit être établie qu'en cas d'un nombre minimal de membres du personnel.

Le Gouvernement charge un membre du personnel de chaque institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale de la diversité. Le profil de fonction de ce membre du personnel est défini par le Gouvernement.

Vu qu'un plan d'action en matière de diversité devra être élaboré dans les différentes institutions de la Région de Bruxelles-Capitale, le Gouvernement charge un comité de coordination régional d'assurer la coordination entre les différents plans d'action des différentes institutions. Le Gouvernement compose ledit comité et définit son fonctionnement et son organisation. Le Gouvernement peut décider que les organisations syndicales siègent dans le comité de coordination.

Il doit être établi un accord de coopération concernant les initiatives existantes dans le cadre du Pacte Territorial pour l'emploi.

- 1° de administratie van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;
- 2° 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;
- 3° de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang waarvan het bestuurslichaam is samengesteld uit de door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering aangewezen bestuurders.

De kabinetten van de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering vallen niet onder het toepassingsgebied van de ordonnantie.

Artikel 5

Deze bepaling creëert het algemeen kader met betrekking tot de bevordering van diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De Regering maakt een algemeen actieplan op met daarin een omschrijving van de algemene doelstellingen, een algemene contextanalyse en een algemene omschrijving van de concrete acties, maatregelen van positieve actie, de voorziene timing, de indicatoren, de budgetten en de instrumenten. Elke instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dient een actieplan diversiteit op te stellen.

De Regering richt in elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een begeleidingscommissie op. De Regering stelt de taak van de begeleidingscommissie vast, stelt de begeleidingscommissie samen en bepaalt de organisatie en werking ervan. De Regering kan beslissen dat een begeleidingscommissie slechts wordt opgericht vanaf een minimum aantal personeelsleden.

De Regering belast in elke openbare instelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een personeelslid met de diversiteit. Het functieprofiel van dat personeelslid wordt bepaald door de Regering.

Aangezien er in de verschillende instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een actieplan zal moeten worden opgesteld aangaande diversiteit, belast de Regering een gewestelijk coördinatiecomité met een coördinerende opdracht tussen de verschillende actieplannen in de verschillende instellingen. De Regering stelt het coördinatiecomité samen en bepaalt de werking en organisatie ervan. De Regering kan bepalen dat de syndicale organisaties zeten in het gewestelijk coördinatiecomité.

Er moet een samenwerkingsverband opgezet worden met de bestaande initiatieven inzake het Territoriaal Pact voor de werkgelegenheid.

Article 6

Le premier paragraphe de cet article contient l'interdiction de la discrimination. Le champ d'application de l'interdiction de la discrimination est limité de deux manières dans la présente ordonnance.

Premièrement, l'interdiction de la discrimination se limite aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale. Pour ce qui est des définitions de ces notions, il est renvoyé aux définitions dans l'article 4. La notion de relation de travail englobe : 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, quelle que soit la branche d'activité et le niveau de la 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. La notion d'institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale renvoie : à l'administration du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale; aux 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 aux institutions pararéionales de droit public ou d'intérêt public dont la direction est composée d'administrateurs désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

En suite, le champ d'application est limité aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale s'inscrivant dans les compétences attribuées à la Région de Bruxelles-Capitale. Pour ce qui est de ce dernier aspect, il est renvoyé à l'article 4, 1^o.

Le deuxième paragraphe de cet article précise ce qui doit être entendu dans cette ordonnance par la notion de discrimination : discrimination directe, discrimination indirecte, injonction de discriminer, harcèlement, harcèlement sexuel et refus de mettre en place un aménagement raisonnable pour une personne handicapée.

Article 7

L'article 7 prévoit le motif de justification général et ouvert pour une distinction directe sur la base des critères protégés.

Une distinction directe sur la base d'un critère protégé constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens d'atteindre ce but soient appropriés, nécessaires et proportionnels.

Le test de justification est emprunté aux directives communautaires et à la jurisprudence de la Cour constitution-

Artikel 6

De eerste paragraaf van dit artikel bevat het discriminatieverbod. Het toepassingsgebied van het discriminatieverbod wordt in deze ordonnantie op twee manieren ingeperkt.

In de eerste plaats is het discriminatieverbod beperkt tot de arbeidsbetrekkingen in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Voor de betekenis van deze begrippen wordt verwezen naar de definities in artikel 4. Het begrip « arbeidsbetrekkingen » omvat : 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 beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning. Het begrip « openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » verwijst naar : 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 de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang waarvan het bestuurslichaam is samengesteld uit de door de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangewezen bestuurders.

In de tweede plaats wordt het toepassingsgebied beperkt tot die arbeidsbetrekkingen in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die vallen binnen de grenzen van de aan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest toegewezen bevoegdheden. Wat dit laatste aspect betreft, wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 4, 1^o.

De tweede paragraaf van dit artikel geeft aan wat in deze ordonnantie onder het begrip discriminatie moet worden verstaan : directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie, seksuele intimidatie en het weigeren om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Artikel 7

Artikel 7 bepaalt de algemene en open rechtvaardigingstoets voor direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria.

Een direct onderscheid op grond van een beschermd criterium vormt een directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend, noodzakelijk en proportioneel zijn.

De rechtvaardigingstoets is ontleend aan de gemeenschapsrichtlijnen en de rechtspraak van het Grondwettelijk

nelle et de la Cour européenne des droits de l'Homme en matière d'interdiction de discrimination. Il appert de la définition que toute distinction directe ne constitue pas pour autant un acte de discrimination directe. L'appréciation permettant de définir qu'une distinction directe – la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable – constitue un acte de discrimination se déroule en plusieurs phases.

Dans un premier temps, le juge doit examiner l'objectif poursuivi par l'application de la distinction. Ce faisant, le juge devra contrôler si l'objectif poursuivi mérite une protection. En examinant une distinction faite dans le cadre des relations de travail, le juge devra examiner si les moyens choisis répondent au besoin réel de l'entreprise ou du service. En examinant l'objectif légitime, il est donc nécessaire de chercher la raison sous-jacente à ce traitement inégal. Dans un deuxième temps, le juge doit examiner si les moyens sont appropriés pour atteindre l'objectif légitime poursuivi. Cette exigence implique que la distinction contribue à la réalisation du but poursuivi. Si les moyens ne contribuent pas à la réalisation de l'objectif légitime mentionné, ceux-ci ne peuvent pas être maintenus. Dans un troisième temps, il convient d'examiner si la distinction est nécessaire afin d'atteindre l'objectif légitime poursuivi. Dans le cadre du contrôle de nécessité, le juge devra notamment vérifier si l'objectif en question ne pourrait pas être atteint avec d'autres moyens qui n'entraînent pas un traitement inégal. Finalement, dans un dernier temps le juge devra effectuer une « balance des intérêts » entre d'une part l'intérêt de la personne désavantagée victime de la différence de traitement et d'autre part l'intérêt privé ou public de l'objectif poursuivi.

Article 8

Le premier paragraphe de cet article prévoit une exception à l'ensemble du système ouvert de justification prévu à l'article 7 de l'avant-projet. Celui-ci dispose que, par dérogation à l'article 7 et sous réserve des autres dispositions du chapitre, une distinction directe ne peut être justifiée que sur la base des exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Ce contrôle plus sévère est nécessaire en vue de la transposition correcte des Directives européennes dans le droit belge.

Le deuxième paragraphe détermine les conditions auxquelles les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent répondre. Ces conditions sont conformes aux Directives européennes. Une caractéristique liée à un critère protégé peut être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante sur la base

Hof en het Europees Hof voor de Rechten van de Mens inzake het discriminatieverbod. Uit de omschrijving blijkt dat niet elk direct onderscheid ook een directe discriminatie vormt. De beoordeling of een direct onderscheid – dit is de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de beschermde criteria – een discriminatie vormt, gebeurt in verschillende fases.

In een eerste fase dient de rechter de doelstelling te onderzoeken die met het onderscheid wordt nagestreefd. Daarbij zal de rechter moeten controleren of het nagestreefde doel bescherming verdient. Bij het onderzoek van een onderscheid dat wordt gemaakt in het kader van de arbeidsverhoudingen zal de rechter bijvoorbeeld moeten nagaan of de gekozen middelen beantwoorden aan de werkelijke behoefte van de onderneming of de dienst. Bij het onderzoek van de legitieme doelstelling moet dus worden gezocht naar de achterliggende reden voor de ongelijke behandeling. In een tweede fase dient de rechter te onderzoeken of de middelen geschikt zijn om de vooropgezette legitieme doelstelling te bereiken. Deze geschiktheidsvereiste houdt in dat het onderscheid bijdraagt om het gestelde doel te verwezenlijken. Als de middelen niet bijdragen tot de verwezenlijking van de aangehaalde legitieme doelstelling, kunnen zij niet worden gehandhaafd. In een derde fase moet worden nagegaan of het onderscheid noodzakelijk is om de voorgedragen legitieme doelstelling te bereiken. In het kader van deze noodzakelijkheidstoets zal de rechter onder meer moeten nagaan of de betrokken doelstelling niet met andere middelen verwezenlijkt zou kunnen worden die geen ongelijke behandeling tot gevolg hebben. In de laatste fase, tot slot, (ook wel de proportionaliteit in de enge zin genoemd), dient de rechter een afweging te maken tussen, enerzijds, de ernst van de persoonlijke belangenaantasting die het gevolg is van het verschil in behandeling en, anderzijds, het privaat of publiek belang van het nagestreefde doel.

Artikel 8

In de eerste paragraaf van dit artikel wordt een uitzondering bepaald op het volledig open rechtvaardigingssysteem dat voorzien is in artikel 7 van het voorontwerp. Het stelt dat, in afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van dit hoofdstuk, direct onderscheid uitsluitend kan worden gerechtvaardigd op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Deze strengere toets is noodzakelijk met het oog op de correcte implementatie van de Europese richtlijnen in de Belgisch rechtsorde.

In de tweede paragraaf worden de voorwaarden bepaald waaraan wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dienen te voldoen. Deze voorwaarden zijn conform aan de Europese richtlijnen. Een kenmerk dat verband houdt met een beschermd criterium kan als een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste worden beschouwd (1) vanwege de aard

(1) de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées et (2) du contexte dans lequel les activités professionnelles spécifiques sont réalisées. En tant que règle d'exception, la règle des exigences professionnelles essentielles et déterminantes doit être appliquée avec parcimonie et uniquement pour les exigences professionnelles qui sont strictement nécessaires afin d'exercer les activités en question. A l'instar des Directives européennes, le projet exige qu'il s'agisse d'activités professionnelles spécifiques. Ce qui veut dire que la nécessité de fixer l'exigence devra toujours dépendre des activités concrètes réalisées par un travailleur (à engager). Si le critère demandé pour une catégorie de travailleurs déterminée est nécessaire dans certains cas et pas nécessaire dans d'autres cas, le critère ne peut pas être imposé d'office à la catégorie complète des travailleurs. Le projet exige par ailleurs que l'usage des exigences professionnelles essentielles et déterminantes soit justifié objectivement. Les exigences professionnelles essentielles et déterminantes doivent être basées sur un objectif légitime et doivent être proportionnées vis-à-vis de l'objectif poursuivi.

Article 9

Cet article détermine une exception explicite à la réglementation prévue dans l'article 8 en matière de justification de distinction directe basée sur l'âge. Cet article permet de transposer le système de justification prévu à l'article 6, alinéa 1 de la Directive 2000/78/CE.

En matière de relations de travail, la distinction directe sur la base de l'âge est toujours autorisée quand elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés, nécessaires et proportionnels.

Article 10

Cette article fixe le motif de justification d'une distinction indirecte. Il s'agit du même test que le contrôle de justification général d'une distinction directe prévu dans l'article 7. Pour une explication des différentes phases de contrôle, il est renvoyé aux explications contenues dans le commentaire de l'article 7.

Un motif de justification alternatif est prévu pour la distinction indirecte sur base d'un handicap (par analogie avec l'article 2 b.ii de la Directive 2000/78/CE). S'il s'avère que des aménagements raisonnables ne peuvent pas être apportés dans une situation concrète (parce que les aménagements seraient déraisonnables), aucun effet discriminatoire indirect ne peut être constaté (cf. article 9 de la loi anti-discrimination).

van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten en (2) vanwege de context waarin de betrokken specifieke beroepsactiviteiten worden uitgevoerd. De regel van de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dient als uitzonderingsregel zorgvuldig te worden gehanteerd en mag alleen worden gebruikt voor die beroepsvereisten die strikt noodzakelijk zijn om de activiteiten in kwestie uit te oefenen. Het ontwerp vereist – in lijn met de Europese richtlijnen — dat het moet gaan om specifieke beroepsactiviteiten. Dit betekent dat de noodzaak tot het stellen van het vereiste steeds afhankelijk dient te zijn van de concrete activiteiten die door een (aan te werven) werknemer zullen worden verricht. Als het gevraagde criterium voor een bepaalde categorie van werknemers in sommige gevallen noodzakelijk is en in sommige gevallen niet, kan het criterium niet per definitie opgelegd worden aan de volledige categorie van werknemers. Het ontwerp vereist verder dat het gebruik van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd. Wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dienen te berusten op een legitieme doelstelling en moeten evenredig zijn ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling.

Artikel 9

Dit artikel bepaalt een expliciete uitzondering op de regeling voorzien in artikel 8 voor de rechtvaardiging van direct onderscheid op grond van leeftijd. Via dit artikel wordt het rechtvaardigingssysteem voorzien in artikel 6, lid 1 van Richtlijn 2000/78/EG omgezet.

Op het vlak van de arbeidsverhoudingen is direct onderscheid op grond van leeftijd steeds toegelaten wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend, noodzakelijk en proportioneel zijn.

Artikel 10

Dit artikel bepaalt de rechtvaardigingstoets voor indirect onderscheid. Het gaat om dezelfde toets als de algemene rechtvaardigingstoets voor direct onderscheid voorzien in artikel 7. Voor een toelichting bij de verschillende toetsingsfasen wordt dan ook verwezen naar de toelichting bij artikel 7.

Er wordt een alternatieve rechtvaardigingsgrond voorzien voor indirect onderscheid op grond van handicap (naar analogie met artikel 2.b.ii van Richtlijn 2000/78/EG). Als blijkt dat geen redelijke aanpassingen mogelijk zijn in een concrete situatie (omdat de aanpassingen onredelijk zouden zijn), kan geen indirect discriminerend effect worden vastgesteld (cf. ook artikel 9 van de antidiscriminatiewet).

Article 11

Cet article détermine l'exception pour les mesures d'action positive. Les mesures d'action positive sont autorisées et, par conséquent, elles n'entraînent pas de discrimination (directe ou indirecte).

Cependant, le projet prévoit une définition des mesures d'action positive. En élaborant les mesures d'action positive, il convient de tenir compte de la jurisprudence européenne en la matière, ainsi que de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle. Conformément à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, les mesures d'action positive ne peuvent s'appliquer que dans le cas où (1) il existe une inégalité manifeste, (2) la disparition de cette inégalité a été désignée comme un objectif à promouvoir, (3) ces mesures ont un caractère temporaire, c.-à-d. cessent lorsque l'objectif poursuivi est atteint et enfin (4) ces mesures ne limitent pas inutilement les droits d'autrui (voir e.a. C. Const., n° 9/94, 27 janvier 1994, B.6.2.; C. Const, n° 157/2004, 6 octobre 2004, B. 76-79).

Article 12

Cet article prévient les conflits entre la présente ordonnance et d'autres législations ou réglementations qui imposent une distinction de traitement sur la base des critères protégés. En vertu de cet article, une personne ne commet aucun acte de discrimination défendu par la présente ordonnance, si cette personne agit en conformité avec la législation ou la réglementation qui organise la distinction sur la base des critères protégés.

Cette disposition garantit la sécurité juridique. Elle empêche que les citoyens doivent faire un choix entre les normes qu'ils doivent respecter.

Cette disposition d'exception ne porte bien entendu pas préjudice à la possibilité dont dispose la victime d'une discrimination prétendue de faire vérifier la compatibilité de la norme qui organise la distinction en vertu des critères protégés au principe constitutionnel d'égalité qui devra, le cas échéant, être interprété de manière conforme aux directives européennes.

Article 13

Cet article prévoit qu'une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à un traitement (direct) défavorable fondé sur le sexe. Ceci est rendu nécessaire par les obligations européennes de la Belgique (voir en particulier l'article 4, § 1, a de la Directive européenne 2004/113/CE du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, C.d.J., 177/88. arrêt Dekker du 8 novembre 1990).

Artikel 11

Dit artikel bepaalt de uitzondering voor maatregelen van positieve actie. Maatregelen van positieve actie zijn geoorloofd, en leveren bijgevolg geen (directe of indirecte) discriminatie op.

Wel voorziet de ordonnantie in een definitie van maatregelen van positieve actie. Bij het uitwerken van maatregelen van positieve actie dient rekening gehouden te worden zowel met de Europese rechtspraak ter zake als met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Overeenkomstig de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof zijn maatregelen van positieve actie enkel toegelaten wanneer (1) er een kennelijke ongelijkheid bestaat, (2) het verdwijnen van die kennelijke ongelijkheid als te bevorderen doelstelling wordt aangewezen, (3) de maatregelen van tijdelijke aard zijn, dat wil zeggen dat zij verdwijnen wanneer het beoogde doel eenmaal is bereikt en tenslotte (4) mogen deze maatregelen niet onnodig andermans rechten beperken (zie o.a. GrWH, nr. 9/94, 27 januari 1994, B.6.2.; GrWH, nr. 157/2004, 6 oktober 2004, B. 76-79).

Artikel 12

Dit artikel verhindert conflicten tussen deze ordonnantie en andere overheidsmaatregelen die onderscheid op grond van de beschermde criteria opleggen. Krachtens dit artikel begaat een persoon geen door deze ordonnantie verboden discriminatie, wanneer deze persoon handelt in overeenstemming met de regelgeving die onderscheid op grond van de beschermde criteria organiseert.

Deze bepaling waarborgt de rechtszekerheid. Zij verhindert dat burgers een keuze dienen te maken tussen de normen die zij dienen na te leven.

Deze uitzonderingsbepaling doet uiteraard geen afbreuk aan de mogelijkheid van het slachtoffer van een vermeende discriminatie om de norm die onderscheid organiseert op grond van de beschermde criteria te toetsen aan het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, dat desgevallend in overeenstemming met Europese richtlijnen zal dienen te worden uitgelegd.

Artikel 13

Dit artikel bepaalt dat een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap wordt gelijkgesteld met een (directe) ongunstige behandeling op grond van geslacht. Dit is noodzakelijk in het kader van de Europese verplichtingen van België (zie in het bijzonder artikel 4, § 1, a van Richtlijn 2004/113/EG 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, alsook H.v.J., 177/88, arrest Dekker van 8 november 1990).

Article 14

Cet article prévoit une exception générale pour les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité. Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (voir e.a. article 2, 7° de la Directive 2002/73/CE).

Article 15

Cet article prévoit la sanction de nullité pour les dispositions discriminatoires (les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions reprises dans les documents rédigés unilatéralement).

Il s'agit d'une nullité impérative partielle expresse. Ceci signifie que la sanction de nullité concerne uniquement la distinction discriminatoire et ne touche pas, par conséquent, à la disposition discriminatoire complète. Ceci a pour conséquence que si un certain avantage est attribué par ladite clause à certains groupes au détriment d'un groupe défavorisé, et que la distinction ainsi faite est discriminatoire, le groupe défavorisé peut revendiquer l'avantage du groupe favorisé. Cette nullité impérative partielle expresse est imposée en vertu du droit européen (C.d.J., 43/75 arrêt Defrenne 2, 8 avril 1976, considérant 15) et entre dans le droit fil de la jurisprudence de cassation belge. (Cass. 17 janvier 1994, *Soc. Kron.* 1994, 75, note J. Jacquain).

Il s'agit d'une nullité absolue. En effet, l'ordonnance traduit un droit fondamental (le droit à l'égalité de traitement) dans les relations horizontales et verticales. Cette loi touche, par conséquent, à l'ordre public.

Le projet prévoit en outre une nullité des clauses qui stipulent qu'une ou plusieurs parties contractantes renoncent par avance aux droits garantis par l'ordonnance. Cela signifie qu'on ne peut pas renoncer a priori contractuellement à l'application des dispositions de l'ordonnance.

Article 16

Cette disposition introduit – par analogie avec les lois anti-discrimination fédérales – un système d'indemnisation forfaitaire, en tant qu'alternative optionnelle aux règles habituelles du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle (voir article 23, loi-genre, article 16 loi anti-racisme et article 18 loi anti-discrimination). Il s'est avéré par le passé que l'application du droit commun ne permettait pas, dans une mesure suffisante, aux victimes de discrimination de bénéficier effectivement de l'indemnisation de leurs dommages. Les Directives européennes

Artikel 14

Dit artikel bepaalt een algemene uitzondering voor bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap. Deze kunnen niet worden beschouwd als een vorm van discriminatie, maar zijn een voorwaarde voor de verwezenlijking van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (zie o.a. artikel 2, 7° van Richtlijn 2002/73/EG).

Artikel 15

Dit artikel bepaalt de nietigheidssanctie voor discriminatoire bepalingen (bestuursrechtelijke bepalingen, bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en bepalingen opgenomen in de eenzijdig uitgevaardigde documenten).

Het betreft een expliciete gedeeltelijke imperatieve nietigheid. Dit betekent dat de nietigheidssanctie enkel betrekking heeft op het discriminatoire onderscheid en bijgevolg niet de volledige discriminatoire bepaling treft. Dit heeft tot gevolg dat wanneer via het beding een bepaald voordeel wordt toegekend aan bevoordeelde groepen, ten nadele van een achtergestelde groep, en in de mate dat dit gemaakte onderscheid discriminatoir zou zijn, de achtergestelde groep aanspraak kan maken op het voordeel van de bevooroordeelde groep. Deze expliciete gedeeltelijk imperatieve nietigheid is vereist op grond van het Europees recht (H.v.J., 43/75, arrest Defrenne 2, 8 april 1976, rechtsoverweging 15) en is in lijn met de Belgische cassatierechtspraak (Cass. 17 januari 1994, *Soc. Kron.* 1994, 75, noot J. Jacquain).

Het betreft een absolute nietigheid. De ordonnantie verbaalt immers een grondrecht (het recht op gelijke behandeling) naar horizontale en verticale relaties. Deze ordonnantie raakt bijgevolg de openbare orde.

Het ontwerp voorziet verder in een nietigheid van bepalingen die bepalen dat één of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door de ordonnantie worden gewaarborgd. Dit betekent dat niet a priori contractueel kan worden verzaakt aan de toepassing van de bepalingen van de ordonnantie.

Artikel 16

Deze bepaling voert – naar analogie met de federale antidiscriminatie wetten – een systeem in van forfaitaire schadevergoeding, als optioneel alternatief voor een vergoeding volgens de gewone regels van het contractuele en buitenscontractuele aansprakelijkheidsrecht (zie artikel 23 genderwet, artikel 16 antiracismewet en artikel 18 antidiscriminatie wet). In het verleden is gebleken dat de toepassing van het gemeen recht slachtoffers van discriminatie in onvoldoende mate de mogelijkheid biedt om daadwerkelijk een vergoeding te krijgen voor de schade die zij hebben gele-

exigent toutefois que les sanctions prévues par les Etats membres, et pouvant entre autres prévoir le paiement d'une indemnité à la victime, soient effectives, proportionnées et dissuasives. Pour satisfaire à cette exigence de droit européen de l'existence d'une sanction effective de la discrimination, il a donc également été opté pour un régime d'indemnisation forfaitaire.

Article 17

En application de l'article 10 LSRI, cet article prévoit une action en cessation. Cette disposition est basée sur les lois fédérales du 10 mai 2007 (article 25 loi-genre, article 18 loi anti-racisme et article 20 loi anti-discrimination).

La victime d'une prétendue discrimination (de même que les groupements d'intérêt ou le ou les organes au sens de l'article 25) peut introduire auprès du président du tribunal compétent une demande tendant à ce qu'il soit ordonné la cessation des pratiques discriminatoires. La procédure se déroule comme en référé.

Il peut être statué sur la demande introduite auprès du juge de la cessation, nonobstant l'existence de poursuites à raison des mêmes faits devant toute autre juridiction pénale. Il s'agit d'un renversement du principe « Le criminel tient le civil en état ». Cette disposition a pour but de garantir une réaction rapide contre des faits discriminatoires.

Outre l'imposition d'une astreinte (comme prévu à l'article 18 de l'ordonnance), le juge de cessation peut aussi ordonner que sa décision soit rendue publique :

- via l'affichage de la décision (ou du résumé établi par le juge) à l'extérieur et à l'intérieur de l'établissement ou des locaux du contrevenant; et
- via la publication du jugement (ou du résumé établi par le juge) à l'extérieur et à l'intérieur de l'établissement ou des locaux du contrevenant; et
- via la publication du jugement (ou du résumé) dans des journaux ou de quelque autre manière que ce soit.

Ces mesures de publicité sont prises aux frais du contrevenant. Les mesures de publicité ne peuvent toutefois être imposées que si elles peuvent contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. Cette disposition indique que la publicité, comme mécanisme de sanction, a un caractère curatif plutôt que répressif.

Le juge de cessation peut aussi accorder l'indemnisation forfaitaire tel que prévue à l'article 16 de l'ordonnance.

den. De Europese richtlijnen vereisen echter dat de sancties die door de lidstaten worden voorzien, en die onder meer het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. Om te voldoen aan deze Europeesrechtelijke vereiste tot effectieve sanctionering van discriminatie, is dan ook geopteerd voor een regime inzake forfaitaire schadevergoeding.

Artikel 17

Met toepassing van artikel 10 BWHI voorziet dit artikel in een stakingsvordering. Deze bepaling is gebaseerd op de federale wetten van 10 mei 2007 (artikel 25 genderwet, artikel 18 antiracismewet en artikel 20 antidiscriminatiewet).

Het slachtoffer van de vermeende discriminatie (alsook de belangenvereniging of het orgaan of de organen in de zin van artikel 25) kan zich tot de voorzitter van de bevoegde rechtbank wenden met de vraag de staking van de discriminatoire praktijken te bevelen. De procedure wordt gevoerd zoals in kortgeding.

Over de vordering ingeleid bij de stakingsrechter kan uitspraak worden gedaan, niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht. Het betreft een omkering van het principe « Le criminel tient le civil en état ». Deze bepaling heeft tot doel te waarborgen dat er snel gereageerd kan worden op feiten van discriminatie.

Naast het opleggen van een dwangsom (zoals voorzien in artikel 18 van de ordonnantie) kan de stakingsrechter ook bevelen dat zijn beslissing publiek moet worden bekendgemaakt :

- via aanplakking van de beslissing (of samenvatting die de rechter opstelt) buiten en binnen de inrichting of lokalen van de overtreder; en
- via bekendmaking van het vonnis (of de samenvatting die de rechter opstelt) buiten en binnen de inrichting of lokalen van de overtreder; en
- via bekendmaking van het vonnis (of de samenvatting) in kranten of op enige andere wijze.

Deze maatregelen van bekendmaking worden getroffen op kosten van de overtreder. De maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts worden opgelegd indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophoudt. Deze bepaling geeft aan dat de bekendmaking als sanctiemechanisme eerder een remediërend dan een repressief karakter heeft.

De stakingsrechter kan ook de forfaitaire schadevergoeding toekennen bepaald in artikel 16 van de ordonnantie.

Article 18

En application de l'article 10 LSRI, cet article confirme le droit commun en matière de condamnation d'une astreinte.

Le juge peut condamner une personne qui a commis une discrimination au paiement d'une astreinte, pour le cas où il ne serait pas mis fin à cette discrimination, et ce, conformément aux règles générales du code judiciaire relatives aux astreintes (article 1385*bis* et suiv.).

Cet article est basé sur les lois fédérales du 10 mai 2007 (article 24 loi-genre, article 17 loi anti-racisme et article 19 loi anti-discrimination).

Article 19

Cet article prévoit la répression pénale des discriminations commises lors de l'exercice de ses fonctions par un agent public. Il est inspiré par les lois fédérales du 10 mai 2007 (article 28 loi-genre, article 23 loi anti-racisme et article 23 loi anti-discrimination).

Tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination sur base de l'un des critères protégés, est passible de poursuites pénales.

Tant la discrimination vis-à-vis d'une personne que vis-à-vis d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres est érigée en infraction pénale. 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 fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Il incombe donc au responsable (hiérarchique) – s'il prétend que son ordre autorisant ou facilitant (la discrimination) a été surpris – de mettre fin à l'acte récusé et d'indiquer le coupable. A défaut, il sera poursuivi personnellement.

Comme expressément indiqué dans le texte, l'application de cette disposition ne peut sanctionner que la discrimination intentionnelle.

Artikel 18

Met toepassing van artikel 10 BWHI bevestigt dit artikel het gemeen recht inzake de oplegging van een dwangsom.

De rechter kan een persoon die een discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan de discriminatie geen einde is gemaakt. Daarbij doet hij uitspraak overeenkomstig de algemene regels inzake de dwangsom van het gerechtelijk wetboek (artikel 1385*bis* e.v.).

Dit artikel is gebaseerd op de federale wetten van 10 mei 2007 (artikel 24 genderwet, artikel 17 antiracismewet en artikel 19 antidiscriminatiewet).

Artikel 19

Dit artikel organiseert de strafbaarstelling van discriminaties die worden begaan bij de ambtsuitoefening door een ambtenaar. Het is geïnspireerd door de federale wetten van 10 mei 2007 (artikel 28 genderwet, artikel 23 antiracismewet en artikel 23 antidiscriminatiewet).

Het is strafbaar voor iedere openbare officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbare gezag of van de openbare macht om discriminatie te plegen in de uitoefening van zijn ambt op basis van één van de beschermde criteria.

Zowel discriminatie ten aanzien van een persoon als ten aanzien van een groep, gemeenschap of de leden ervan wordt strafbaar gesteld. Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien ambtenaren ervan beticht worden daden van willekeur te hebben bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt, en indien zij 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.

Het is dus aan de (hiërarchische) verantwoordelijke om – indien hij beweert dat zijn bevel, toelating of vergemakkelijking van de (discriminatorische) daden bij verrassing is verkregen – een einde te maken aan de gewraakte daad en om de schuldige aan te geven. Indien de bewuste persoon dat nalaat, wordt hij zelf vervolgd.

Zoals uitdrukkelijk aangegeven in de tekst, kan bij de toepassing van deze bepaling enkel opzettelijke discriminatie worden gesanctioneerd.

Article 20

L'article 20 érige en infraction pénale le fait, pour une personne, de ne pas respecter l'ordre de cessation d'un comportement discriminatoire qui lui a été intimé par le juge de la cessation. Cet article est basé sur les lois fédérales du 10 mai 2007 (article 29 loi-genre, article 26 loi anti-racisme et article 24 loi anti-discrimination).

Article 21

Cet article prévoit que l'article 33 du Code pénal peut être appliqué vis-à-vis des coupables des délits visés aux articles 19 et 20.

Article 22

Cet article prévoit que toutes dispositions du livre premier du Code pénal (y compris le chapitre VII et l'article 85) sont d'application.

Article 23

Par analogie avec le droit fédéral en matière de discrimination, cet article met en place le principe du transfert de la charge de la preuve en cas de discrimination a prima facie (cf. article 33 loi-genre, article 30 loi anti-racisme et article 28 loi anti-discrimination).

Le projet prévoit le transfert de la charge de la preuve pour la preuve de discrimination. Quand la victime de la discrimination avance des faits qui peuvent laisser présumer l'existence d'une discrimination sur base des critères protégés, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe au défendeur.

Cette disposition doit être appliquée avec la flexibilité nécessaire. Elle a pour objectif de faciliter, pour les victimes, la constatation d'un acte de discrimination par un juge. En particulier, lorsque l'auteur d'une distinction n'est pas clair au moment des faits sur les critères de différenciation qu'il utilise, le transfert de la charge de la preuve doit être accepté relativement rapidement.

Afin d'éviter tout malentendu, il est fait remarqué que ce principe ne suppose pas que l'auteur de la distinction rapporte une preuve négative : la présomption de discrimination peut être réfutée simplement en indiquant les critères légitimes en vertu desquels la décision incriminée a été prise.

Comme expressément indiqué dans le texte, cet article n'est pas d'application pour les procédures pénales.

Artikel 20

Artikel 20 voert een strafbaarstelling in voor personen die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, de staking van een discriminatoir gedrag beveelt. Het is gebaseerd op de federale wetten van 10 mei 2007 (artikel 29 genderwet, artikel 26 antiracismewet en artikel 24 antidiscriminatiewet).

Artikel 21

Dit artikel bepaalt dat artikel 33 van het Strafwetboek kan worden toegepast ten aanzien van de daders van de misdrijven voorzien in de artikelen 19 en 20.

Artikel 22

Dit artikel bepaalt dat alle bepalingen van het eerste boek van het Strafwetboek (inclusief hoofdstuk VII en artikel 85) van toepassing zijn.

Artikel 23

Naar analogie met het federale discriminatierecht regelt dit artikel het principe van de verschuiving van de bewijslast in geval van prima facie discriminatie (cf. artikel 33 genderwet, artikel 30 antiracismewet en artikel 28 antidiscriminatiewet).

Het ontwerp voorziet in de verschuiving van de bewijslast voor het bewijs van discriminatie. Wanneer het slachtoffer van de discriminatie feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie op grond van de beschermde criteria doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is ten laste van de verweerder.

Deze bepaling dient met de nodige flexibiliteit te worden toegepast. Zij heeft tot doel om het voor het slachtoffers van discriminatie makkelijker te maken een discriminatie door de rechter te laten vaststellen. In het bijzonder wanneer de auteur van een onderscheid niet transparant is op het moment van de feiten met betrekking tot de criteria die hij aanwendt om te differentiëren, dient de verschuiving van de bewijslast relatief snel te worden aanvaard.

Voor alle duidelijkheid wordt opgemerkt dat dit principe niet veronderstelt dat de auteur van het onderscheid een negatief bewijs levert : het vermoeden van discriminatie kan eenvoudig weerlegd worden door aan te geven op grond van welke legitieme criteria de aangeklaagde beslissing werd getroffen.

Zoals uitdrukkelijk aangegeven in de tekst, is dit artikel niet van toepassing in strafprocedures.

Article 24

Cet article protège contre les mesures de représailles la personne qui porte plainte. Une telle protection est exigée par les Directives communautaires. La forme concrète de cet article est basée sur le droit fédéral en matière de discrimination (article 21 loi-genre, article 14 loi anti-racisme et article 16 loi anti-discrimination).

La plainte est introduite auprès de l'institution publique ou du service qui emploie le travailleur. Elle portera souvent sur des faits de discrimination qui sont commis par l'employeur (ou par son préposé). Dans certains cas (en cas de harcèlement, par exemple), la plainte qui est introduite auprès de l'employeur peut également porter sur des faits qui sont commis vis-à-vis du travailleur par des collègues de ce travailleur.

Ces mesures de représailles peuvent consister notamment en la cessation de l'emploi ou en la modification des conditions de travail. Le dispositif prévoit que de telles mesures préjudiciables peuvent être prises uniquement pour des raisons étrangères à la plainte.

Le dispositif de protection contre les représailles prévoit une réglementation propre de la charge de la preuve. Quand le travailleur estime que les mesures préjudiciables ont été prises pour des raisons qui sont liées à la plainte ou à l'action en justice, il doit alors demander la réintégration ou le rétablissement dans les conditions de travail initiales. Sauf dans les cas exceptionnels, cette demande est déterminante pour obtenir une indemnisation. Si le service prend une décision positive par rapport à la demande du travailleur, celui-ci est repris dans le service ou rétabli dans les conditions de travail initiales. Si le service refuse la demande de réintégration et refuse de reprendre le travailleur dans le service ou de le rétablir dans les conditions de travail initiales, et pour autant qu'il soit jugé que les mesures ont été motivées par des raisons qui ne sont pas étrangères à la plainte ou à l'action en justice, le service doit payer une indemnisation au travailleur. Au choix du travailleur, cette indemnisation peut être évaluée forfaitairement, ou fixée en fonction du préjudice réellement subi. Dans ce dernier cas, l'employé doit prouver l'étendue du préjudice subi. S'il choisit l'estimation forfaitaire, l'indemnisation correspond à un salaire brut de six mois.

Dans le droit fil du droit européen, le projet prévoit expressément que la protection contre les représailles vaut également à l'égard des mesures qui seraient prises après la cessation de la relation de travail.

L'extension de la protection vis-à-vis des témoins est nécessaire à la lumière du droit européen.

Artikel 24

Dit artikel beschermt de persoon die een klacht indient tegen represaillemaatregelen. Een dergelijke bescherming is vereist door de gemeenschapsrichtlijnen. De concrete vorm van dit artikel is gebaseerd op het federale discriminatierecht (cf. artikel 21 genderwet, artikel 14 antiracismewet en artikel 16 antidiscriminatiewet).

De klacht wordt ingediend bij de openbare instelling of dienst die de werknemer tewerkstelt. Zij zal vaak betrekking hebben op feiten van discriminatie die door de werkgever (of door zijn aangestelde) zijn gepleegd. In bepaalde gevallen (bijvoorbeeld in het geval van intimidatie) kan de klacht die ingediend wordt bij de werkgever ook betrekking hebben op feiten die gepleegd zijn ten aanzien van de werknemer door collega's van deze werknemer.

De represaillemaatregelen kunnen onder meer bestaan in de beëindiging van de tewerkstelling of de wijziging van de tewerkstellingsvoorwaarden. De regeling houdt in dat dergelijke nadelige maatregelen enkel kunnen worden getroffen wegens redenen die vreemd zijn aan de klacht van de rechtsvordering.

De beschermingsregeling tegen represailles voorziet in een eigen bewijslastregeling. Wanneer de werknemer van oordeel is dat nadelige maatregelen werden getroffen om redenen die verband houden met de klacht of met de rechtsvordering, dan dient de werknemer de re-integratie of het herstel in de oorspronkelijke tewerkstellingsvoorwaarden te vragen. Dit verzoek is, behoudens in uitzonderlijke gevallen, bepalend voor het verkrijgen van een schadevergoeding. Indien de dienst een positieve beslissing neemt ten aanzien van het verzoek van de werknemer, wordt de werknemer opnieuw in de dienst opgenomen of in de oorspronkelijke tewerkstellingsvoorwaarden hersteld. Indien de dienst het re-integratieverzoek afwijst en weigert om de werknemer opnieuw op te nemen in de dienst of te herstellen in de oorspronkelijke tewerkstellingsvoorwaarden, en voor zover er wordt geoordeeld dat de maatregelen werden doorgevoerd om redenen die niet vreemd zijn aan de klacht of aan de rechtsvordering, moet de dienst aan de werknemer een schadevergoeding betalen. Deze schadevergoeding kan naar keuze van de werknemer forfaitair worden begroot, dan wel worden bepaald op grond van werkelijk geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen. Wanneer wordt gekozen voor forfaitaire begroting stemt de schadevergoeding overeen met het brutoloon voor zes maanden.

In lijn met het Europese recht bepaalt het ontwerp uitdrukkelijk dat de represaillebescherming ook geldt ten aanzien van maatregelen die na beëindiging van de tewerkstelling zouden worden getroffen.

Deze uitbreiding van bescherming ten aanzien van de getuigen is noodzakelijk in het licht van het Europees recht.

Article 25

En vertu de cet article, le Gouvernement est tenu de mettre en place un ou plusieurs organismes pour la promotion de l'égalité de traitement. La création de tels organismes est une obligation qui découle des Directives européennes (cf. e.a. l'article 13 de la Directive 2000/43/CE et l'article 8bis de la Directive 2002/73/CE).

L'exigence supplémentaire d'autorisation contenue dans le deuxième alinéa du premier paragraphe de cet article a pour but d'empêcher que les organismes impliqués puissent entamer une action en justice à l'encontre des intérêts de la victime, par exemple lorsque cela ne demande même pas de réparation.

Le cas échéant, le Gouvernement peut négocier un accord de collaboration avec l'autorité fédérale afin d'aboutir à la collaboration avec, en particulier, le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

Article 26

Cet article reconnaît un droit d'action collectif à d'autres associations et établissements d'utilité publique. Cette réglementation découle des différentes Directives européennes exigeant que les Etats membres fassent en sorte que les associations, organisations ou autres personnes morales justifiant d'un intérêt licite au respect des Directives, au nom de ou à l'appui du plaignant puissent entamer des procédures judiciaires et/ou administratives, en vue de respecter les obligations découlant des Directives (cf. e.a. article 7, alinéa 2 de la Directive 2000/43/CE, article 9, alinéa 2 de la Directive 2000/78/CE et article 6, alinéa 3 de la Directive 2002/73/CE).

L'exigence supplémentaire d'autorisation contenue dans le deuxième paragraphe a pour but d'empêcher que les associations en question puissent entamer une action en justice à l'encontre des intérêts des personnes physiques ou morales s'estimant victimes de discrimination, par exemple lorsque la victime elle-même ne demande pas de réparation.

Article 27

Outre les organismes pour la promotion de l'égalité de traitement repris dans l'article 25, le Gouvernement peut mettre en place un service de réconciliation indépendant chargé de recevoir les plaintes des requérants et tenter de concilier les points de vue des parties impliquées. Par cette disposition, on entend répondre à la critique du Conseil d'Etat envers une précédente version du projet. Le Conseil estimait dans son avis qu'un soutien indépendant aux victimes de discrimination et un service de réconciliation in-

Artikel 25

Krachtens dit artikel is de Regering er toe gehouden een of meer organen op te richten voor de bevordering van gelijke behandeling. De oprichting van dergelijke organen is een verplichting die voortvloeit uit de Europese richtlijnen (cf. o.a. artikel 13 van Richtlijn 2000/43/EG en artikel 8bis van Richtlijn 2002/73/EG).

De bijkomende vereiste van toestemming in het tweede lid van de eerste paragraaf van dit artikel heeft tot doel te voorkomen dat de betrokken organen zouden kunnen overgaan tot een rechtsvordering tegen de belangen van het slachtoffer in, bijvoorbeeld wanneer dit zelf geen rechtsherstel vraagt.

De Regering kan in voorkomend geval een samenwerkingsakkoord onderhandelen met de federale overheid ten einde tot een samenwerking te komen met, in het bijzonder, het Centrum voor de gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Artikel 26

Dit artikel kent een collectieve vordering toe aan instellingen van openbaar nut. Deze regeling vloeit voort uit de verschillende Europese richtlijnen die vereisen dat de lidstaten ervoor zorgen dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die een rechtmatig belang hebben dat de richtlijnen worden nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen, met het oog op de naleving van de uit de richtlijnen voortvloeiende verplichtingen (cf. o.a. artikel 7, lid 2 van Richtlijn 2000/43/EG, artikel 9, lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG en artikel 6, lid 3 van Richtlijn 2002/73/EG).

De bijkomende vereiste van toestemming uit de tweede paragraaf dient om te voorkomen dat de verenigingen in kwestie zouden kunnen overgaan tot een rechtsvordering tegen de belangen in van natuurlijke personen of rechtspersonen die zich het slachtoffer achten van discriminatie, bijvoorbeeld wanneer het slachtoffer zelf geen herstel vraagt.

Artikel 27

Naast de in artikel 25 genoemde organen voor de bevordering van gelijke behandeling, kan de Regering een onafhankelijke verzoeningsdienst oprichten die klachten van verzoekers kan ontvangen en inspanningen levert om het standpunt van al de betrokken partijen te verzoenen. Met deze bepaling wordt tegemoet gekomen aan de kritiek van de Raad van State op een eerdere versie van dit ontwerp. De Raad was in zijn advies van oordeel dat onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie en een onafhan-

dépendant ne peuvent être assuré par un même organisme (C. Etat, section législation 22 mai 2007, avis n° 42.960/4, p. 17).

Le service de conciliation tente d'aboutir à une conciliation entre le plaignant et les personnes ou services mis en cause.

Le Ministre chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,

Guy VANHENGEL

kelijke verzoeningsdienst niet door hetzelfde orgaan kunnen worden waargenomen (R.v.St., afd. wetgeving, 22 mei 2007, advies nr. 42.960/4, p. 17).

De verzoeningsdienst tracht tot een minnelijke schikking te komen tussen de indiener van de klacht en de beschuldigde personen of diensten.

De Minister belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

Guy VANHENGEL

**AVANT-PROJET D'ORDONNANCE
SOU MIS À L'AVIS
DU CONSEIL D'ETAT**

AVANT-PROJET D'ORDONNANCE

**relative à la diversité dans
la Fonction Publique Régionale Bruxelloise**

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Sur la proposition du Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions;

Après délibération,

Arrête :

Le Ministre ayant la Fonction publique dans ses attributions est chargé de présenter au Conseil de la Région de Bruxelles-Capitale le projet d'ordonnance dont la teneur suit :

**CHAPITRE I^{er}
Dispositions générales**

Article 1^{er}

La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Article 2

§ 1^{er}. – La présente ordonnance transpose la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73/CE du 23 septembre 2002, la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

§ 2. – La présente ordonnance a pour objet d'établir un cadre général pour stimuler la diversité dans la Fonction Publique Régionale Bruxelloise.

**CHAPITRE II
Définitions**

Article 3

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

1. travailleurs : chaque membre du personnel qui travaille dans les institutions publiques telles que visées au point 2 du présent article, qu'ils soient sous statut ou sous contrat de travail;
2. institutions publiques :

**VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE
ONDERWORPEN AAN
HET ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE**

VOORONTWERP VAN ORDONNANTIE

**betreffende de diversiteit in
het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt**

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voorstel van de Minister bevoegd voor het Openbaar Ambt;

Na beraadslaging,

Besluit :

De Minister bevoegd voor het Openbaar Ambt wordt ermee belast aan de Brusselse Hoofdstedelijke Raad het ontwerp van ordonnantie voor te leggen waarvan de tekst hierna volgt :

**HOOFDSTUK I
Algemene bepalingen**

Artikel 1

Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Artikel 2

§ 1. – De voorliggende ordonnantie zet de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd door de richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002, de richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of ethische afstamming en de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep om.

§ 2. – De voorliggende ordonnantie heeft tot doel een algemeen kader op te zetten inzake diversiteit in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt.

**HOOFDSTUK II
Definities**

Artikel 3

Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt verstaan onder :

1. werknemers : alle personeelsleden die tewerkgesteld zijn in de openbare instellingen bedoeld in punt 2 van dit artikel, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst;
2. openbare instellingen :

- 1° l'administration du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 2° les organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B en vertu de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public;
- 3° les organismes pararégionaux de droit ou d'intérêt public, dans lesquels l'organe de gestion inclut des administrateurs désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
3. toute forme de discrimination : toute discrimination ayant trait au sexe, une prétendue race ou l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique, ou tout autre forme de discrimination;
4. discrimination directe : lorsqu'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 sur base des motifs visés au point 3;
5. discrimination indirecte : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes sur base des motifs visés au point 3, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires;
6. tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination sur des motifs visés au point 3 est considéré comme une discrimination;
7. harcèlement : lorsqu'un comportement non désiré lié à des motifs visés au point 3 d'une personne survient avec 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;
8. harcèlement sexuel : lorsqu'un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non-verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
9. le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
10. le Ministre : le Ministre chargé de la Fonction Publique.

CHAPITRE III
Champ d'application

Article 4

La présente ordonnance s'applique aux institutions publiques visées à l'article 3, 2.

CHAPITRE IV
Principes généraux

Article 5

§ 1^{er}. – La politique de l'emploi dans les institutions publiques doit être organisée conformément aux principes de non-discrimination, tant en ce qui concerne les discriminations liées à l'embauche que celles liées à l'emploi.

- 1° de administratie van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;
- 2° 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;
- 3° de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang waarvan het bestuurslichaam is samengesteld uit de door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering aangewezen bestuurders ;
3. alle vormen van discriminatie : elke discriminatie op grond van geslacht, zogenaamd ras of etnische afstamming, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap, of iedere andere vorm van discriminatie ;
4. directe discriminatie : wanneer iemand op grond van motieven vermeld in punt 3 in een vergelijkbare situatie minder gunstig dan een ander wordt, is of zou worden behandeld;
5. indirecte discriminatie : wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen op basis van de in punt 3 vermelde gronden in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van het doel passend en noodzakelijk zijn;
6. elke handelwijze die aanzet tot discriminatie op basis van de in punt 3 genoemde gronden, wordt beschouwd als discriminatie;
7. pesterijen : wanneer er sprake is van ongewenst gedrag van een persoon dat verband houdt met de in punt 3 genoemde gronden en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
8. ongewenst seksueel gedrag : wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
9. de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;
10. de Minister : de Minister bevoegd voor het Openbaar Ambt

HOOFDSTUK III
Toepassingsgebied

Artikel 4

Deze ordonnantie is van toepassing op de openbare instellingen bedoeld in artikel 3, 2.

HOOFDSTUK IV
Algemene principes

Artikel 5

§ 1. – Het tewerkstellingsbeleid in de openbare instellingen moet georganiseerd worden overeenkomstig de principes van de non-discriminatie, zowel wat betreft discriminaties bij de aanwerving als bij de tewerkstelling.

§ 2. – Que ce soit sous forme de discrimination directe, indirecte ou de harcèlement, il est interdit :

1. toute forme de discrimination;
2. de présenter dans les informations et la publicité, les procédures de recrutement et de promotion comme étant particulièrement approprié pour certains travailleurs sur base des motifs visés à l'article 3, point 3;
3. d'empêcher ou d'entraver l'accès aux procédures de recrutement et de promotion pour des raisons explicitement ou implicitement liées aux motifs visés à l'article 3, point 3;
4. de référer aux motifs visés à l'article 3, point 3 dans les offres d'emploi ou dans les annonces relatives à des emplois, ou de reprendre dans ces offres d'emploi ou des annonces des éléments qui, même sans référence explicite mentionnent ou font présumer l'une des caractéristiques précitées dans le chef du travailleur;
5. de référer aux motifs visés à l'article 3, point 3 dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection pour les emplois et fonctions, ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite aux caractéristiques du travailleur citées ci-avant, donnent lieu à une discrimination;
6. de référer aux motifs visés à l'article 3, point 3 dans les conditions ou les critères en matière d'orientation professionnelle et d'accompagnement de la carrière ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite aux motifs précités à l'article 3, point 3 donnent lieu à une discrimination;
7. dans l'information ou la publicité, présenter l'orientation professionnelle et l'accompagnement de la carrière comme convenant plus particulièrement pour des candidats sur base des motifs visés à l'article 3, point 3;
8. de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle et l'accompagnement de la carrière pour des raisons explicites ou implicites qui sont directement ou indirectement en rapport avec les motifs visés à l'article 3, point 3;
9. d'utiliser dans l'orientation professionnelle, l'accompagnement de la carrière et les procédures de recrutement et de promotion des techniques ou tests susceptibles de donner lieu à une discrimination directe ou indirecte.

§ 3. – Toutefois, une différence de traitement fondée sur un des motifs visés à l'article 3, point 3 ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une 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.

§ 4. – Afin de garantir que le principe de l'égalité de traitement soit respecté, il convient de prévoir des adaptations raisonnables. Cela implique que les institutions publiques, en fonction des besoins, prennent dans une situation concrète les mesures appropriées pour l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle, voire pour bénéficier d'une formation, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée dans le chef de l'employeur. Lorsque cette charge est compensée dans une mesure suffisante par des mesures existantes, elle ne peut être considérée comme disproportionnée.

CHAPITRE V Plan d'action de diversité

Article 6

§ 1^{er}. – Un plan d'action de diversité doit être établi dans chaque institution publique. Le contenu général des plans d'action de diversité est déterminé par le Gouvernement.

§ 2. – Volgende zaken zijn verboden, ongeacht of ze gebeuren onder de vorm van directe discriminatie, indirecte discriminatie, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag :

1. elke vorm van discriminatie;
2. in informatie en reclame de aanwervings- en bevorderingsprocedures voor bepaalde werknemers voorstellen als bijzonder geschikt op basis van de in artikel 3, punt 3 vermelde gronden;
3. de toegang tot de aanwervings- en bevorderingsprocedures verhinderen of belemmeren om redenen die expliciet of impliciet samenhangen met de in artikel 3, punt 3 vermelde gronden;
4. verwijzen naar de in artikel 3, punt 3 vermelde gronden in de werkaanbiedingen of in de aankondigingen voor werk, of in de werkaanbiedingen of in de aankondigingen voor werk elementen overnemen die, zelfs zonder expliciete verwijzing, bij de werknemer een van de voormelde kenmerken vermelden of doen vermoeden;
5. verwijzen naar de in artikel 3, punt 3 vermelde gronden bij de toegangsvoorwaarden, de selectie- en selectiecriteria voor de betrekkingen en functies, of in deze voorwaarden of criteria elementen opnemen die, zelfs zonder expliciete verwijzing naar de voormelde kenmerken van de werknemer, aanleiding geven tot discriminatie;
6. verwijzen naar de in artikel 3, punt 3 vermelde gronden bij de voorwaarden of criteria inzake beroepsoriëntatie of loopbaanbegeleiding, of in deze voorwaarden of criteria elementen opnemen die, zelfs zonder expliciete verwijzing naar de voormelde gronden in artikel 3, punt 3 aanleiding geven tot discriminatie;
7. in informatie of reclame de beroepsoriëntatie of loopbaanbegeleiding voorstellen als meer in het bijzonder geschikt voor bepaalde kandidaten op basis van de in artikel 3, punt 3 vermelde gronden;
8. de toegang tot beroepsoriëntatie en loopbaanbegeleiding weigeren of belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks samenhangen met de in artikel 3, punt 3 vermelde gronden;
9. bij de beroepsoriëntatie, loopbaanbegeleiding en aanwervings- en bevorderingsprocedures technieken of tests gebruiken die aanleiding kunnen geven tot directe of indirecte discriminatie

§ 3. – Een verschillende behandeling op basis van een van de in artikel 3, punt 3 vermelde gronden vormt evenwel geen discriminatie wanneer door de aard van de beroepsactiviteit of de voorwaarden van de uitoefening hiervan, het desbetreffende kenmerk een essentiële en doorslaggevende beroepsvereiste vormt, in zoverre het doel legitiem en de vereiste evenredig is.

§ 4. – Om te garanderen dat het principe van de gelijke behandeling wordt nageleefd, moet er worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit impliceert dat de openbare instellingen, afhankelijk van de behoeften, in een concrete situatie de gepaste maatregelen treffen voor de toegang tot arbeid, de arbeidsdeelname en de bevordering in het beroepsleven of zelfs voor het krijgen van een opleiding, tenzij deze maatregelen een onevenredige werklast vormen voor de werkgever. Indien deze last in voldoende mate gecompenseerd wordt door bestaande maatregelen, kan hij niet als onevenredig worden beschouwd.

HOOFDSTUK V Actieplan diversiteit

Artikel 6

§ 1. – Een actieplan diversiteit moet worden opgesteld in elke openbare instelling. De algemene inhoud van de actieplannen diversiteit wordt bepaald door de Regering.

§ 2. – Pour assurer l'établissement, la mise en œuvre et le suivi du plan d'action de diversité dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, chacune de celle-ci :

- désigne un membre du personnel chargé de la diversité ;
- met en place une commission d'accompagnement

§ 3. – Un comité de coordination régionale compétent en matière de diversité pour coordonner les actions entre les institutions publiques visées à l'article 3, 2 sera installé par le Gouvernement.

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

- de la commission d'accompagnement interne à chaque institution visée au § 2 du présent article;
- du comité de coordination régionale visé au § 3 du présent article.

§ 5. – Le Gouvernement définit le profil de fonction visé à l'article 6, § 2

CHAPITRE VI Surveillance, soutien et conciliation

Article 7

§ 1^{er}. – Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes chargés de promouvoir d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur les motifs visés à l'article 3, point 3 et prend les dispositions nécessaires.

§ 2. – Les organismes visés au § 1^{er} ont pour compétence :

- 1° d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination;
- 2° de procéder à des études indépendantes concernant les discriminations;
- 3° de publier des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

§ 3. – Toute personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement peut faire appel à un service de conciliation indépendant comme prévu au § 2, 1° du présent article. La mission principale de ce service consiste à recevoir les plaintes des requérants et à s'efforcer de concilier leur point de vue avec celui des personnes ou services mis en cause.

§ 4. – Le service de conciliation adresse au Gouvernement un rapport annuel de ses activités, dans lequel l'identité des requérants ainsi que des personnes incriminées ne peut apparaître. En outre, il peut communiquer des rapports intermédiaires s'il estime utile. Ces rapports peuvent contenir toute proposition susceptible d'améliorer l'égalité de traitement en matière d'emploi.

Article 8

§ 1^{er}. – Le service de conciliation visé à l'article 7 de la présente ordonnance formule, aux parties concernées, toute recommandation ou toute proposition qui lui paraît de nature à régler les difficultés dont il est saisi et, à défaut de conciliation, conseille, le cas échéant, le requérant sur les démarches administratives ou judiciaires à entreprendre.

§ 2. – Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestation non fondée ou en dehors de ses compétences ou lorsque les faits se sont produits plus d'un an avant

§ 2. – Om het opstellen, het in werking stellen en het opvolgen van het actieplan diversiteit in de openbare instellingen, te verzekeren, wordt in elk van deze instellingen :

- een personeelslid aangeduid dat belast wordt met de diversiteit;
- een begeleidingscommissie opgericht.

§ 3. – Een gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor diversiteit zal worden opgericht door de Regering, teneinde de acties te coördineren tussen de openbare instellingen bedoeld in artikel 3, 2.

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

- de in elke openbare instelling aanwezig zijnde begeleidingscommissie, bedoeld in § 2 van dit artikel;
- het gewestelijk coördinatiecomité, bedoeld in § 3 van dit artikel.

§ 5. – De Regering bepaalt het functieprofiel van het in artikel 6 § 2 bedoeld personeelslid

HOOFDSTUK VI Toezicht, ondersteuning en verzoening

Artikel 7

§ 1. – De Regering wijst een of meerdere organisaties aan die ermee belast zijn de gelijke behandeling van alle personen zonder discriminatie op basis van de gronden vermeld in artikel 3, punt 3 te bevorderen, te analyseren, erop toe te zien en te ondersteunen, en treft hiertoe de nodige schikkingen.

§ 2. – De in § 1 bedoelde organisaties zijn bevoegd om :

- 1° de slachtoffers van een discriminatie onafhankelijke hulp te bieden bij het opstarten van een procedure wegens discriminatie;
- 2° onafhankelijke studies uit te voeren omtrent discriminaties;
- 3° aanbevelingen te publiceren over alle kwesties die samenhangen met deze discriminaties.

§ 3. – Elkeen die zich benadeeld voelt doordat het principe van de gelijke behandeling niet op hem/haar werd toegepast, kan een beroep doen op een onafhankelijke verzoeningsdienst zoals voorzien in § 2, 1° van onderhavig artikel. De hoofdopdracht van deze dienst bestaat erin de klachten van de verzoekers te ontvangen en inspanningen te leveren om hun standpunt te verzoenen met dat van de beschuldigde personen of diensten.

§ 4. – De verzoeningsdienst bezorgt de Regering een jaarlijks activiteitenverslag, waarin de identiteit van de verzoekers en die van de beschuldigde personen niet mag verschijnen. Bovendien kan de dienst tussentijdse verslagen bezorgen indien hij dit nuttig acht. Deze verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling bij tewerkstelling kan verbeteren.

Artikel 8

§ 1. – De in artikel 7 van onderhavige ordonnantie bedoelde verzoeningsdienst stelt voor de betrokken partijen elke aanbeveling of elk voorstel op dat de moeilijkheden waarvoor er op hem een beroep wordt gedaan in orde zou kunnen brengen, en indien het niet tot verzoening komt, adviseert hij in voorkomend geval de eiser over de te zetten administratieve of gerechtelijke stappen.

§ 2. – De verzoeningsdienst kan weigeren een klacht te behandelen indien deze manifest ongegrond lijkt of buiten zijn bevoegdheden valt of wanneer de feiten zich hebben voorgedaan meer dan een jaar voordat de

l'introduction de la plainte ou encore lorsqu'une action civile ou une procédure pénale portent sur l'objet de celle-ci.

§ 3. – Le Gouvernement précise les modalités d'exécution de la mission confiée au service de conciliation.

CHAPITRE VII Contrôle et sanctions

Article 9

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Gouvernement veillent au respect de la présente ordonnance et, le cas échéant, de ses arrêtés d'exécution.

Article 10

Les dispositions pénales prévues aux articles 6 à 17 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sont d'application dans le cadre de la présente ordonnance.

Article 11

Les dispositions civiles prévues aux articles 18 à 22 de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme sont d'application dans le cadre de la présente ordonnance.

CHAPITRE VIII Dispositions finales

Article 12

La présente ordonnance entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le

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 de la Coopération au développement,

Charles PICQUE

Le Ministre chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,

Guy VANHENGEL

klacht werd ingediend of wanneer een burgerlijke rechtsvordering of een strafprocedure betrekking hebben op het voorwerp van deze klacht.

§ 3. – De Regering bepaalt de nadere regels voor de uitvoering van de opdracht die aan verzoeningsdienst wordt toevertrouwd.

HOOFDSTUK VII Controle en sancties

Artikel 9

Zonder afbreuk te doen aan de bevoegdheden van de officieren van de gerechtelijke politie, zien de door de Regering aangewezen ambtenaren en personeelsleden toe op de naleving van deze ordonnantie en in voorkomend geval op haar uitvoeringsbesluiten.

Artikel 10

De strafbepalingen voorzien in artikelen 6 tot 17 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding zijn van toepassing in het kader van deze ordonnantie.

Artikel 11

De burgerrechtelijke bepalingen voorzien in artikelen 18 tot 22 van de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding zijn van toepassing in het kader van deze ordonnantie.

HOOFDSTUK VIII Slotbepalingen

Artikel 12

Deze ordonnantie treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Brussel,

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

Charles PICQUE

De Minister belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

Guy VANHENGEL

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'État, section de législation, quatrième chambre, saisi par le Ministre des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures de la Région de Bruxelles-Capitale, le 27 avril 2007, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet d'ordonnance «relative à la diversité dans la Fonction Publique Régionale Bruxelloise», a donné l'avis (n° 42.960/4) suivant :

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

Portée de l'avant-projet d'ordonnance

L'avant-projet d'ordonnance présentement examiné vise à transposer, pour ce qui concerne la fonction publique régionale bruxelloise, la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et 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.

Cet avant-projet constitue donc en quelque sorte le pendant, pour ce qui concerne la fonction publique régionale bruxelloise, de l'avant-projet d'ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, au sujet duquel la section de législation a donné le 16 novembre 2006, l'avis 41.541/1 sur un avant-projet d'ordonnance «relative à l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations à l'embauche et à l'emploi», lequel avant-projet concerne la promotion, dans le respect des compétences qui relèvent de la Région de Bruxelles-capitale, de l'égalité de chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi (1).

(1) Voir également l'avis 39.682/1, donné le 31 janvier 2006 sur une proposition d'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale «portant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi» (*Doc.*, Parl. Région de Bruxelles-Capitale, 2004-2005, n° A-138/2).

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, vierde kamer, op 27 april 2007 door de Minister van Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van ordonnantie «betreffende de diversiteit in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt», heeft het volgende advies (nr. 42.960/4) gegeven :

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steiler van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het voorontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Draagwijdte van het voorontwerp van ordonnantie

Het thans onderzochte voorontwerp van ordonnantie beoogt de omzetting, wat de overheidsdiensten van het Brussels Gewest betreft, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, van richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of ethische afstemming en van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Dit voorontwerp is dus in zekere zin de tegenhanger, wat de overheidsdiensten van het Brussels Gewest betreft, van het voorontwerp van ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en betreffende de gelijke behandeling in arbeid, in het kader waarvan de afdeling wetgeving op 16 november 2006 advies 41.541/1 heeft verstrekt omtrent een voorontwerp van ordonnantie «betreffende de gelijke kansen en de strijd tegen de discriminatie bij aanwerving en bij tewerkstelling», een voorontwerp dat, met inachtneming van de bevoegdheden die onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ressorteren, de bevordering betreft van de gelijke kansen in het kader van het gewestelijk werkgelegenheidsbeleid (1).

(1) Zie eveneens advies 39.682/1, op 31 januari 2006 verstrekt omtrent een voorstel van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest «houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt» (*Gedr. Stuk BHP*, 2004-2005, nr.A-138/2).

Observations générales

I. Répartition des compétences entre l'État fédéral et les régions

1.1. Dans l'avis 40.689/AG-40.690/AG-40.691/AG, donné le 11 juillet 2006 (²), la section de législation du Conseil d'État a résumé comme suit les règles de répartition de compétence en matière de non-discrimination :

« 8.1. Tant la Cour d'arbitrage, que le Conseil d'État, section de législation, ont jugé qu'il appartenait à chaque législateur, dans la limite de ses compétences, de concrétiser les droits fondamentaux définis par des normes supérieures (³), dans les matières qui lui ont été attribuées.

(2) sur :

- un avant-projet devenu le projet de loi «modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie» (40.689/AG) (*Doc. parl.*, Chambre, 2006/2007, n° 2720/1);
- un avant-projet devenu le projet de loi «tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes» (40.690/AG) (*Doc. parl.*, Chambre, 2006/2007, n° 2721/1);
- un avant-projet devenu le projet de loi «tendant à lutter contre certaines formes de discrimination» (40.691/AG) (*Doc. parl.*, Chambre, 2006/2007, n° 2722/1).

Voir également l'avis 41.417/AG à 41.420/AG, donné le 6 octobre 2006 sur les mêmes avant-projets de loi (*Doc. parl.*, Chambre, 2006/2007, n°s 2720/1, 2721/1, 2722/1 et 2723/1) et l'avis 42.399/AG à 42.401/AG, donné le 6 mars 2007 sur des amendements à ces projets (*Doc. parl.*, Chambre, 2006/2007, n°s 2720/1, 2721/1, 2722/1). Ces trois projets de loi ont été adoptés par la Chambre des représentants et non amendés par le Sénat.

- (3) Cour d'arbitrage, n° 54/96, 3 octobre 1996, B.9; Cour d'arbitrage, n° 124/99, 25 novembre 1999, B.4.4; Cour d'arbitrage, n° 124/2000, 29 novembre 2000, B.4.2; pour les avis du Conseil d'État, voir notamment l'avis 25.131/VR des 18 novembre et 13 mai 1997 sur une proposition de décret « garantissant le droit à la liberté d'information et à la diffusion d'informations brèves par les radiodiffuseurs », (*Doc. parl.*, Parl., fl., S.E. 1995, n° 82/2); avis 28.197/1, donné le 16 février 1999 sur un avant-projet, devenu la loi du 7 mai 1999, « sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale » (*Doc. parl.*, Chambre, 1998-1999, n°s 2057/1 et 2058/1); avis 30.462/2, donné le 16 novembre 2000 sur l'avant-projet devenu la loi du 25 février 2003 « tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme » (*Doc. parl.*, Sénat, 1998-1999, n° 1341/1); avis 40.469/VR donné le 22 juin 2006 sur un avant-projet de loi « visant à autoriser l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public » et sur un accord de coopération entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Région wallonne, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française « concernant l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public »; avis 40.620/VR et 40.621/VR donné à la même date sur un avant-projet de décret de la Région wallonne « relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public » et un avant-projet de décret « relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public dans les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ».

Algemene opmerkingen

I. Verdeling van de bevoegdheden tussen de federale Staat en de gewesten

1.1. De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft in advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV, verstrekt op 11 juli 2006 (²), de regels inzake de verdeling van de bevoegdheid op het stuk van de non-discriminatie als volgt samengevat :

« 8.1. Zowel het Arbitragehof, als de Raad van State, afdeling Wetgeving, hebben geoordeeld dat het elke wetgever, binnen de eigen bevoegdheidssfeer, toekomt om door hogere rechtsnormen omschreven grondrechten met betrekking tot de hem toevertrouwde aangelegenheden te concretiseren (³).

(2) Verstrekt omtrent :

- een voorontwerp dat geworden is het ontwerp van wet « tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingeven daden » (40.689/AV) (*Gedr. Stuk Kamer*, 2006-2007, nr. 2720/1);
- een voorontwerp dat geworden is het ontwerp van wet « ter bestrijding tegen discriminatie tussen vrouwen en mannen » (40.690/AV) (*Gedr. Stuk Kamer*, 2006-2007, nr. 2721/1);
- een voorontwerp dat geworden is het ontwerp van wet « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie » (40.691/AV) (*Gedr. Stuk Kamer*, 2006-2007, nr. 2722/1).

Zie eveneens advies 41.417/AV tot 41.420/AV, op 6 oktober 2006 verstrekt omtrent dezelfde voorontwerpen van wet (*Gedr. Stuk Kamer*, 2006-2007, nrs. 2720/1, 2721/1, 2722/1 en 2723/1) en advies 42.399/AV tot 42.401/AV, op 6 maart 2007 verstrekt omtrent amendementen op die ontwerpen (*Gedr. Stuk Kamer*, 2006-2007, nrs. 2720/1, 2721/1, 2722/1). Deze drie wetsontwerpen zijn door de Kamer van volksvertegenwoordigers aangenomen en zijn niet geamendeerd door de Senaat.

- (3) Arbitragehof, nr. 54/96, 3 oktober 1996, B.9; Arbitragehof, nr. 124/99, 25 november 1999, B.4.4; Arbitragehof, nr. 124/2000, 29 november 2000, B.4.2; voor adviezen van de Raad van State, zie onder meer advies 25.131/VR van 18 november en 13 mei 1997 over een voorstel van decreet « houdende regeling van het recht op vrije nieuwsgaring en de uitzending van korte berichten door de omroepen » (*Parl. St.*, VI. P., B.Z. 1995, nr. 82/2); advies 28.197/1 over een voorontwerp van wet, dat heeft geleid tot de wet van 7 mei 1999, « op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid » (*Gedr. St.*, Kamer, 1998-1999, nrs. 2057/1 et 2058/1); advies 30.462/2, gegeven op 16 november 2000 over een voorontwerp, dat heeft geleid tot de wet van 25 februari 2003, « ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding » (*Gedr. St.*, Senaat, 1998-1999, nr. 1341/1); advies 40.469/VR gegeven op 22 juni 2006 over een voorontwerp van wet « houdende toelating van de assistentiehonden tot de voor het publiek toegankelijke plaatsen » en samenwerkingsakkoord tussen de federale Staat, de Vlaamse gemeenschap, het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie « betreffende de toegang van assistentiehonden tot de voor het publiek toegankelijke plaatsen »; adviezen 40.620/VR en 40.621/VR gegeven op dezelfde datum over een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest « relatief à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public » en een voorontwerp van décret « relatief à l'accessibilité aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance des établissements et installations destinés au public dans les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ».

Il s'ensuit que l'autorité fédérale ne peut mener une politique de lutte contre la discrimination que dans les matières relevant de sa compétence ⁽⁴⁾ et ne peut par conséquent adopter les règles nécessaires à la transposition des directives européennes que dans ces matières. Sous réserve des observations sous les numéros 12 à 18 du présent avis, il appartient en revanche en principe exclusivement aux communautés et aux régions ⁽⁵⁾ de mettre en oeuvre le principe de non-discrimination respectivement dans les matières culturelles, les matières personnalisables et l'enseignement, et dans les matières régionales. Cela vaut également pour le statut du personnel des organismes publics qui relèvent de la compétence des communautés et des régions (article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles), au statut du personnel des gouvernements communautaires et régionaux (article 87 de cette loi) ⁽⁶⁾ ou aux règles en matière de statut du personnel enseignant que l'article 127, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de la Constitution permet aux communautés d'adopter. Dans tous ces domaines, il revient à l'autorité communautaire ou régionale compétente de mener une politique de lutte contre la discrimination et d'adopter les dispositions nécessaires pour transposer les directives européennes. En

(4) En ce sens, les avis suivants : 28.197/1, 16 février 1999, précité; 30.462/2, 16 novembre 2000, précité; 36.415/2, donné le 11 février 2004 sur un avant-projet de décret de la Communauté germanophone « relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail » (*Doc. Parl. Comm. germ.*, 2003-2004, n° 166/1); 36.788/2, donné le 25 mars 2004 sur un avant-projet de décret de la Communauté française « relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement » (*Doc. Parl. Comm. fr.*, 2003-2004, n° 543/1); 36.797/2, donné le 25 mars 2004 sur un avant-projet de décret de la Région wallonne « relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » (*Doc. Parl., wall.*, 2003-2004, n° 708/1); 39.682/1, donné le 31 janvier 2006 sur une proposition d'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale « portant la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi » (*Doc. Parl., Région de Bruxelles-Capitale*, 2004-2005, n° A-138/2); 40.469/VR, 22 juin 2006, précité; 40.620/VR et 40.621/VR, 22 juin 2006, précité.

(5) Lorsque, dans le présent avis, il est question des communautés et des régions, la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune peuvent également être considérées comme concernées en fonction des attributions de compétence résultant des articles 135 et 138 de la Constitution et des textes législatifs et décrets adoptés sur la base de ces dispositions, soit principalement les articles 60, alinéa 4, et 63 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux institutions bruxelloises, ainsi que l'article 3 commun au décret de la Communauté française n° II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française et au décret de la Commission communautaire française n° III du 22 juillet 1993 portant le même intitulé. De même, lorsque seront mentionnées les dispositions attributives de compétence aux communautés et aux régions, ceci visera, dans les limites des articles 127, § 2, et 128, § 2, de la Constitution, les dispositions énoncées ci-avant de la loi spéciale précitée du 12 janvier 1989 et des décrets précités des 19 et 22 juillet 1993, ainsi que, en ce qui concerne la région de langue française, l'article 3 du décret de la Région wallonne n° II du 22 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, et, en ce qui concerne la région de langue allemande, les décrets de transfert de compétence de la Région wallonne à la Communauté germanophone pris sur la base de l'article 139 de la Constitution.

(6) En matière de fonction publique, l'autorité fédérale pourrait imposer aux communautés et régions le respect de certaines règles dans le cadre des principes généraux fixés par le Roi en vertu de l'article 87, § 4, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980.

De federale overheid kan derhalve enkel een anti-discriminatiebeleid voeren in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd is ⁽⁴⁾, en bijgevolg ook enkel met betrekking tot die aangelegenheden de nodige regels aannemen ter implementatie van Europese richtlijnen. Onder voorbehoud van hetgeen wordt opgemerkt in de nummers 12 tot en met 18 van dit advies, komt het daarentegen in beginsel uitsluitend aan de gemeenschappen en de gewesten ⁽⁵⁾ toe om het discriminatieverbod te concretiseren, respectievelijk met betrekking tot de culturele, de persoonsgebonden en de onderwijsaangelegenheden, en met betrekking tot de gewestelijke aangelegenheden. Dit geldt ook voor het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van de gemeenschappen en de gewesten afhangen (artikel 9 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen), voor het statuut van het personeel van de gemeenschaps- en gewestregeringen (artikel 87 van die wet) ⁽⁶⁾ of voor de regelingen die de gemeenschappen inzake het statuut van het onderwijzend personeel op grond van artikel 127, § 1, eerste lid, 2^o, van de Grondwet kunnen aannemen. In al deze domeinen komt het de bevoegde gemeenschaps- of gewestoverheid toe een beleid inzake niet-discriminatie te voeren en de voor

(4) In deze zin, de volgende adviezen : 28.197/1, 16 februari 1999, voormeld; 30.462/2, 16 november 2000, voormeld; 36.415/2, gegeven op 11 februari 2004 over een voorontwerp van decreet van de Duitstalige Gemeenschap « bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt » (*Doc.*, Duitstalige Gemeenschapsraad, 2003-2004, nr. 166/1); 36.788/2, gegeven op 25 maart 2004 over een voorontwerp van decreet van de Franse Gemeenschap « relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement » (*Gedr. St., Parl. Comm. fr.*, 2003-2004, nr. 543/1); 36.797/2, gegeven op 25 maart 2004 over een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest « relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » (*Gedr. St., Parl., wallon.*, 2003-2004, nr. 708/1); 39.682/1, gegeven op 31 januari 2006 over een voorstel van ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest « houdende de evenredige participatie op de arbeidsmarkt » (*Gedr. St., Brussels Hoofdstedelijk Parlement*, 2004-2005, nr. A-138/2); 40.469/VR, 22 juni 2006, voormeld; 40.620/VR en 40.621/VR, 22 juni 2006, voormeld.

(5) Wanneer in dit advies sprake is van de gemeenschappen en de gewesten, kunnen de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie eveneens als betrokken worden beschouwd op grond van de opdrachten van bevoegdheid die voortvloeien uit de artikelen 135 en 138 van de Grondwet en uit de teksten van wetten en decreten die uitgevaardigd zijn op basis van deze bepalingen, namelijk in hoofdzaak de artikelen 60, vierde lid, en 63 van de bijzondere wet van 12 instellingen, alsmede het gemeenschappelijke artikel 3 van decreet nr. II van de Franse Gemeenschap van 19 juli 1993 tot toekenning van de uitoefening van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap aan het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie en van decreet nr. III van de Franse Gemeenschapscommissie van 22 juli 1993 met hetzelfde opschrift. Evenzo zal, wanneer melding wordt gemaakt van de bepalingen waarbij aan de gemeenschappen en de gewesten bevoegdheden worden toegekend, worden verwezen, binnen de grenzen van de artikelen 127, § 2, en 128, § 2, van de Grondwet, naar de hierboven vermelde bepalingen van de voornoemde bijzondere wet van 12 januari 1989 en de genoemde decreten van 19 en 22 juli 1993, en, wat betreft het Franse taalgebied, naar artikel 3 van decreet nr. II van het Waals Gewest van 22 juli 1993 betreffende de overheveling van sommige bevoegdheden van de Franse Gemeenschap naar het Waalse Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie, en, wat het Duitse taalgebied betreft, naar de decreten houdende overheveling van bevoegdheden van het Waals Gewest naar de Duitstalige Gemeenschap, vastgesteld op basis van artikel 139 van de Grondwet.

(6) Wat ambtenarenzaken betreft, zou de federale overheid aan de gemeenschappen en de gewesten de naleving van sommige regels kunnen opleggen in het kader van de algemene principes vastgesteld door de Koning krachtens artikel 87, § 4, van de eerdergenoemde wet van 8 augustus 1980.

effet, la concrétisation même du principe de l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte relève de chacune des autorités compétentes en ce qu'il s'agit de l'assurer dans les différentes phases de la relation de travail, c'est-à-dire au moment de la sélection et du recrutement, du déroulement de la carrière professionnelle et de la fin de celle-ci.

B. Les compétences du législateur fédéral en matière de droit du travail, de droit civil et de droit pénal

a. En général

12. Pour délimiter les pouvoirs respectifs de l'État fédéral, des communautés et des régions en matière de politique de lutte contre la discrimination, il faut tenir compte de l'ensemble des règles répartitrices de compétences, et notamment des compétences dont dispose le législateur fédéral en matière de droit du travail, de droit civil et de droit pénal.

À cet égard, dans l'avis 30.462/2 précité, auquel font référence les avis 40.469/VR et 40.620-40.621/VR, donnés en chambres réunies, également précités, le Conseil d'État, section de législation, a observé ce qui suit :

« Si l'autorité fédérale ne peut interdire directement les discriminations dans les matières qui relèvent de la compétence des Communautés et des Régions, une telle interdiction peut, cependant, résulter de l'exercice par l'autorité fédérale de ses compétences en matière, notamment, de droit civil, de droit commercial ou de droit du travail (7). Ainsi, l'interdiction, des clauses contractuelles contenant une discrimination, prévue à l'article 9 de la proposition, s'applique également aux contrats conclus dans des matières relevant de la compétence des Communautés et des Régions, à tout le moins jusqu'à ce que ces dernières prennent des dispositions spécifiques sur le fondement de leurs compétences implicites, lorsque les conditions pour ce faire sont réunies.

Un raisonnement similaire peut être tenu en matière pénale. L'article 4 de la proposition érige en infraction le fait d'inciter à la discrimination ou de donner une publicité à son intention de recourir à la discrimination ainsi que le fait, pour un fonctionnaire, de commettre une discrimination dans l'exercice de ses fonctions. La circonstance que ces infractions puissent être commises dans une matière relevant de la compétence des Communautés ou des Régions ou par un fonctionnaire d'un gouvernement communautaire ou régional n'enlève rien à la compétence du législateur fédéral d'édicter des interdictions de portée générale. »

(7) Dans un avis 23.478/2/V, donné le 10 août 1994 sur un avant-projet devenu le décret du 6 avril 1995 « relatif à l'intégration des personnes handicapées », la section de législation du Conseil d'État a estimé, à propos de l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les entreprises privées que : « Cet engagement ne pourrait que prendre la forme d'un contrat de travail. Or, la Région n'est certainement pas compétente dans cette matière, ni au titre de la politique de l'emploi ni à celui de la politique des handicapés. Elle pourrait difficilement revendiquer cette compétence sur la base de ses pouvoirs implicites car la charge constituée par les engagements pour les employeurs ne saurait être considérée comme marginale par rapport à sa compétence principale. »

de implementatie van Europese richtlijnen noodzakelijke bepalingen aan te nemen. De concretisering zelf van het beginsel van het verbod op enige directe of indirecte discriminatie valt immers onder elk van de bevoegde overheden doordat ze moet plaatshebben in de verschillende fasen van de arbeidsverhouding, dit wil zeggen bij de selectie en de aanwerving, tijdens het verloop van de beroepsloopbaan en op het einde ervan.

B. De bevoegdheden van de federale wetgever inzake arbeidsrecht, burgerlijk recht en strafrecht

a. Algemeen

12. Bij de afbakening van de bevoegdheden van de federale Staat, de gemeenschappen en de gewesten tot het voeren van een niet-discriminatiebeleid, dient rekening te worden gehouden met het geheel van de bevoegdheidverdelende regels, met name met bevoegdheden die de federale wetgever op het vlak van het arbeidsrecht, het burgerlijk recht en het strafrecht bezit.

Wat dit betreft heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, in voormelde advies 30.462/2, waaraan wordt gerefereerd in de voormelde adviezen 40.469/VR en 40.620-40.621/VR, gegeven in verenigde kamers, het volgende opgemerkt :

« Hoewel de federale overheid discriminaties in aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten ressorteren niet rechtstreeks kan verbieden, kan zulk een verbod evenwel voortvloeien uit de uitoefening door de federale overheid van haar bevoegdheden inzake onder meer burgerlijk recht, handelsrecht of arbeidsrecht (7). Zo zou het in artikel 9 van het voorstel vervatte verbod om in een overeenkomst bedingen die een discriminatie bevatten op te nemen ook van toepassing zijn op overeenkomsten die worden gesloten in aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en de Gewesten ressorteren, althans totdat deze zelf specifieke bepalingen aannemen op grond van hun impliciete bevoegdheden wanneer de voorwaarden om zulks te kunnen doen vervuld zijn.

Voor strafzaken kan een soortgelijke redenering worden gevolgd. In artikel 4 van het voorstel worden als strafbare feiten beschouwd het aanzetten tot discriminatie, het openlijk te kennen geven van het voornemen tot discriminatie en de omstandigheid dat een ambtenaar zich in de uitoefening van zijn ambt aan discriminatie schuldig maakt. De omstandigheid dat die strafbare feiten kunnen worden begaan in een aangelegenheid die onder de bevoegdheid van de Gemeenschappen en de Gewesten ressorteert of dat een ambtenaar van een gemeenschaps- of gewestregering zich daaraan schuldig maakt, doet niets af aan de bevoegdheid van de federale wetgever om verbodsbepalingen van algemene strekking uit te vaardigen. »

(7) In advies 23.478/2/V, gegeven op 10 augustus 1994 over een voorontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan het decreet van het Waals Gewest van 6 april 1995 betreffende de integratie van gehandicapte personen, heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State in verband met de verplichting voor privé-ondernemingen om personen met een handicap in dienst te nemen, op het volgende gewezen : « Cet engagement ne pourrait que prendre la forme d'un contrat de travail. Or, la Région n'est certainement pas compétente dans cette matière, ni au titre de la politique de l'emploi ni à celui de la politique des handicapés. Elle pourrait difficilement revendiquer cette compétence sur la base de ses pouvoirs implicites car la charge constituée par les engagements pour les employeurs ne saurait être considérée comme marginale par rapport à sa compétence principale. »

b. La compétence fédérale en matière de droit du travail

13. L'article 6, § 1^{er}, VI, dernier alinéa, 12^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 confirme que le droit du travail relève de la compétence du législateur fédéral. En ce qui concerne plus particulièrement les matières du statut des agents régionaux et communautaires et de l'enseignement (voir le n^o 8.1. ci-dessus), les limites des compétences des communautés ou des régions doivent dès lors être tracées au regard de cette compétence (⁸). À ce sujet, il faut observer que certaines règles relevant du droit du travail s'appliquent également aux catégories de personnel précitées, telles notamment celles relatives à la protection de la rémunération, au bien-être au travail ou à la protection de la maternité. Il s'impose aussi de rappeler que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui relève de la compétence fédérale, s'applique à certains membres du personnel du secteur public. Dans ces domaines, il appartient à l'autorité fédérale de mettre en oeuvre le principe de non-discrimination, également à l'égard de ces catégories.

c. La compétence résiduelle fédérale en matière de droit civil

14. Le législateur fédéral est en principe compétent en matière de droit civil en vertu de sa compétence résiduelle. Les communautés et les régions ne peuvent élaborer de règles en la matière que dans la mesure où celles-ci peuvent être considérées comme s'inscrivant dans les compétences qui leur sont attribuées (⁹) ou encore sur la base de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980.

15. Sa compétence résiduelle permet au législateur fédéral d'élaborer des règles générales en matière de droit des obligations, des contrats et de la responsabilité. L'autorité fédérale peut ainsi notamment porter des règles générales frappant de nullité des clauses contractuelles contraires au principe de non-discrimination ou instaurer un régime particulier de responsabilité en la matière. Ces règles s'appliquent alors aussi aux matières relevant de la compétence des communautés et des régions, à tout le moins aussi longtemps que celles-ci n'ont pas elles-mêmes adopté des dispositions spécifiques fondées sur leurs compétences explicites ou implicites dès lors que les conditions pour ce faire sont remplies.

d. La compétence fédérale en matière de droit pénal

16. La compétence du législateur fédéral en matière de droit pénal est tout d'abord déterminée par l'article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980, qui indique que les dispositions du livre premier du Code pénal relèvent en principe de sa compétence. Le législateur fédéral dispose en outre de la compétence résiduelle en matière pénale, ce qui implique qu'il peut élaborer des dispositions pénales ayant une portée générale (¹⁰) ou des dispositions pénales concernant les matières restées fédérales.

17. En vertu de sa compétence résiduelle en matière pénale le législateur fédéral peut adopter des dispositions pénales générales réprimant la discrimination ou l'incitation à la discrimination, indépendamment de la matière dans laquelle se présente la discrimination. Ces règles trouvent

(8) Lorsqu'une réglementation a des liens avec plusieurs compétences, il faut rechercher où se trouve l'élément prépondérant de la situation juridique réglée (voir en ce qui concerne l'enseignement d'une part, et le droit du travail et la sécurité sociale, d'autre part, Cour d'arbitrage, n^o 184/2002, 11 décembre 2002).

(9) Voir Cour d'arbitrage, n^o 51/93, 1^{er} juillet 1993, B.1.6; avis 33.334/VR du 24 juin 2003 sur une proposition d'ordonnance « relative à l'assainissement des sols », *Doc. parl.*, CRBC, 2000-01, n^o A-221/1; voir également Cour d'arbitrage, n^o 27, 22 octobre 1987, 3.B.3.1 à 3.B.3.4.

(10) Il dispose ainsi de la compétence générale d'incriminer des infractions, comme par exemple, le faux en écritures.

b. De federale bevoegdheid inzake het arbeidsrecht

13. Zoals wordt bevestigd in artikel 6, § 1, VI, laatste lid, 12^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, is de federale wetgever bevoegd inzake het arbeidsrecht. Wat meer in het bijzonder de aangelegenheden inzake de rechtspositie van de personeelsleden van de gewesten en gemeenschappen en van het onderwijs betreft (zie hiervoor nr. 8.1), dienen de bevoegdheden van de gemeenschappen of de gewesten dan ook te worden afgelijnd ten aanzien van deze bevoegdheid (⁸). In dit verband moet worden opgemerkt dat er regelingen bestaan die ook op de genoemde personeelscategorieën van toepassing zijn, en die deel uitmaken van het arbeidsrecht, zoals onder meer de regelingen inzake de loonbescherming, het welzijn op het werk of de moederschapsbescherming. Ook dient eraan te worden herinnerd dat op bepaalde personeelsleden van de overheidssector de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing is, die tot de federale bevoegdheid behoort. Op deze gebieden behoort de implementatie van het niet-discriminatiebeginsel ook ten aanzien van die categorieën tot de bevoegdheid van de federale overheid.

c. De residuaire federale bevoegdheid inzake burgerlijk recht

14. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid, is de federale wetgever in beginsel bevoegd inzake het burgerlijk recht. De gemeenschappen en de gewesten kunnen terzake slechts regelingen uitvaardigen voor zover deze geacht kunnen worden inherent te zijn aan de hun toegewezen bevoegdheden (⁹), of op grond van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

15. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid kan de federale wetgever algemene regels inzake verbintenissen-, contracten- en aansprakelijkheidsrecht uitvaardigen. Zo kan de federale overheid met name algemene regels uitvaardigen over de nietigheid van contractuele clausules die indruisen tegen het discriminatieverbod of terzake een bijzonder aansprakelijkheidsregime instellen. Die regels zijn dan ook van toepassing op aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten vallen, althans totdat ze zelf specifieke bepalingen aannemen op grond van hun inherente of impliciete bevoegdheden wanneer de voorwaarden om zulks te doen vervuld zijn.

d. De federale bevoegdheid inzake strafrecht

16. De bevoegdheid van de federale wetgever inzake strafrecht wordt vooreerst bepaald door artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, waaruit blijkt dat deze in beginsel bevoegd is inzake de regelingen opgenomen in boek I van het Strafwetboek. De federale wetgever is daarenboven residuaire bevoegd in strafzaken, hetgeen impliceert dat hij strafbepalingen met een algemene draagwijdte (¹⁰) kan uitvaardigen, alsmede strafbepalingen met betrekking tot de federaal gebleven aangelegenheden.

17. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid inzake het strafrecht kan de federale wetgever algemene strafbepalingen inzake niet-discriminatie of aanzetten tot discriminatie aannemen, ongeacht de aangelegenheid waarin de discriminatie zich voordoet. Deze regels vinden dan even-

(8) Wanneer een regeling aanleunt bij meerdere bevoegdheidstoewijzingen, dient te worden uitgemaakt waar het zwaartepunt van de geregelde rechtsverhouding ligt (zie m.b.t. onderwijs, enerzijds, en arbeidsrecht en sociale zekerheid, anderzijds, Arbitragehof, nr. 184/2002, 11 december 2002).

(9) Zie Arbitragehof, nr. 51/93, 1 juli 1993, B.1.6; advies 33.334/VR van 24 juni 2003, over een voorstel van ordonnantie « betreffende de bodemsanering », *Parl. St.*, B.H.R., 2000-01, nr. A-221/2; zie ook Arbitragehof, nr. 27, 22 oktober 1987, 3.B.3.1 tot 3.B.3.4.

(10) Zo is hij bevoegd om in het algemeen misdrijven als bijv. valsheid in geschriften strafbaar te stellen.

alors également à s'appliquer dans des matières relevant de la compétence des communautés ou des régions, à tout le moins jusqu'à ce que ces dernières prennent des dispositions spécifiques sur le fondement de leurs compétences (article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980).

e. Conclusion

18. Le régime mis en place par les avant-projets à l'examen, décrit sous le n° 6.1 à 6.3. du présent avis vise essentiellement à instaurer un dispositif qui garantit l'effectivité du principe de non-discrimination consacré par le droit européen et forme un tout comportant un volet civil visant la nullité des clauses contractuelles contraires au principe de non-discrimination garantie par le nouveau dispositif légal et un régime de réparation du préjudice subi par la victime, complété d'un volet pénal. »

Dans l'avis 41.541/1 précité, la section de législation du Conseil d'État a estimé que :

« [...] la Région de Bruxelles-Capitale est exclusivement compétente pour adopter des règles en matière de lutte contre la discrimination et, par conséquent, pour transposer les directives européennes précitées dans des matières relevant de la politique régionale de l'emploi ⁽¹¹⁾ ainsi que pour fixer le statut du personnel des organismes publics dépendant de la région ⁽¹²⁾ et du personnel du gouvernement régional ⁽¹³⁾.

En conséquence, si l'on applique ce principe au projet à l'examen, il faut constater tout d'abord que dans la mesure où le régime en projet vise à transposer les directives européennes précitées, il présente un vide juridique en ce qu'il ne s'applique pas au personnel des organismes publics dépendant de la région ni au personnel du gouvernement régional, alors que la Région de Bruxelles-Capitale est seule compétente pour adopter à l'égard de ce personnel des règles de non-discrimination. [...] ».

Enfin, en vertu de ses articles 4, 1^o, cinquième tiret, et 5, § 1^{er}, le projet de loi précité « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination », ne s'applique pas aux relations de travail nouées avec les institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ⁽¹⁴⁾.

1.2. Régulant certains aspects du statut des agents statutaires et contractuels de l'administration, des organismes d'intérêt public et des organismes pararégionaux, par exemple l'interdiction de la discrimination directe et indirecte dans la sélection, la promotion et l'orientation professionnelle, l'ordonnance ne sort pas, en principe, des limites de la compétence des régions ⁽¹⁵⁾.

(11) Voir l'article 6, § 1^{er}, IX, 1^o et 2^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (LSRI).

(12) Voir l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises (LS Bruxelles) combiné avec l'article 9 de la LSRL.

(13) Voir l'article 40 de la LS Bruxelles combiné avec l'article 87 de la LSRL.

(14) Voir le projet ayant fait l'objet de l'avis 40.691/AG, cité en note infrapaginale 2.

(15) S'agissant des agents contractuels, les régions peuvent en fixer le statut, pour autant que les dispositions statutaires ne dérogent pas aux règles impératives de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et qu'elles soient intégrées dans les contrats de travail (voir l'avis 40.256/4, donné par la section de législation du Conseil d'État le 8 mai 2006 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 juillet 2006 portant réglementation de la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale).

eens toepassing in aangelegenheden behorende tot de bevoegdheid van de gemeenschappen of de gewesten, op zijn minst totdat deze specifieke voorzieningen treffen op grond van hun bevoegdheden (artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980).

e. Conclusie

18. De onder nr. 16 van dit advies beschreven regeling die bij voorliggende voorontwerpen wordt ingevoerd, beoogt hoofdzakelijk een mechanisme in te stellen dat de werkzaamheid waarborgt van het beginsel van niet-discriminatie dat door het Europees recht wordt bekrachtigd en een geheel vormt, bestaande uit een burgerlijk gedeelte dat voorziet in de niet-tigheid, gewaarborgd door de nieuwe wetsbepalingen, van de contractuele bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van niet-discriminatie, en een regeling inzake het herstel van het door het slachtoffer ondervonden nadeel, aangevuld met een strafrechtelijk gedeelte.

De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft in het voornoemde advies 41.541/1 geoordeeld :

« [...] dat het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest uitsluitend bevoegd is om een regeling inzake bestrijding van discriminatie aan te nemen, en derhalve om de voornoemde Europese richtlijnen om te zetten, in de aangelegenheden die behoren tot het gewestelijk tewerkstellingsbeleid ⁽¹¹⁾, alsook wat betreft het vaststellen van het statuut van het personeel van de openbare instellingen die van het gewest afhangen ⁽¹²⁾ en van het personeel van de gewestregering ⁽¹³⁾.

Toegepast op het voorliggende ontwerp dient bijgevolg vooreerst te worden vastgesteld dat de ontworpen regeling, in de mate dat er mee de omzetting wordt beoogd van voornoemde Europese richtlijnen, een rechtsvacuüm vertoont, aangezien de ontworpen regeling niet van toepassing is op het personeel van de openbare instellingen die afhangen van het gewest en op het personeel van de gewestregering, terwijl het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest nochtans als enige bevoegd is om met betrekking tot dit personeel een regeling op het vlak van anti-discriminatie aan te nemen. [...] ».

Tot slot is het voornoemde ontwerp van wet « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie » krachtens de artikelen 4, 1^o, vijfde streepje, en 5, § 1, ervan niet van toepassing op de arbeidsbetrekkingen aangeknoopt met de instellingen bedoeld in de artikelen 9 en 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen ⁽¹⁴⁾.

1.2. Door bepaalde aspecten te regelen van het statuut van de vast-benoemde ambtenaren en van de arbeidscontractanten van het bestuur, van de instellingen van openbaar nut en van de pararegionale instellingen, bijvoorbeeld het verbod op directe en indirecte discriminatie bij de selectie, de bevordering en de beroepskeuzevoorlichting, gaat de ordonnantie in principe de grenzen van de bevoegdheid van de gewesten niet te buiten ⁽¹⁵⁾.

(11) Zie artikel 6, § 1, IX, 1^o en 2^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (BWHI).

(12) Zie artikel 4 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen (Brussel-wet) *juncto* artikel 9 BWHI.

(13) Zie artikel 40 Brussel-wet *juncto* artikel 87 BWHI.

(14) Zie het ontwerp dat aanleiding heeft gegeven tot advies 40.691/AV, aangehaald in voetnoot 2.

(15) De gewesten kunnen het statuut van de arbeidscontractanten vaststellen in zoverre de rechtspositionele bepalingen niet afwijken van de dwingend regels van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en ze in de arbeidsovereenkomsten worden opgenomen (zie advies 40.256/4, door de afdeling wetgeving van de Raad van State op 8 mei 2006 verstrekt omtrent een ontwerp dat is geworden het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 20 juli 2006 tot regeling van de administratieve en geldelijke toestand van de contractuele personeelsleden van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

Cependant, l'interdiction du harcèlement et celle du harcèlement sexuel, relèvent du bien-être au travail, matière restée de la compétence de l'autorité fédérale, comme il a été appelé ci-dessus ⁽¹⁶⁾.

Doivent dès lors être omises de l'avant-projet les dispositions qui mentionnent le harcèlement et le harcèlement sexuel.

2. L'article 5, § 4, de l'avant-projet mentionne « des adaptations raisonnables » et des « mesures appropriées pour l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle, voire pour bénéficier d'une formation ».

Selon la représentante de la ministre, sont visées les adaptations permettant aux handicapés de ne pas être désavantagés (bureaux adaptés, etc.).

Comme rappelé ci-dessus sous l'observation générale 1, il appartient à chaque législateur, dans les matières qui relèvent de sa compétence, de concrétiser les droits fondamentaux définis par des normes supérieures.

Par ailleurs, comme l'a également souligné la section de législation du Conseil d'État dans son avis 40.620/VR-40.621/VR précité :

« 6. En vertu des articles 128 et 130, § 1^{er}, 2^o, de la Constitution, de l'article 5, § 1^{er}, II, 4^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et de l'article 4, § 2, de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, les communautés sont compétentes pour :

« [I]a politique des handicapés, en ce compris la formation, la reconversion et le recyclage professionnel des handicapés, à l'exception :

- a) des règles et du financement des allocations aux handicapés en ce compris les dossiers individuels;
- b) des règles relatives à l'intervention financière pour la mise au travail de travailleurs handicapés, octroyée aux employeurs occupant des handicapés».

Pour la région de langue française, l'aide aux personnes visée à l'article 5, § 1^{er}, II, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980, en ce compris la politique des handicapés, telle qu'elle a été circonscrite ci-avant mais « à l'exception des normes déterminant les catégories de handicapés pris en charge », a été transférée par la Communauté française à la Région wallonne, sur la base de l'article 138 de la Constitution, par l'article 3, 7^o, commun au décret précité de la Communauté française n^o II du 19 juillet 1993 et au décret précité de la Région wallonne n^o II du 22 juillet 1993.

(16) En ce qui concerne l'interdiction du harcèlement, voir l'avis 36.067/2, donné par la section de législation du Conseil d'État le 26 novembre 2003 sur un projet d'arrêté 2002/838 du Collège de la Commission communautaire française du 12 février 2004 « relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail pour le personnel des services du Collège de la Commission communautaire française » et l'avis 36.262/2, donné le 7 janvier 2004 sur un projet devenu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 21 avril 2004 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 26 juillet 2000 organisant la protection des membres du personnel des Services du Gouvernement de la Communauté française et de certains organismes d'intérêt public contre le harcèlement sexuel ou moral sur les lieux de travail.

L'on notera que les définitions du harcèlement retenues par l'avant-projet s'écartent de celles de l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Het verbod op pesterijen en op ongewenst seksueel gedrag ressorteren echter onder het welzijn op het werk, een aangelegenheid die tot de bevoegdheid van de federale overheid is blijven behoren, zoals hierboven reeds is gesteld ⁽¹⁶⁾.

Derhalve moeten in het voorontwerp de bepalingen vervallen waarin sprake is van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

2. In artikel 5, § 4, van het voorontwerp is sprake van « redelijke aanpassingen » en van « gepaste maatregelen voor de toegang tot arbeid, de arbeidsdeelname en de bevordering in het beroepsleven of zelfs voor het krijgen van een opleiding ».

Volgens de vertegenwoordigster van de minister worden de aanpassingen bedoeld die ervoor zorgen dat gehandicapten niet worden benadeeld (aangepaste kantoren, enz.).

Zoals hierboven in algemene opmerking 1 is gesteld, staat het aan iedere wetgever om, in de materies waarvoor hij bevoegd is, de grondrechten vastgelegd in hogere rechtsregels te concretiseren.

Bovendien heeft de afdeling wetgeving van de Raad van State in haar voornoemde advies 40.620/VR-40.621/VR bevestigd :

« 6. En vertu des articles 128 et 130, § 1^{er}, 2^o, de la Constitution, de l'article 5, § 1^{er}, II, 4^o, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et de l'article 4, § 2, de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone, les communautés sont compétentes pour :

« [I]a politique des handicapés, en ce compris la formation, la reconversion et le recyclage professionnel des handicapés, à l'exception :

- a) des règles et du financement des allocations aux handicapés en ce compris les dossiers individuels;
- b) des règles relatives à l'intervention financière pour la mise au travail de travailleurs handicapés, octroyée aux employeurs occupant des handicapés ».

Pour la région de langue française, l'aide aux personnes visée à l'article 5, § 1^{er}, II, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980, en ce compris la politique des handicapés, telle qu'elle a été circonscrite ci-avant mais « à l'exception des normes déterminant les catégories de handicapés pris en charge », a été transférée par la Communauté française à la Région wallonne, sur la base de l'article 138 de la Constitution, par l'article 3, 7^o, commun au décret précité de la Communauté française n^o II du 19 juillet 1993 et au décret précité de la Région wallonne n^o II du 22 juillet 1993.

(16) Wat betreft het verbod op pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, zie advies 36.067/2, op 26 november 2003 door de afdeling wetgeving van de Raad van State verstrekt omtrent een ontwerp van besluit 2002/838 van het College van de Franse Gemeenschapscommissie van 12 februari 2004 « relatief à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail pour le personnel des services du Collège de la Commission communautaire française », alsook advies 36.262/2, op 7 januari 2004 verstrekt omtrent een ontwerp dat is geworden het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 21 april 2004 tot wijziging van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 26 juli 2000 ter bescherming van de personeelsleden van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van sommige instellingen van openbaar nut tegen ongewenst seksueel of psychologisch gedrag op het werk. Op te merken valt dat de definities van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag vervat in het voorontwerp afwijken van die van artikel 32^{ter} van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

7. Selon une jurisprudence constante de la Cour d'arbitrage, il faut considérer que le Constituant et le législateur spécial, dans la mesure où ils ne disposent pas autrement, ont attribué aux communautés et aux régions toute la compétence d'édicter les règles propres aux matières qui leur ont été transférées ⁽¹⁷⁾.

Sous la réserve des exceptions mentionnées ci-avant, l'ensemble de la politique des handicapés doit être considérée comme relevant en principe de la compétence des communautés ⁽¹⁸⁾.

Outre les exceptions figurant à l'article 5, § 1^{er}, II, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980, la compétence de principe des communautés en matière de politique des handicapés ne peut être limitée qu'en vertu d'autres attributions de compétences, compte tenu du système global de répartition des compétences en vigueur en Belgique ⁽¹⁹⁾. Les autorités compétentes sont, sur la base de ces autres attributions, habilitées à prévoir de manière advenue des réglementations particulières dans le cadre de leurs compétences, qui s'adressent spécifiquement aux handicapés, sans pouvoir rendre impossible ou exagérément difficile l'exercice des compétences en principe communautaires en ces matières ⁽²⁰⁾. »

L'article 5, § 4, de l'avant-projet d'ordonnance n'excède dès lors pas la compétence de la Région de Bruxelles-capitale.

II. Répartition des compétences entre le législateur et le Gouvernement

En principe, l'immixtion du législateur dans l'organisation des services de l'administration générale n'est compatible avec la répartition des compétences entre les pouvoirs législatif et exécutif si elle concerne des dispositions qui, en vertu de la Constitution, ne peuvent être édictées que par le législateur ou que si elle est justifiée par des circonstances propres à chaque cas d'espèce.

Dans l'avis 39.682/1 précité, la section de législation du Conseil d'État a précisé que :

« Selon son article 3, alinéa 1^{er}, 2^o, le texte en projet s'applique aux « services bruxellois et aux agents des services publics bruxellois, leurs dispositions et conditions de travail ». Sur la base des articles 9 et 87

(17) Par exemple, C.A., n° 114/2005, 30 juin 2005, B.7. Voir notamment, en ce qui concerne les matières personnalisables, l'arrêt 33/2001, 13 mars 2001, B.3.

(18) Avis 15.704/VR du 28 septembre 1983 sur un projet de loi « portant suppression ou restructuration de certains organismes d'intérêt public », publié sous un amendement du Gouvernement à un projet de loi portant le même intitulé et devenu la loi du 28 décembre 1984 portant suppression ou restructuration de certains organismes d'intérêt public et d'autres services de l'État, *Doc. parl.*, Chambre, 1983-1984, n° 623/14, p. 5; avis 19.193/8, donné le 14 novembre 1989, sur un avant-projet devenu le décret de la Communauté flamande du 27 juin 1990 « houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap » (Doc., VI. Raad, 1989-1990, n° 318/1). Voir J. Velaers, *De Grondwet en de Raad van State*, Antwerpen -Apeldoorn, 1999, p. 712.

(19) C.A., n° 110/1999, 14 octobre 1999, B.7.5.1; n° 33/2001, 13 mars 2001, B.3; 101/2001, 13 juillet 2001, B.5.1. Il a été fait application de cette restriction en ce qui concerne une disposition d'un avant-projet de décret de la Région wallonne, exerçant des compétences communautaires, qui tendait à obliger des employeurs à engager des handicapés : la section de législation a considéré que, vu que l'engagement en question devait prendre la forme d'un contrat de travail, la Région n'était pas compétente (avis 23.478/2/V précité, 10 août 1994).

(20) Ainsi par exemple, les législateurs compétents en matière d'urbanisme ou de télécommunications peuvent adopter en principe des dispositions s'adressant, dans ces matières, aux handicapés.

7. Selon une jurisprudence constante de la Cour d'arbitrage, il faut considérer que le Constituant et le législateur spécial, dans la mesure où ils ne disposent pas autrement, ont attribué aux communautés et aux régions toute la compétence d'édicter les règles propres aux matières qui leur ont été transférées ⁽¹⁷⁾.

Sous la réserve des exceptions mentionnées ci-avant, l'ensemble de la politique des handicapés doit être considérée comme relevant en principe de la compétence des communautés ⁽¹⁸⁾.

Outre les exceptions figurant à l'article 5, § 1^{er}, II, de la loi spéciale précitée du 8 août 1980, la compétence de principe des communautés en matière de politique des handicapés ne peut être limitée qu'en vertu d'autres attributions de compétences, compte tenu du système global de répartition des compétences en vigueur en Belgique ⁽¹⁹⁾. Les autorités compétentes sont, sur la base de ces autres attributions, habilitées à prévoir de manière advenue des réglementations particulières dans le cadre de leurs compétences, qui s'adressent spécifiquement aux handicapés, sans pouvoir rendre impossible ou exagérément difficile l'exercice des compétences en principe communautaires en ces matières ⁽²⁰⁾. »

Bijgevolg gaat artikel 5, § 4, van het voorontwerp van ordonnantie de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest niet te buiten.

II. Verdeling van de bevoegdheden tussen de wetgever en de Regering

De inmenging van de wetgever in de organisatie van de diensten van het algemeen bestuur is in beginsel niet bestaanbaar met de verdeling van de bevoegdheden tussen de wetgevende en de uitvoerende macht indien ze bepalingen betreft die krachtens de Grondwet alleen door de wetgever kunnen worden uitgevaardigd of indien ze gerechtvaardigd wordt door omstandigheden eigen aan ieder geval afzonderlijk.

De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft in het voornoemde advies 39.682/1 het volgende gepreciseerd :

« Het ontworpen artikel 3, eerste lid, 2^o, bepaalt dat de ontworpen regeling van toepassing is op « de Brusselse diensten en het Brussels overheidspersoneel, hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden ». Op grond van de

(17) Par exemple, C.A., n° 114/2005, 30 juin 2005, B.7. Voir notamment, en ce qui concerne les matières personnalisables, l'arrêt 33/2001, 13 mars 2001, B.3.

(18) Avis 15.704/VR du 28 septembre 1983 sur un projet de loi « portant suppression ou restructuration de certains organismes d'intérêt public », publié sous un amendement du Gouvernement à un projet de loi portant le même intitulé et devenu la loi du 28 décembre 1984 portant suppression ou restructuration de certains organismes d'intérêt public et d'autres services de l'État, *Doc. parl.*, Chambre, 1983-1984, n° 623/14, p. 5; avis 19.193/8, donné le 14 novembre 1989, sur un avant-projet devenu le décret de la Communauté flamande du 27 juin 1990 « houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap » (Doc., VI. Raad, 1989-1990, n° 318/1). Voir J. Velaers, *De Grondwet en de Raad van State*, Antwerpen -Apeldoorn, 1999, p. 712.

(19) C.A., n° 110/1999, 14 octobre 1999, B.7.5.1; n° 33/2001, 13 mars 2001, B.3; 101/2001, 13 juillet 2001, B.5.1. Il a été fait application de cette restriction en ce qui concerne une disposition d'un avant-projet de décret de la Région wallonne, exerçant des compétences communautaires, qui tendait à obliger des employeurs à engager des handicapés : la section de législation a considéré que, vu que l'engagement en question devait prendre la forme d'un contrat de travail, la Région n'était pas compétente (avis 23.478/2/V précité, 10 août 1994).

(20) Ainsi par exemple, les législateurs compétents en matière d'urbanisme ou de télécommunications peuvent adopter en principe des dispositions s'adressant, dans ces matières, aux handicapés.

de la loi spéciale précitée du 8 août 1980, combinés avec l'article 4 de la loi spéciale du 12 janvier 1989, la Région de Bruxelles-Capitale est compétente pour fixer les conditions de travail du personnel des services régionaux et des organismes publics dépendant de la région. Même s'il se déduit de l'article 87 précité de la loi spéciale du 8 août 1980 que seul le Gouvernement est compétent pour fixer les modalités de son fonctionnement et régler l'organisation et le fonctionnement de ses services, donc à l'exclusion, comme en l'espèce, du législateur régional bruxellois ⁽²¹⁾, il est admis que dans cette matière, l'organe législatif peut édicter certaines règles, notamment lorsque la matière réglée relève de «la sphère de compétence naturelle du législateur». Tel est le cas notamment lorsque les règles concernent la mise en oeuvre d'un droit fondamental ⁽²²⁾. Le législateur ordonnancier est compétent, par conséquent, pour rendre les dispositions en projet aussi applicables aux agents des services publics qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale » ⁽²³⁾.

En conclusion, l'intervention du législateur régional peut être admise.

Observations particulières

Intitulé

L'intitulé de l'avant-projet n'est pas adéquat. L'intitulé suivant est suggéré :

« Ordonnance relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement dans la fonction publique régionale bruxelloise » ⁽²⁴⁾.

Dispositif

Article 2

Le paragraphe 2, qui n'a pas de caractère réglementaire, est inutile et sera omis.

Article 3

1. La section de législation se demande si, afin d'assurer une meilleure lisibilité du texte, l'article 3, point 3, de l'avant-projet, qui définit la notion de « toute forme de discrimination » et qui tend donc à établir la liste des critères de discrimination, ne devrait pas être directement intégré dans les définitions de « discrimination directe » et « discrimination indirecte », figurant à l'article 3, points 4 et 5 de l'avant-projet.

La notion de « discrimination directe » pourrait dès lors être définie comme suit :

« 3. Discrimination directe : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable que ne l'est, ne l'a été ou ne le serait une autre personne dans une situation comparable, en raison, notamment de (reprendre les critères de discrimination). »

(21) B. WEEKERS, « Personeel en organisatie », in *De bevoegdheidsverdeling in het federale België*, G. VAN HAEGENDOREN et B. SEUTIN (éd.), Bruges, Die Keure, 2003, 32.

(22) Citons à titre d'exemple : CE., sect. lég., avis 26.661/3 du 7 août 1997 sur une proposition de décret « houdende instelling van de Vlaamse ombudsdienst », *Doc. parl.*, Parl. fl., 1996-97, n° 720/1.

(23) Voir dans le même sens les avis 36.415/2 précité, 36.788/2 précité et 41.541/1 précité.

(24) Il n'y a pas lieu de mettre une majuscule aux mots « Fonction Publique Régionale Bruxelloise ».

artikelen 9 en 87 van de voornoemde bijzondere wet van 8 augustus 1980, gelezen in samenhang met artikel 4 van de bijzondere wet van 12 januari 1989, is het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd om de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de gewestelijke diensten en van de openbare instellingen die afhangen van het gewest, te bepalen. Niettegenstaande uit voornoemd artikel 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 moet worden afgeleid dat enkel de regering bevoegd is om haar werkwijze te bepalen en om de organisatie en de werking van haar diensten te regelen, met uitsluiting derhalve, in dit geval, van de ordonnantiegever ⁽²¹⁾, wordt aanvaard dat het wetgevend orgaan in deze aangelegenheid in bepaalde gevallen regelend kan optreden, onder meer wanneer de geregelde aangelegenheid behoort tot « de natuurlijke bevoegdheidsfeer van de wetgever ». Dit is onder meer het geval wanneer de regeling het effectueren van een grondrecht betreft ⁽²²⁾. De ordonnantiegever is bijgevolg bevoegd om de ontworpen regeling ook van toepassing te maken op het overheidspersoneel dat afhangt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. » ⁽²³⁾

De conclusie is dan ook dat de gewestelijke wetgever in dezen kan optreden.

Bijzondere opmerkingen

Opschrift

Het opschrift van het voorontwerp is ongeschikt. Het volgende opschrift wordt voorgesteld :

« Ordonnantie betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten » ⁽²⁴⁾.

Dispositief

Artikel 2

Paragraaf 2, die niet van verordenende aard is, dient als overbodig te vervallen.

Artikel 3

1. De afdeling wetgeving vraagt zich af of, met het oog op een grotere leesbaarheid van de tekst, artikel 3, punt 3, van het voorontwerp, waarin de definitie wordt gegeven van het begrip « alle vormen van discriminatie » en welke bepaling er dus toe strekt de lijst van de discriminatiecriteria vast te stellen, niet rechtstreeks zou moeten worden opgenomen in de definities van « directe discriminatie » en « indirecte discriminatie », vervat in artikel 3, punten 4 en 5, van het voorontwerp.

Het begrip « directe discriminatie » zou dan ook als volgt gedefinieerd kunnen worden :

« 3. directe discriminatie : de situatie waarbij iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders wordt, is of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie op grond van inzonderheid (vermelding van de discriminatiecriteria). »

(21) B. WEEKERS, « Personeel en organisatie », in *De bevoegdheidsverdeling in het federale België*, G. VAN HAEGENDOREN en B. SEUTIN (eds), Bruges, Die Keure, 2003, 32.

(22) Voor een voorbeeld : R.v.St, afd. wetg., advies 26.661/3 van 7 augustus 1997 over een voorstel van decreet « houdende instelling van de Vlaamse ombudsdienst », *Parl. St.*, VI. Parl., 1996-97, nr. 720/1.

(23) Zie, in dezelfde zin, de voornoemde adviezen 36.415/2, 36.788/2 en 41.541/1.

(24) In de Franse lezing behoeven de woorden « Fonction Publique Régionale Bruxelloise » geen hoofdletter.

La notion de « discrimination indirecte » serait, elle, définie comme suit :

« 4. Discrimination indirecte : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantage particulièrement une personne par rapport à une autre en raison, notamment, de l'un des critères visés au point 3, à moins [...] »

2. L'article 3, point 3, après avoir énuméré un certain nombre de critères de discrimination, mentionne, in fine, « ou tout autre forme de discrimination ».

Il en résulte que la liste des critères de discrimination est ouverte et ne s'expose donc pas à la critique formulée par la Cour d'arbitrage dans l'arrêt 157/2004 du 6 octobre 2004, rendu à propos de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Cependant, en l'absence de toute explication dans l'exposé des motifs, la section de législation n'aperçoit pas pour quelle raison le critère des convictions politiques n'a pas été repris dans la liste des critères de discrimination mentionnés expressément et ce, alors même que cette liste est destinée à s'appliquer aux emplois dans les administrations publiques. Ce critère est d'ailleurs expressément repris à l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que dans le projet d'ordonnance précité « relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ». C'est notamment l'absence de ce critère dans une liste fermée qui a justifié l'annulation, par l'arrêt 157/204 de la Cour d'arbitrage précité, d'une partie de l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003 précitée.

En conclusion, il y a lieu de mentionner expressément le critère des convictions politiques dans la liste des critères de discrimination mis en évidence dans l'avant-projet ⁽²⁵⁾.

Article 5

1. La section de législation s'interroge sur la portée précise de certaines expressions utilisées à l'article 5, § 2, de l'avant-projet. À titre d'exemples :

- a) le fait de mentionner, d'une manière qui varie d'ailleurs sans raison d'un point à l'autre, « des éléments qui, même sans référence explicite aux motifs précités à l'article 3, point 3, donnent lieu à des discriminations » et « des raisons explicites ou implicites qui sont directement ou indirectement en rapport avec les motifs visés à l'article 3, point 3 » suscite des interrogations : si ces termes recouvrent les notions de discrimination directe et indirecte, ils sont inutiles et doivent être omis. S'ils ont une autre portée, comment les concilier avec les notions de discrimination ?
- b) interdire l'utilisation de techniques ou de tests « susceptibles » de donner lieu à une discrimination directe ou indirecte ne peut être admis. Il convient de remplacer les mots « susceptible de donner lieu » par les mots « donnant lieu ».

(25) Comparez aussi avec l'article 4, alinéa 1^{er}, 4^o, du projet de loi précité (note infrapaginale 2) « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ».

Het begrip « indirecte discriminatie », zijnerzijds, zou als volgt gedefinieerd worden :

« 4. indirecte discriminatie: de situatie waarbij een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze iemand bijzonder benadeelt ten opzichte van iemand anders op grond van inzonderheid een van de criteria vermeld in punt 3, tenzij [...] »

2. In artikel 3, punt 3, in fine, staat, na een opsomming van een aantal discriminatiecriteria, « of iedere andere vorm van discriminatie ».

Daaruit volgt dat de lijst van discriminatiecriteria niet exhaustief is en dus niet blootstaat aan de kritiek die het Arbitragehof heeft geuit in arrest 157/2004 van 6 oktober 2004, gewezen met betrekking tot de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Bij ontstentenis van enige uitleg in de memorie van toelichting ziet de afdeling wetgeving evenwel niet in waarom het criterium van de politieke overtuiging niet opgenomen is in de lijst van de uitdrukkelijk vermelde discriminatiecriteria en zulks terwijl die lijst bedoeld is om te gelden voor de betrekkingen bij de overheidsbesturen. Dat criterium wordt trouwens uitdrukkelijk vermeld in artikel 14 van het Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden, alsook in het voormelde ontwerp van ordonnantie ter bestrijding van discriminatie en tot bevordering van gelijke behandeling op het stuk van werkgelegenheid. Het is inzonderheid de ontstentenis van dat criterium in een exhaustieve lijst die de reden is geweest voor de vernietiging, bij het voormelde arrest 157/2004 van het Arbitragehof, van een deel van artikel 2, § 1, van de voornoemde wet van 25 februari 2003.

Kortom, het criterium politieke overtuiging dient uitdrukkelijk te worden vermeld in de lijst van discriminatiecriteria opgegeven in het voorontwerp ⁽²⁵⁾.

Artikel 5

1. De afdeling wetgeving vraagt zich af wat de precieze reikwijdte is van bepaalde uitdrukkingen die gebezigd worden in artikel 5, § 2, van het voorontwerp. Zo bijvoorbeeld :

- a) rijzen er vragen doordat melding gemaakt wordt, in bewoordingen die bovendien zonder reden verschillen van punt tot punt, van « elementen ... die, zelfs zonder expliciete verwijzing naar de voormelde gronden in artikel 3, punt 3 aanleiding geven tot discriminatie » en van « expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks samenhangen met de in artikel 3, punt 3 vermelde gronden » : als die woorden samenvallen met de begrippen directe en indirecte discriminatie, dienen ze als overbodig te vervallen. Als ze een andere draagwijdte hebben, rijst de vraag hoe ze met de begrippen betreffende discriminatie te verzoenen zijn.
- b) het verbieden van technieken of tests die aanleiding « kunnen » geven tot directe of indirecte discriminatie kan niet worden aanvaard. De woorden « aanleiding kunnen geven » dienen te worden vervangen door de woorden « aanleiding geven ».

(25) Vergelijk ook met artikel 4, eerste lid, 4^o, van het voormelde wetsontwerp (voetnoot 2) « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie ».

2. Le paragraphe 4 mentionne « des adaptations raisonnables » et des « mesures appropriées pour l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle, voire pour bénéficier d'une formation ».

Dès lors qu'il n'est pas précisé de quel type d'adaptation ou de mesures il s'agit, le paragraphe 4, qui pourrait justifier les décisions les plus diverses ⁽²⁶⁾, ne satisfait pas au degré de précision requis pour une disposition légale.

Comme l'a précisé la représentante du ministre ⁽²⁷⁾, sont visées les adaptations permettant aux handicapés de ne pas être désavantagés (bureaux adaptés, etc) au sein de la fonction publique régionale ⁽²⁸⁾.

Il convient de le préciser expressément.

Article 7

L'article 7 de l'avant-projet prévoit l'intervention d'organismes qui, semble-t-il, sont tout à la fois chargés « d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination » et d'agir comme « service de conciliation indépendant ».

Comment un même organisme peut-il agir, à titre principal, en tant que service de conciliation indépendant ⁽²⁹⁾, tout en étant par ailleurs chargé d'apporter une aide indépendante à l'une des parties en vue d'engager une procédure pour discrimination ⁽³⁰⁾ ?

Il y a là une contradiction fondamentale qui doit être levée.

Article 10

1. Cet article rend applicable « dans le cadre de la présente ordonnance » les dispositions pénales prévues aux articles 6 à 17 de la loi du 25 février 2003 précitée.

S'agissant de la répartition des compétences entre l'état fédéral et les entités fédérées, en matière de droit pénal, l'assemblée générale de la section de législation a, dans son avis 40.689/AG-40.690/AG-40691/AG précité, observé ce qui suit :

« 16. La compétence du législateur fédéral en matière de droit pénal est tout d'abord déterminée par l'article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980, qui indique que les dispositions du livre premier du Code pénal relèvent en principe de sa compétence. Le législateur fédéral dispose en outre de la compétence résiduelle en matière pénale, ce qui implique qu'il peut élaborer des dispositions pénales ayant une portée générale ⁽³¹⁾ ou des dispositions pénales concernant les matières restées fédérales.

17. En vertu de sa compétence résiduelle en matière pénale le législateur fédéral peut adopter des dispositions pénales générales réprimant la discrimination ou l'incitation à la discrimination, indépendamment de la matière dans laquelle se présente la discrimination. Ces règles trouvent

(26) Dont certaines ne seraient pas admissibles comme le fait d'abaisser les exigences de sélection pour éviter tout risque de prétendue discrimination indirecte.

(27) Voir l'observation générale 2 sous le titre I.

(28) Voir, à cet égard, l'obligation imposée par l'article 5 de la directive 2000/78/CE précitée.

(29) Voir les articles 7, § 3, deuxième phrase, et 8, § 1^{er}, de l'avant-projet

(30) Voir l'article 7, § 2, 1^o, de l'avant-projet.

(31) Il dispose ainsi de la compétence générale d'incriminer des infractions, comme par exemple, le faux en écritures.

2. In paragraaf 4 is sprake van « redelijke aanpassingen » en van « gepaste maatregelen ... voor de toegang tot arbeid, de arbeidsdeelname en de bevordering in het beroepsleven of zelfs het krijgen van een opleiding ».

Doordat niet aangegeven wordt om welke soort van aanpassingen of maatregelen het gaat, vertoont paragraaf 4, die aan de meest diverse beslissingen ten grondslag zou kunnen liggen ⁽²⁶⁾, niet de mate van nauwkeurigheid die voor een wetsbepaling vereist is.

Zoals de gemachtigde van de Minister gepreciseerd heeft ⁽²⁷⁾, worden hier de aanpassingen bedoeld om te voorkomen dat gehandicapten in de gewestelijk overheidsdiensten benadeeld zouden zijn (aangepaste kantoren, enz.) ⁽²⁸⁾.

Dat dient uitdrukkelijk te worden vermeld.

Artikel 7

Artikel 7 van het voorontwerp voorziet in de medewerking van instellingen die blijkbaar tegelijk belast zijn met « (het bieden van onafhankelijke hulp aan) de slachtoffers van een discriminatie bij het opstarten van een procedure wegens discriminatie » en het optreden als « een onafhankelijke verzoeningsdienst ».

Hoe kan eenzelfde organisatie in de eerste plaats als een onafhankelijke verzoeningsdienst ⁽²⁹⁾ werken als die tegelijk belast is met het bieden van onafhankelijke hulp aan een van de partijen met het oog op een procedure wegens discriminatie ⁽³⁰⁾ ?

Dat is een fundamentele contradictie die moet worden weggewerkt.

Artikel 10

1. Bij dit artikel worden « in het kader van deze ordonnantie » de strafbepalingen vervat in de artikelen 6 tot 17 van de voornoemde wet van 25 februari 2003 toepasselijk verklaard.

In verband met de verdeling van de strafrechtelijke bevoegdheden tussen de federale Staat en de deelentiteiten, heeft de algemene vergadering van de afdeling wetgeving in haar voornoemde advies 40.689/AV-40.690/AV-40.691/AV, de volgende opmerking gemaakt :

« 16. De bevoegdheid van de federale wetgever inzake strafrecht wordt vooreerst bepaald door artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, waaruit blijkt dat deze in beginsel bevoegd is inzake de regelingen opgenomen in boek I van het Strafwetboek. De federale wetgever is daarenboven residuair bevoegd in strafzaken, hetgeen impliceert dat hij strafbepalingen met een algemene draagwijdte ⁽³¹⁾ kan uitvaardigen, alsmede strafbepalingen met betrekking tot de federaal gebleven aangelegenheden.

17. Op grond van zijn residuaire bevoegdheid inzake het strafrecht kan de federale wetgever algemene strafbepalingen inzake niet-discriminatie of aanzetten tot discriminatie aannemen, ongeacht de aangelegenheid waarin de discriminatie zich voordoet. Deze regels vinden dan even-

(26) Waarvan sommige niet aanvaardbaar zouden zijn, zoals het versoepelen van de werkingsvoorwaarden om elk risico voor een beweerde indirecte discriminatie te vermijden.

(27) Zie algemene opmerking 2 bij titel I.

(28) Zie in dit verband de verplichting die opgelegd wordt bij artikel 5 van de voormelde richtlijn 2000/78/EG.

(29) Zie de artikelen 7, § 3, tweede zin, en 8, § 1, van het voorontwerp.

(30) Zie artikel 7, § 2, 1^o, van het voorontwerp.

(31) Zo is hij bevoegd om in het algemeen misdrijven als bijv. valsheid in geschriften strafbaar te stellen.

alors également à s'appliquer dans des matières relevant de la compétence des communautés ou des régions, à tout le moins jusqu'à ce que ces dernières prennent des dispositions spécifiques sur le fondement de leurs compétences (article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980). »

Il appartient dès lors au législateur régional, lorsqu'il fait usage, comme c'est le cas en l'espèce, de l'article 11 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, de déterminer lui-même les infractions et les peines qui leur sont applicables.

Compte tenu de ce qui précède, la disposition en projet ne peut être admise pour les raisons suivantes.

a) En visant « le cadre de la présente ordonnance » et en ne précisant pas quels sont les articles de l'avant-projet dont le non-respect est punissable, elle viole le principe de la légalité des incriminations consacré par la Constitution et par la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Elle ne permet pas non plus à la section de législation de vérifier si les articles dont la violation serait sanctionnée pénalement, sont suffisamment clairs et précis au regard du principe de la légalité des incriminations et de l'exigence de prévisibilité propre à la loi pénale. Comme l'a souligné la Cour d'arbitrage dans l'arrêt 157/2004 précité, l'on ne peut sanctionner pénalement ni la discrimination directe, dans l'hypothèse – qui est celle de l'avant-projet – où les critères de discriminations sont ouverts⁽³²⁾, ni la discrimination indirecte.

b) Comme l'a par ailleurs relevé la section de législation dans son avis 41.541/1 précité, « [...] il n'est en principe pas conseillé d'assurer le respect des dispositions d'une législation régionale par une simple référence à une loi fédérale⁽³³⁾ »⁽³⁴⁾.

c) Le renvoi aux articles 6 à 17 de la loi du 25 février 2003 précitée pose également problème dès lors que cette loi est appelée à disparaître. En effet, l'article 51 du projet de loi précité (note infrapaginale 2) « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » abroge la loi du 25 février 2003 précitée.

(32) Voir, également, l'avis 41.541/1 précité (Examen du texte – Observation générale 2).

(33) À titre d'illustration : l'article 16 de la loi du 25 février 2003 rend applicable le livre I^{er} du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85. Par contre, il n'est pas nécessaire qu'une ordonnance comporte une disposition expresse pour rendre la totalité du Code pénal applicable. L'article 11, alinéa 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 rend en effet le livre I^{er}, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, du Code pénal applicable aux incriminations et aux peines prévues par les décrets ou ordonnances des communautés et des régions. Si le législateur décrétait ou celui de la Région de Bruxelles-Capitale entend déroger aux dispositions du livre I^{er} du Code pénal pour certaines infractions, il doit l'énoncer expressément. Voir par exemple l'avis 40.119/VR/3 du 3 mai 2006 sur une proposition de décret « modifiant le décret du 22 décembre 1995 contenant diverses mesures d'accompagnement du budget 1996, le décret du 4 février 1997 portant les normes de qualité et de sécurité pour chambres et chambres d'étudiants et le décret du 15 juillet 1997 contenant le Code flamand du Logement, pour ce qui concerne le renforcement de l'instrumentaire en matière de contrôle de la qualité du logement » (*Doc. parl.*, Parl., fl., 2005-06, n° 672/2).

(34) Dès lors que les articles 7 à 14 de la loi du 25 février 2003 ne sont pas des dispositions autonomes mais apportent des modifications au Code pénal, la référence aux dispositions pénales de cette loi n'est en outre pas conforme aux règles de la légistique.

eens toepassing in aangelegenheden behorende tot de bevoegdheid van de gemeenschappen of de gewesten, op zijn minst totdat deze specifieke voorzieningen treffen op grond van hun bevoegdheden (artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980). »

Wanneer de wetgever, zoals in casu het geval is, gebruik maakt van artikel 11 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, dient hij bijgevolg zelf te bepalen wat de strafbare feiten zijn en welke straffen daarop staan.

Gelet op hetgeen voorafgaat, kan de ontworpen bepaling om de volgende redenen niet aanvaard worden.

a) Doordat verwezen wordt naar « het kader van deze ordonnantie » en doordat niet aangegeven wordt op de niet-naleving van welke artikelen van het voorontwerp straffen staan, houdt ze een schending in van het beginsel van de wettelijkheid van de strafbaarstellingen dat verankerd is in de Grondwet en in het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.

De bepaling in kwestie maakt het voor de afdeling wetgeving evenmin mogelijk om na te gaan of de artikelen op de niet-naleving waarvan strafrechtelijke straffen zouden staan, duidelijk en nauwkeurig genoeg zijn in het licht van het beginsel van de wettelijkheid van de strafbaarstellingen en van het vereiste van de voorspelbaarheid dat eigen is aan de strafwet. Zoals het Arbitragehof benadrukt heeft in het voornoemde arrest 157/2004, kan in het geval dat de discriminatiecriteria – zoals in het voorontwerp – open maatstaven zijn⁽³²⁾, op directe discriminatie geen strafrechtelijke straf worden gesteld, evenmin op indirecte discriminatie.

b) Zoals de afdeling wetgeving overigens heeft opgemerkt in haar voornoemde advies 41.541/1 « (verdient) het in beginsel geen aanbeveling ... om door middel van loutere verwijzing bepalingen van een federale wet van toepassing te verklaren op het vlak van de beteugeling van bepalingen van een gewestelijke regeling⁽³³⁾ »⁽³⁴⁾.

c) De verwijzing naar de artikelen 6 tot 17 van de voornoemde wet van 25 februari 2003 geeft eveneens aanleiding tot problemen, aangezien die wet bedoeld is te verdwijnen. Bij artikel 51 van het voormelde wetsontwerp (voetnoot 2) « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie » wordt de voormelde wet van 25 februari 2003 immers opgeheven.

(32) Zie eveneens het voormelde advies 41.541/1 (Onderzoek van de tekst – Algemene opmerking 2).

(33) Ter illustratie : artikel 16 van de wet van 25 februari 2003 maakt boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, van toepassing. Een ordonnantie dient daarentegen, om die bepalingen van het Strafwetboek volledig van toepassing te maken, niets uitdrukkelijk te bepalen. Op grond van artikel 11, eerste lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 is immers boek I van het Strafwetboek van toepassing op de strafbaarstelling en de straffen die door de gemeenschappen en de gewesten bij decreet of ordonnantie worden bepaald, en dit met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85. Indien de decreetgever of ordonnantiegever voor bijzondere inbreuken van de bepalingen van boek I van het Strafwetboek wenst af te wijken, dient hij dat uitdrukkelijk te bepalen. Zie bijvoorbeeld advies 40.119/VR/3 van 3 mei 2006 over een voorstel van decreet « houdende wijziging van het decreet van 22 december 1995 houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 1996, van het decreet van 4 februari 1997 houdende de kwaliteits- en veiligheidsnormen voor kamers- en studentenkamers en van het decreet van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse Wooncode, wat betreft de versterking van het instrumentarium woonkwaliteitsbewaking » (*Parl. St.*, VI. Parl., 2005-06, nr. 672/2).

(34) De verwijzing naar de strafbepalingen uit de wet van 25 februari 2003 is bovendien legistiek niet correct, aangezien de artikelen 7 tot 14 van die wet geen autonome bepalingen zijn maar integendeel wijzigingen aanbrengen in het Strafwetboek.

En tout état de cause, les articles 7 à 14 de la loi du 25 février 2003 précitée – qui sont d'ailleurs des dispositions modificatives et ne peuvent, dès lors, être visés en tant que tels – n'ont aucun rapport avec l'avant-projet examiné. L'on s'interroge également sur le rapport existant entre l'avant-projet et l'article 6, § 1^{er}, de la loi du 25 février 2003 précitée. Il n'y a guère que l'article 6, § 2, de la loi du 25 février 2003 précitée qui présente un lien avec l'avant-projet, mais il a été annulé par la Cour d'arbitrage ⁽³⁵⁾.

En conséquence, si l'auteur de l'avant-projet maintient des sanctions pénales ⁽³⁶⁾, il devra prévoir quels faits sont sanctionnés pénalement et quelles sont les peines applicables.

2. L'attention de l'auteur de l'avant-projet est également attirée sur la question de savoir qui sera pénalement responsable.

En vertu de son article 4, l'avant-projet s'applique aux « institutions publiques visées à l'article 3, 2 », c'est-à-dire à l'administration du Gouvernement de la Région de Bruxelles-capitale, aux organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public et aux organismes pararégionaux de droit ou d'intérêt public dans lesquels l'organe de gestion inclut des administrateurs désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Cependant, en vertu de l'article 5, alinéa 4, du Code pénal, les régions ne peuvent être considérées comme des personnes morales responsables pénalement.

Article 11

Cet article rend applicable « dans le cadre de la présente ordonnance » les dispositions civiles prévues aux articles 18 à 22 de la loi du 25 février 2003 précitée.

Le renvoi aux articles 18 à 22 de la loi du 25 février 2003 précitée pose problème dès lors que cette loi est appelée à disparaître. En effet, l'article 51 du projet de loi précité (note infrapaginale 2) « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination » abroge la loi du 25 février 2003 précitée.

Par ailleurs, le renvoi à l'article 18 de la loi du 25 février 2003 précitée pose également problème, dès lors que prévoir un cas de nullité d'un contrat, notamment d'un contrat de travail, relève de la compétence de l'autorité fédérale, sauf recours à la notion de pouvoirs implicites, étant entendu que l'auteur du texte doit être à même d'établir que les conditions de leur usage sont dûment remplies.

Article 12

Il n'y a pas lieu de déroger à la règle habituelle d'entrée en vigueur des ordonnances.

De artikelen 7 tot 14 van de voornoemde wet van 25 februari 2003 – die trouwens wijzigingbepalingen zijn, waarnaar bijgevolg niet als zodanig mag worden verwezen, houden in elk geval geen verband met het voorliggende voorontwerp. De vraag rijst eveneens welk verband er bestaat tussen het voorontwerp en artikel 6, § 1, van de voormelde wet van 25 februari 2003. Alleen artikel 6, § 2, van de voornoemde wet van 25 februari 2003 vertoont een verband met het voorontwerp, maar die bepaling is vernietigd door het Arbitragehof ⁽³⁵⁾.

Als de steller van het voorontwerp strafrechtelijke straffen behoudt ⁽³⁶⁾, dient hij bijgevolg te bepalen op welke feiten strafrechtelijke straffen staan en welke straffen voor welke feiten gelden.

2. De steller van het voorontwerp wordt eveneens opmerkelijk gemaakt op de vraag wie strafrechtelijk verantwoordelijk zal zijn.

Krachtens artikel 4 is het voorontwerp van toepassing op « de openbare instellingen bedoeld in artikel 3, 2 », dat wil zeggen op de administratie van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, op 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 op de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang waarvan het bestuurslichaam is samengesteld uit door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering aangewezen bestuurders.

Krachtens artikel 5, vierde lid, van het Strafwetboek kunnen de gewesten evenwel niet als strafrechtelijk verantwoordelijke rechtspersonen worden beschouwd.

Artikel 11

Bij dit artikel worden de civielrechtelijke bepalingen van de artikelen 18 tot 22 van de voornoemde wet van 25 februari 2003 « in het kader van deze ordonnantie » toepasselijk verklaard.

De verwijzing naar de artikelen 18 tot 22 van de voornoemde wet van 25 februari 2003 geeft aanleiding tot problemen, aangezien die wet zal verdwijnen. Bij artikel 51 van het voormelde wetsontwerp (voetnoot 2) « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie » wordt de voormelde wet van 25 februari 2003 immers opgeheven.

Overigens schept ook de verwijzing naar artikel 18 van de voormelde wet van 25 februari 2003 problemen, doordat het bepalen dat een overeenkomst, inzonderheid een arbeidsovereenkomst, in een bepaald geval nietig is, een bevoegdheid van de federale overheid is, tenzij gebruik wordt gemaakt van het begrip impliciete bevoegdheden, met dien verstande dat de steller van de tekst in dat geval in staat moet zijn aan te tonen dat terdege voldaan is aan de voorwaarden voor het gebruik ervan.

Artikel 12

Er bestaat geen grond om af te wijken van de gebruikelijke regel voor het inwerkingtreden van ordonnanties.

(35) Voir l'arrêt n° 157/2004 du 6 octobre 2004 précité.

(36) En effet, les directives dont l'avant-projet d'ordonnance assure la transposition, n'imposent pas de prévoir des sanctions pénales.

(35) Zie het voornoemde arrest 157/2004 van 6 oktober 2004.

(36) De richtlijnen die bij het voorontwerp van ordonnantie worden omgezet, vereisen immers niet dat in strafrechtelijke straffen wordt voorzien.

Observations finales

1. Il convient que l'auteur de l'avant-projet transpose, dans le cadre de ses compétences, l'article 7 de la directive 76/207/CEE précitée, l'article 9 de la directive 2000/43/CE précitée et l'article 11 de la directive 2000/78/CE précitée. Ces dispositions des directives imposent en substance aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et leurs représentants contre le licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une procédure visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

2. Sur le plan de la légistique, force est de constater que l'exposé des motifs joint à l'avant-projet, est insuffisant au regard de son objectif, dès lors que la plupart des articles de l'avant-projet sont, soit dépourvus de commentaire, soit commentés d'une manière plutôt lapidaire. Un commentaire plus détaillé serait de nature à favoriser une meilleure compréhension de la réglementation en projet.

3. L'avant-projet d'ordonnance compte douze articles répartis sur huit chapitres dont certains ne comprennent qu'un article. Une telle division d'un texte aussi bref ne se justifie pas car elle n'apporte rien à la compréhension du texte.

La chambre était composée de

Messieurs	Ph. HANSE,	président de chambre,
	P. LIÉNARDY, J. JAUMOTTE,	conseillers d'État,
Madame	C. GIGOT,	greffier.

Le rapport a été présenté par M. A. LEFEBVRE, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. P. LIÉNARDY.

<i>Le Greffier,</i>	<i>Le Président,</i>
C. GIGOT	Ph. HANSE

Slotopmerkingen

1. De steller van het voorontwerp dient in het kader van zijn bevoegdheden artikel 7 van de voormelde richtlijn 76/207/EEG, artikel 9 van de voornoemde richtlijn 2000/43/EG en artikel 11 van de voormelde richtlijn 2000/78/EG om te zetten. Uit deze richtlijnbevestigingen volgt in wezen dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om de bescherming van werknemers en hun vertegenwoordigers te waarborgen tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

2. Uit het oogpunt van de wetgevingstechniek dient te worden opgemerkt dat de memorie van toelichting die bij het voorontwerp gevoegd is, ontoereikend is in het licht van de bedoeling ervan, aangezien de meeste artikelen van het voorontwerp niet voorzien zijn van commentaar of vrij lapidair besproken worden. Een meer gedetailleerde bespreking zou bevorderlijk zijn voor de bevatelijkheid van de ontworpen regeling.

3. Het voorontwerp van ordonnantie bestaat uit twaalf artikelen, verdeeld over acht hoofdstukken waarvan sommige uit slechts één artikel bestaan. Er bestaat geen grond voor zo een indeling van een dermate korte tekst, aangezien ze niets bijdraagt tot een goed begrip van de tekst.

De kamer was samengesteld uit

de Heren	Ph. HANSE,	kamervoorzitter,
	P. LIÉNARDY, J. JAUMOTTE,	staatsraden,
Mevrouw	C. GIGOT,	griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de heer A. LEFEBVRE, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer P. LIÉNARDY.

<i>De Griffier,</i>	<i>De Voorzitter,</i>
C. GIGOT	Ph. HANSE

PROJET D'ORDONNANCE

visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Sur la proposition du ministre en charge de la Fonction publique,

Après délibération,

ARRETE :

Le ministre en charge de la Fonction publique est chargé de présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, le projet d'ordonnance dont le texte suit :

CHAPITRE I Dispositions générales

Article 1^{er}

La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Article 2

La présente ordonnance transpose les directives européennes suivantes :

- 1° La directive 76/207/CEE du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, 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 oeuvre 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.

ONTWERP VAN ORDONNANTIE

ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voorstel van de Minister bevoegd voor het Openbaar Ambt,

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Minister bevoegd voor het Openbaar Ambt wordt ermee belast aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het ontwerp van ordonnantie voor te leggen waarvan de tekst hierna volgt :

HOOFDSTUK I Algemene bepalingen

Artikel 1

Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid zoals bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Artikel 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.

CHAPITRE II
Objectifs

Article 3

La présente ordonnance a pour objectifs :

- 1° la création d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 2° éviter la discrimination afférente aux relations de travail et empêcher son apparition au sein des institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, sur la base de la nationalité, de la prétendue race, de la couleur de peau, de l'origine, de l'appartenance nationale ou ethnique, du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses ou philosophiques, des opinions politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, de l'handicap, des caractéristiques physiques ou génétiques et de l'origine sociale.

CHAPITRE III
Définitions

Article 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° groupements d'intérêts : les organisations, associations et groupements visés à l'article 26;
- 3° dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale;
- 4° critères protégés : nationalité, prétendue race, couleur de peau, origine, appartenance nationale ou ethnique, sexe, âge, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, convictions religieuses ou philosophiques, opinions politiques, langue, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristiques physiques ou génétiques et origine sociale;
- 5° distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre

HOOFDSTUK II
Doelstellingen

Artikel 3

Deze ordonnantie heeft tot doel :

- 1° een algemeen kader te creëren met betrekking tot de bevordering van diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 2° het bestrijden en voorkomen van discriminatie met betrekking tot de arbeidsbetrekkingen in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op grond van nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheids-toestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst.

HOOFDSTUK III
Definities

Artikel 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 beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;
- 2° belangenverenigingen : de in artikel 26 bedoelde organisaties, verenigingen en groeperingen;
- 3° bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten;
- 4° beschermde criteria : nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst;
- 5° direct onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou wor-

- personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- 6° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre V, section II;
- 7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;
- 8° discrimination indirecte : distinction indirecte, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre V, section II;
- 9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- 10° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 11° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;
- 12° 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;
 - les institutions pararéionales de droit public ou d'intérêt public dont l'administration est composée d'administrateurs désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 13° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;
- 14° 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
- den behandeld op basis van een van de beschermde criteria;
- 6° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet kan worden gerechtvaardigd op grond van de bepalingen van hoofdstuk V, afdeling II;
- 7° indirect onderscheid : de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijke neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen;
- 8° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet kan worden gerechtvaardigd op grond van de bepalingen van hoofdstuk V, afdeling II;
- 9° intimidatie : ongewenst gedrag dat met één 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;
- 10° de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering;
- 11° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren op grond van één van de beschermde criteria;
- 12° 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;
 - de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar belang waarvan het bestuurslichaam is samengesteld uit de door de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aangewezen bestuurders;
- 13° positieve actie : specifieke maatregelen om de nadelen verband houdend met één van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;
- 14° 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 tot arbeid te hebben, in arbeid te parti-

sauf si ces mesures imposent à l'égard de l'employeur qui doit les adopter une charge disproportionnée;

15° harcèlement sexuel : comportement verbal, non verbal ou physique indésirable à connotation sexuelle qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

CHAPITRE IV

Promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale

Article 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 oeuvre 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.

CHAPITRE V

Lutte contre la discrimination dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale

SECTION I

Interdiction de discrimination

Article 6

§ 1^{er}. – Toute discrimination sur la base d'un critère protégé, relative aux relations de travail dans les institutions

ciperen of daarin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen;

15° 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.

HOOFDSTUK IV

Bevordering van de diversiteit in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 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.

HOOFDSTUK V

Bestrijding van discriminatie in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

AFDELING I

Discriminatieverbod

Artikel 6

§ 1. – Elke vorm van discriminatie op grond van één van de beschermde criteria met betrekking tot de arbeids-

publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, est interdite.

§ 2. – Au sens du présente 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*

Article 7

Toute distinction directe sur la base d’un critère protégé constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens d’atteindre ce but ne soient appropriés, nécessaires et proportionnels.

Article 8

§ 1^{er}. – Par dérogation à l’article 7 et sans préjudice des autres dispositions du chapitre, une distinction directe peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. – Il ne peut être question d’une exigence essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée liée à l’origine, à l’appartenance nationale ou ethnique, au sexe, à l’âge, à l’orientation sexuelle, aux convictions religieuses ou philosophiques ou au handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l’exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Article 9

Par dérogation à l’article 7 et sans préjudice des autres dispositions du chapitre, une distinction directe fondée sur l’âge ne constitue pas une discrimination lorsqu’elle est

betrekkingen is verboden in de openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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

- directe discriminatie;
- indirecte discriminatie;
- opdracht tot discrimineren;
- intimidatie;
- seksuele intimidatie;
- weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

AFDELING II *Rechtvaardiging van onderscheid*

Artikel 7

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

Artikel 8

§ 1. – In afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van dit hoofdstuk, kan een direct onderscheid uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

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

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met afkomst of nationale of etnische afstamming, geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing of een handicap, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is, en;
- het vereiste berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van de nagestreefde doelstelling.

Artikel 9

In afwijking van artikel 7, en onverminderd de overige bepalingen van dit hoofdstuk, vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie wanneer het ob-

objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Une telle distinction peut, notamment, comprendre :

- 1° la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;
- 2° la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;
- 3° la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite, ou sur le niveau de difficulté lié à l'emploi.

Article 10

Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il ne soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Article 11

§ 1^{er}. – Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas comme une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente ordonnance lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

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

- il doit exister une inégalité manifeste;

jectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend, noodzakelijk en proportioneel zijn.

Dergelijk onderscheid kan onder meer omvatten :

- 1° het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;
- 2° de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
- 3° de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren, of op de moeilijkheidsgraad van de functie.

Artikel 10

Elk indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie,

- tenzij de ogenschijnlijke neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend, noodzakelijk en proportioneel zijn; of,
- tenzij, in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen kunnen worden getroffen.

Artikel 11

§ 1. – Een direct of indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze ordonnantie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

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

- er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;

- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

Article 12

§ 1^{er}. – Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas comme une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente ordonnance lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une ordonnance.

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

§ 3. – Pour l'application du présent article, il y a également lieu d'entendre par ordonnance une loi qui dans une situation telle que définie dans le présent article § 1^{er} et § 2, règle les matières pour lesquelles la Région de Bruxelles-Capitale est compétente.

Section III

Dispositions particulières en matière de grossesse, d'accouchement et de maternité

Article 13

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

Article 14

Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne pouvant être considérées comme une forme de discrimination, elles ne sont pas affectées par la présente ordonnance.

SECTION IV

Dispositifs de sanction et procédures

Article 15

Les dispositions contraires à cette ordonnance sont nulles, ainsi que les clauses contractuelles stipulant qu'une ou

- het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

Artikel 12

§ 1. – Direct of indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie verboden door deze ordonnantie wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een ordonnantie.

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

§ 3. – Voor de toepassing van dit artikel wordt onder een ordonnantie ook een wet verstaan die een situatie, zoals bepaald in § 1 en § 2, voorziet, in aangelegenheden die thans tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren.

AFDELING III

Bijzondere bepaling inzake zwangerschap, bevalling en moederschap

Artikel 13

Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Artikel 14

De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet worden beschouwd als een vorm van discriminatie en worden door deze ordonnantie onverlet gelaten.

AFDELING IV

Sancties en procedures

Artikel 15

De bepalingen die strijdig zijn met deze ordonnantie alsook de bedingen die bepalen dat één of meer contracte-

plusieurs parties renoncent par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

Article 16

§ 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 de la présente disposition, 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 15, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé 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.

Article 17

§ 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 25, le président du tribunal de première instance ou le président du tribunal du travail constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

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

§ 2. – A la demande de la victime, le président du tribunal peut lui attribuer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2.

rende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze ordonnantie worden gewaarborgd, zijn nietig.

Artikel 16

§ 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 beloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoonde 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 beloning.

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 15, 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.

Artikel 17

§ 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 25, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§ 2. – Op vraag van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de in artikel 16, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. – Le président du tribunal 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.

Article 18

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l’organe ou des organes au sens de l’arti-

§ 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 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 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 enig ander strafrecht.

Als een vordering tot staking van bij de strafrechter ahangig 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.

Artikel 18

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan of de organen in de zin van

cle 25, 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 1385*bis* à 1385*nonies* du Code judiciaire.

Article 19

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet intentionnellement une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres, en raison de l'un des critères protégés.

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

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un 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.

Article 20

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 17.

Article 21

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

artikel 25, 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 1385*bis* tot en met 1385*nonies* van het Gerechtelijk Wetboek.

Artikel 19

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 opzettelijk discrimineert wegens één van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria.

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 openbare officieren of ambtenaren 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.

Artikel 20

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 17 werd gewezen.

Artikel 21

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

Article 22

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 V
Charge de la preuve

Article 23

§ 1^{er}. – Lorsque la victime de la discrimination, ou l'organe ou plusieurs organes au sens de l'article 25, ou un groupement d'intérêts invoque dans une procédure civile devant la juridiction compétente la violation de la présente ordonnance ainsi que des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, la charge de la preuve de l'absence de discrimination incombe à la partie défenderesse.

La présomption de discrimination peut être réfutée simplement en indiquant les critères légitimes en vertu desquels la décision incriminée a été prise.

§ 2. – Parmi les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe basée sur un critère protégé figurent entre autres mais non exclusivement :

1° les données dont il ressort une certaine récurrence de traitement préjudiciable vis-à-vis de personnes partageant un ou plusieurs critères protégés déterminés, notamment au moyen de plusieurs signalements isolés, faites auprès de l'organe ou des organes au sens de l'article 25, ou auprès d'un groupement d'intérêts;

2° les données dont il ressort que la situation de la victime du traitement moins favorable est comparable à celle de la personne de référence.

SECTION VI
Dispositifs de protection et de défense

Article 24

§ 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.

Artikel 22

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 V
Bewijslast

Artikel 23

§ 1. – Als een persoon of het orgaan of de organen in de zin van artikel 25, of een belangenvereniging, in een burgerrechtelijke procedure voor een bevoegd gerecht de schending inroept van deze ordonnantie en feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.

Het vermoeden van discriminatie kan eenvoudig weerlegd worden door aan te geven op grond van welke legitieme criteria de aangeklaagde discriminatie werd getroffen.

§ 2. – Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd kenmerk kunnen 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 één of meer welbepaalde beschermde kenmerken, onder meer via verschillende, los van elkaar staande meldingen, die bij het orgaan of de organen in de zin van artikel 25, of bij een belangenvereniging, werden gedaan;

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

AFDELING VI
Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Artikel 24

§ 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. – 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 25, 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 25, 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 12 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 affiliée 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.

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.

§ 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 25, 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 25, 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.

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.

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

§ 6. – À défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au § 5, al. 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 dans le § 6 du présent article.

§ 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 paragraphe 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.

Article 25

§ 1^{er}. – Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organes pouvant ester en justice dans les litiges auxquels l'ap-

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.

Artikel 25

§ 1. – De Regering wijst één of meer organen aan die in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe deze or-

plication de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination fondée sur un ou plusieurs des critères protégés.

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, sont, outre les critères protégés 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.

Article 26

§ 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° 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.

donnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van één of meer van de beschermde criteria.

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 ontvankelijk als ze bewijzen dat ze handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

§ 2. – De organen, vermeld in § 1, zijn voor de beschermde criteria 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.

Artikel 26

§ 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;
- 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.

Article 27

§ 1^{er}. – Le Gouvernement peut désigner une 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 fondée sur un ou plusieurs des critères protégés.

§ 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 peut 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.

Bruxelles, le 20 mars 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 de la Coopération au développement,

Charles PICQUE

Le Ministre chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,

Guy VANHENGEL

Artikel 27

§ 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 één of meer van de beschermde criteria.

§ 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 mag 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.

Brussel, 20 maart 2008

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

Charles PICQUE

De Minister belast met Financiën, Begroting, Openbaar Ambt en Externe Betrekkingen,

Guy VANHENGEL

