



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2018-2019

18 FEBRUARI 2019

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

ONTWERP VAN KADERORDONNANTIE

**met het oog op een beleid voor de
bevordering van diversiteit en de
bestrijding van discriminatie bij de
Brusselse plaatselijke ambtenarij**

Memorie van toelichting

In een democratische, multiculturele samenleving als het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn de lokale overheidsdiensten het aan zichzelf verplicht de Brusselse bevolking als doelpubliek van hun dienstverlening te weerspiegelen.

Dat is in de realiteit echter niet altijd het geval. Dit ontwerp van ordonnantie wil deze feitelijke toestand verhelpen door diversiteit en non-discriminatie te beschouwen als de twee zijden van eenzelfde muntstuk. De diversiteit van het personeel van de lokale besturen wordt daarbij beschouwd als het logische gevolg van de gelijke toegang tot het openbare ambt die gewaarborgd wordt door de HR-procedures en niet-discriminerende arbeidsvoorwaarden.

De bevordering van de diversiteit past niet alleen in het kader van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, maar behoort ook tot de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de organisaties en van de overheden, die hierin een voorbeeldrol moeten vervullen.

De uitvoering van diversiteitsplannen, zoals dit ontwerp van ordonnantie voorschrijft, is een verbintenis die wordt aangegaan ten voordele van de gelijkheid van kansen en de non-discriminatie, door aan iedereen gelijke kansen te bieden zodat de werkplek de maatschappij waarin we leven zou weerspiegelen.

SESSION ORDINAIRE 2018-2019

18 FÉVRIER 2019

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

PROJET D'ORDONNANCE-CADRE

**visant à assurer une politique
de diversité et de lutte contre les
discriminations au sein de la fonction
publique locale bruxelloise**

Exposé des motifs

Dans une société démocratique aussi multiculturelle que la Région de Bruxelles-Capitale, la fonction publique locale devrait être reflet de la diversité de la population bruxelloise qu'elle sert.

Néanmoins, la réalité n'est pas toujours celle-ci. Le présent projet d'ordonnance vise à remédier à cet état de fait en envisageant diversité et non-discrimination comme les deux versants d'une même pièce. La diversité du personnel des administrations locales étant considérée comme devant être la conséquence logique de l'égal accès à la fonction publique garanti par des procédures RH et conditions d'emploi non discriminatoires.

La promotion de la diversité s'inscrit ainsi dans le cadre de la lutte contre les discriminations sur le marché de l'emploi, mais relève aussi de la responsabilité sociétale des organisations et du rôle d'exemple des pouvoirs publics.

La mise en œuvre de plans de diversité, telle qu'imposée par le présent projet d'ordonnance, correspond à un engagement en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination, en offrant des chances égales à toutes et à tous afin que le lieu de travail soit le reflet de la société dans laquelle nous vivons.

Om die reden bevat dit ontwerp van ordonnantie twee aanvullende luiken :

1- Een luik dat het verbod op discriminatie beoogt, tot omzetting van de Europese antidiscriminatie-richtlijnen, teneinde de personeelsleden van de lokale besturen te beschermen tegen discriminatie op het vlak van tewerkstelling.

2- Een luik dat de bevordering van de diversiteit beoogt door de uitvoering van diversiteitsplannen.

I. Antidiscriminatieluik

Het Europese recht bevat verschillende « antidiscriminatie-richtlijnen », waarvan de voornaamste de gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (2000/43/EG) betreffen, de instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (2000/78/EG), 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 (2002/73/EG en 2006/54/EG), alsook de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (2004/113/EG).

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd ervoor gekozen verschillende ordonnanties aan te nemen, naargelang van de uiteenlopende aangelegenheden.

De ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat is van toepassing op plaatselijke besturen, maar bevat geen onderdeel gewijd aan gelijke behandeling of aan discriminatiebestrijding, waardoor het evenmin een formeel discriminatieverbod bevat.

Hieruit vloeit voort dat door plaatselijke besturen in vast dienstverband tewerkgestelde personeelsleden momenteel door geen enkele antidiscriminatiewetgeving worden beschermd, terwijl dit wel het geval is voor de contractuele personeelsleden, die onder de bescherming van het federale recht vallen, namelijk de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De Europese richtlijnen zijn dus duidelijk niet volledig omgezet.

Deze ordonnantie wil die lacunes wegwerken door de Europese richtlijnen om te zetten die discriminatie verbieden op basis van verschillende beschermde criteria en door dit verbod op discriminatie te koppelen aan de bevordering van de diversiteit bij de lokale openbare besturen.

C'est pourquoi le présent projet d'ordonnance comporte deux volets complémentaires :

1- Un volet qui vise à l'interdiction de la discrimination qui vient à transposer les directives européennes anti-discrimination afin de protéger les agents des administrations locales contre la discrimination dans l'emploi.

2- Un volet qui vise à la promotion de la diversité par la mise en œuvre de plans de diversité.

I. Volet anti-discrimination

Le droit européen comporte plusieurs directives « anti-discrimination », dont les plus importantes recouvrent l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine (2000/43/CE), la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE), l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail (2002/73/CE et 2006/54/CE), ainsi que l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès aux biens et aux services (2004/113/CE).

En Région de Bruxelles-Capitale, il a été choisi d'adopter des ordonnances différentes selon diverses matières.

L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise s'appliquant aux pouvoirs locaux ne contient pas de volet « égalité de traitement » ou « lutte contre la discrimination » qui interdirait formellement la discrimination.

Il en résulte que les agents statutaires employés par les pouvoirs locaux ne sont aujourd'hui protégés par aucune législation anti-discrimination, au contraire des agents contractuels, qui sont protégés par le droit fédéral, par le biais de la loi du 3 mars 1978 sur les contrats de travail. C'est là clairement un défaut de transposition des directives européennes.

La présente ordonnance entend répondre à ces lacunes en transposant les directives européennes qui interdisent la discrimination en fonction de différents critères protégés, tout en articulant cette interdiction de la discrimination avec la promotion de la diversité au sein de la fonction publique locale.

Hoewel deze ordonnantie het gebrek aan bescherming tegen discriminatie van de statutaire ambtenaren van het plaatselijke openbaar ambt wenst weg te werken, hebben haar bepalingen op algemene wijze ook betrekking op de arbeidsbetrekkingen «onafhankelijk van het contractuele dan wel statutaire stelsel van de persoon die het werk uitvoert». Bijgevolg, hoewel de contractuele betrekkingen wel degelijk onder de federale bevoegdheden vallen, zijn de bepalingen van deze ordonnantie, als ze gunstiger zijn dan die welke bepaald zijn in de wetten van 10 mei 2007, van toepassing op zowel contractuele als statutaire personeelsleden wegens het belang van het principe van gelijke behandeling van alle werknemers.

II. Luik bevordering van de diversiteit

Dit luik streeft twee doelstellingen na.

Een gunstig klimaat creëren en garanderen voor het opstellen van een actieplan diversiteit bij elke overheidsdienst vormt de eerste doelstelling. De regering bepaalt de algemene inhoud van de actieplannen diversiteit.

Tewerkstelling voor iedereen bij het Brusselse openbaar ambt bevorderen, vormt de tweede doelstelling. Bij bepaalde Brusselse gemeenten en in het bijzonder in sommige wijken is een aanzienlijk deel van de bevolking werkloos. Deze feitelijke ongelijkheid moet worden weggewerkt, door de burgers bijkomende instrumenten te bieden om toegang tot arbeid te verwerven.

Daartoe worden positieve maatregelen ingevoerd, om de arbeidsmarkt te ontsluiten voor personen met een zeer kwetsbare sociaaleconomische achtergrond, aangezien een job een unieke hefboom voor sociale vooruitgang is.

Bij deze positieve maatregelen zal er uiteraard niet worden geraakt aan de geldende regels in verband met de aanwerving van contractueel personeel en het taalgebruik in het openbaar ambt.

De Europese Commissie en de OESO hebben in 2015 samen integratie-indicatoren voor inwijkelingen bekendgemaakt, waaruit blijkt dat België tot de landen blijft behoren waar de tewerkstellingsgraad bij personen met een migratieachtergrond het laagst ligt, namelijk 10 % lager dan de tewerkstelling van de personen zonder migratieachtergrond.

De sociaaleconomische monitoring 2015 stipt opmerkelijke verschillen aan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest m.b.t. de toegang tot werk, de arbeidsmarktpositie en de werkloosheid al naargelang de herkomst van personen. Deze kwestie is des te prangender in het Brussels

Si la présente ordonnance entend combler la lacune du manque de protection contre la discrimination des fonctionnaires statutaires de la fonction publique locale, ses dispositions s'entendent de manière générale quant aux relations de travail «indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant le travail». Dès lors, bien que les emplois contractuels relèvent bien du fédéral, dans l'intérêt du principe d'égalité de traitement des travailleurs, si les dispositions de la présente ordonnances sont plus favorables que celles prévues par les lois du 10 mai 2007, ces dispositions s'appliquent aussi bien aux contractuels qu'aux statutaires.

II. Volet promotion de la diversité

Ce volet poursuit deux objectifs.

Le premier objectif vise à garantir dans les meilleures conditions l'établissement d'un plan d'action de diversité dans chaque institution publique. Le contenu général des plans d'action de diversité est déterminé par le Gouvernement.

Le second objectif vise à favoriser l'emploi de tous au sein de la fonction publique bruxelloise. Au sein de certaines communes bruxelloises et plus particulièrement de certains quartiers, une proportion considérable de la population est confrontée au chômage. Dès lors, il convient de combler cette inégalité de fait en offrant à ces citoyens des moyens supplémentaires d'accéder à un emploi.

Pour ce faire, des mesures d'action positive sont mises sur pied dans le but de permettre aux individus les plus fragilisés socio-économiquement d'accéder à l'emploi, unique vecteur possible de progrès social.

De manière évidente, ces mesures d'action positive seront mises sur pied sans préjudice des règles actuellement en vigueur en matière de recrutement de personnel contractuel et d'emploi des langues dans la fonction publique.

Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015 publiés conjointement par la Commission européenne et l'OCDE, confirment que la Belgique reste l'un des pays où le taux d'emploi parmi les personnes issues de l'immigration est le plus bas avec un taux inférieur de 10 % par rapport au taux d'emploi des nationaux.

Les résultats du Monitoring socio-économique 2015 pointent des différences notables en termes d'accès à l'emploi, de position dans l'emploi et de chômage selon l'origine des individus. La question se pose avec beaucoup plus d'importance en Région de Bruxelles-Capitale où

Hoofdstedelijk Gewest aangezien 72 % van zijn bevolking van buitenlandse afkomst is (tegen 19 % in Vlaanderen en 32 % in Wallonië).

Meer bepaald leren de Brusselse cijfers van de Monitoring 2015 ons dat de tewerkstellingsgraad van personen met een Belgische achtergrond in 2012 71 % bedroeg, terwijl de laagste tewerkstellingspercentages worden opgetekend bij personen die uit andere Europese landen en uit het Nabije/Midden-Oosten komen, of bij andere bevolkingsgroepen van Afrikaanse afkomst (38 %).

Deze monitoring wijst eveneens op een verschil tussen deze groepen m.b.t. de werkloosheidsgraad, die in 2012 10 % bedroeg voor de bevolking van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest met een Belgische achtergrond, tegenover 30 % bij mensen van Maghrebijnse afkomst en 25 % bij mensen uit andere Afrikaanse landen.

Bijgevolg heeft het Gewest een sociale voorbeeldfunctie en moet het zijn verantwoordelijkheid opnemen door elke vorm van discriminatie georganiseerd te bestrijden en positieve maatregelen te nemen om de toegang tot tewerkstelling te vergemakkelijken voor personen uit de meest achtergestelde wijken.

Na beraad tussen alle bij de toepassing van de huidige regelgeving betrokken partijen werd enkele maanden geleden besloten de antidiscriminatie- en diversiteitswetgeving die momenteel geldt voor de plaatselijke besturen grondig te hervormen. Het gaat erom gevolg te geven aan de aanbevelingen van de instellingen die discriminatie bestrijden, en een bijkomende inspanning te leveren voor de bevordering van diversiteit in de overheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze ordonnantie wil bijgevolg deze tweevoudige doelstelling vervullen :

- 1° het algemene kader voor de bevordering van diversiteit binnen de lokale overheidsinstellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest herzien ;
- 2° in de professionele betrekkingen bij het Brusselse gewestelijke openbaar ambt discriminatie verbieden en gelijke kansen aanmoedigen.

Voor een beter begrip van de doelstelling van de huidige wetgeving hebben we besloten de titel aan te passen : « ordonnantie met het oog op een diversiteitsbeleid bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij ».

72 % de la population est d'origine étrangère (contre 19 % en Flandre et 32 % en Wallonie).

Ainsi, les chiffres disponibles concernant la Région de Bruxelles-Capitale publiés dans ce Monitoring 2015 nous indiquent que le taux d'emploi des personnes d'origine belge était, en 2012, de 71 % alors que les taux d'emploi les plus faibles sont observés pour les personnes originaires d'autres pays européens et du Proche/ Moyen-Orient (35 %) ou encore des autres populations d'origine africaine (38 %).

Ce monitoring indique également une différence entre ces groupes quant au taux de chômage, lequel s'élevait en 2012 à 10 % pour la population de la Région de Bruxelles-Capitale d'origine belge alors qu'il atteint 30 % pour celle d'origine maghrébine et 25 % pour celle d'origine d'autres pays africains.

Dès lors, il appartient à la région en tant qu'acteur social de prendre ses responsabilités en s'inscrivant dans un processus de lutte contre toutes les discriminations et prenant la décision de mettre en place des actions positives pour permettre aux personnes issues des quartiers les plus défavorisés d'accéder à l'emploi.

Suite à une réflexion en amont avec l'ensemble des opérateurs concernés par l'applicabilité de la présente législation, il a donc été décidé il y a quelques mois de revoir en profondeur le dispositif applicable aux Pouvoirs locaux en matière de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations pour répondre aux recommandations des instituts chargés de lutter contre la discrimination et également pour favoriser une meilleure promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale.

La présente ordonnance entend donc satisfaire à ce double objectif :

- 1° la révision d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les administrations locales 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.

Nous avons également décidé de favoriser une meilleure compréhension des objectifs poursuivis par la présente législation en modifiant son intitulé : « ordonnance visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique locale bruxelloise ».

We volgen de aanbevelingen van de sector en hebben besloten de ordonnantie in twee delen op te splitsen :

- het onderdeel « bevordering van diversiteit bij de Brusselse plaatselijke besturen » bevat de bepalingen betreffende de diversiteitsplannen bij de plaatselijke besturen ;
- het onderdeel « bestrijding van discriminatie bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » omschrijft de verschillende vormen van discriminatie, de beschermde criteria en het grondbeginsel, namelijk een verbod van discriminatie op basis van de beschermde criteria.

Commentaar bij de artikelen

Artikel 1

Dit artikel situeert de in voorbereiding zijnde ordonnantie, en verwijst daarbij naar de materie bedoeld in artikel 39 van de Grondwet in overeenstemming met artikel 8 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen.

Artikel 2

In deze bepaling worden de verschillende Europese richtlijnen met betrekking tot discriminatie die met deze ordonnantie worden omgezet, opgenoemd. Het gaat om een transparantieplichting opgelegd door de Europese richtlijnen.

Artikel 3

Bepaling waarin de algemene doelstellingen van de ordonnantie worden vastgelegd. Dit artikel bevat de essentiële doelstellingen van de ordonnantie, in het licht waarvan de overige bepalingen moeten worden geïnterpreteerd.

De ordonnantie vormt de wettelijke basis voor het diversiteitsbeleid in de arbeidsbetrekkingen bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

In dit verband zijn de aan de plaatselijke besturen toegekende subsidie (voor de tewerkstelling van contractuelen uit Brusselse wijken waarvan de NIS-indicatoren een werkloosheidsgraad gelijk aan of hoger dan het gewestelijke gemiddelde aanduiden) en het actieplan diversiteit de centrale instrumenten.

De doelstelling van het diversiteitsplan bestaat er op de eerste plaats in gelijke kansen en non-discriminatie te bevorderen door iedereen gelijke kansen te bieden, zodat de werkomgeving een weerspiegeling is van de maatschap-

Afin de répondre aux recommandations du secteur, il a également été décidé de structurer l'ordonnance en deux parties :

- une partie : « promotion de la diversité dans les Pouvoirs locaux » qui reprendra notamment les dispositions relatives aux plans diversité dans les Pouvoirs locaux ;
- une partie : « Lutte contre la discrimination dans les Pouvoirs locaux » qui reprendra les définitions des différentes formes de discrimination, les critères protégés et le principe fondamental de l'interdiction de la discrimination sur la base des critères protégés.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Cet article situe l'ordonnance en projet en se référant à la matière visée à l'article 39 de la Constitution conformément à l'article 8 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises.

Article 2

Cette disposition énumère les différentes directives européennes en matière de discrimination transposées par cette ordonnance. Il s'agit d'une obligation de transparence imposée par les directives européennes.

Article 3

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

L'ordonnance porte le fondement légal pour la politique de diversité dans les relations de travail au sein des Administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

À cet égard, le subsidie octroyé aux administrations locales (pour l'emploi de contractuels issus de quartiers bruxellois dont les indicateurs INS indiquent un taux de chômage égal ou supérieur à la moyenne régionale) et le plan d'action diversité constituent les instruments centraux.

L'objectif du plan de diversité est avant tout s'engager en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination, en offrant des chances égales à toutes et à tous afin que le lieu de travail soit le reflet de la société dans laquelle nous

pij waarin wij leven. Het diversiteitsplan omvat personeelsgerichte acties, maar ook burgergerichte acties. Diversiteit verwijst in de praktijk naar integratie van bepaalde doelgroepen in de tewerkstelling en naar problemen in verband met professionele gelijkheid.

Bovendien levert de ordonnantie een wettelijke basis voor het vermijden van discriminatie betreffende de arbeidsbetrekkingen bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op basis van een lijst van beschermde criteria, namelijk de criteria die het voorwerp vormen van bescherming op het Europese niveau en in de antidiscriminatie wetten op het federale niveau.

Deze dimensie was totaal afwezig in de voorgaande ordonnantie ter zake, namelijk de ordonnantie van 4 september 2008 die borg moet staan voor een diversiteitsbeleid binnen het Brusselse openbare ambt. Aldus vult de ordonnantie een juridische leemte op, aangezien de ambtenaren van de plaatselijke overheidsadministraties tot nu toe niet beschermd waren tegen discriminatie in de arbeidsbetrekkingen.

Artikel 4

Dit artikel bevat een overzicht van de definities die in de ordonnantie worden gehanteerd. Die worden ontleend aan het conceptuele kader gebruikt in de in artikel 2 opgenoemde Europese richtlijnen, alsook aan de noties voorkomend in de federale wetgeving.

De volgende begrippen verdienen toelichting :

Lokale besturen

Er werd voor gekozen om de definitie van lokale besturen te steunen op de ordonnantie betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten.

Gemeentelijke vzw

Naar aanleiding van het officiële advies van Actiris over het voorontwerp van ordonnantie is de definitie van gemeentelijke vzw bewust strikter dan die welke voorkwam in het oorspronkelijke voorontwerp (die overeenstemde met die van de ordonnantie over de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten). Het is de bedoeling van deze striktere definitie om te vermijden dat een zeer groot aantal vzw's onder de noemer van gemeentelijke vzw zouden vallen waardoor ze plots verplicht worden om een diversiteitsplan op te stellen zonder dat ze daar enige financiering voor ontvangen en zonder dat ze er een label voor kunnen krijgen (vallende onder de zogenoemde diversiteitsordonnantie van de privésector). In het bijzonder het derde punt van de oor-

vivons. Le plan de diversité comprend des actions orientées vers le personnel mais également vers les citoyens et les citoyennes. Dans la pratique, la diversité renvoie à l'intégration dans l'emploi de certains groupes cibles et à des problématiques en lien avec l'égalité professionnelle.

De plus, l'ordonnance offre une base juridique pour éviter la discrimination afférente aux relations de travail au sein des administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale, sur la base d'une liste de critères protégés qui rassemble les critères qui font l'objet d'une protection au niveau européen et dans les lois anti-discrimination au niveau fédéral.

Cette dimension était totalement absente de l'ordonnance précédente en la matière, à savoir l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise. L'ordonnance vient ainsi combler un vide juridique puisque jusqu'à présent, les agents statutaires des administrations des pouvoirs locaux n'étaient pas protégés contre la discrimination dans les relations de travail.

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.

Les notions suivantes méritent d'être développées :

Administrations locales

Il a été choisi de baser la définition des administrations locales sur l'ordonnance relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

ASBL communale

Suite à l'avis officiel d'Actiris sur l'avant-projet d'ordonnance, la définition d'ASBL communale est volontairement plus restrictive que celle qui figurait dans l'avant-projet initial (qui correspondait à celle de l'ordonnance relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale). Le but, en utilisant cette définition restrictive est d'éviter qu'un très grand nombre d'ASBL tombent sous la définition d'ASBL communale et se voient soudain contraintes à l'obligation d'avoir un plan de diversité tout en ne bénéficiant plus d'aucun financement pour ce faire ni de la possibilité d'obtenir un label (en relevant de l'ordonnance diversité dite « secteur privé »). En particulier, le 3^e point de la définition initiale, à savoir : « les ASBL dont la majeure partie du déficit est

spronkelijke definitie, namelijk «de vzw's waarvan het merendeel van het tekort ten laste wordt genomen door de gemeente» was zeer problematisch omdat het moeilijk te controleren was om de verplichting van het diversiteitsplan te doen toepassen en bovendien is het vanzelfsprekend dat een vzw die reeds een tekort heeft niet over de nodige middelen beschikt voor de uitvoering van het diversiteitsplan. De aansprekende logica van de zogenoemde privésectorordonnantie is dus beter aangepast voor het bevorderen van de uitvoering van diversiteitsplannen in dit soort van kleine vzw's.

Arbeidsbetrekkingen

Met het oog op coherentie werd dezelfde definitie weerhouden als in de wet van 10 mei 2007 *ter* bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

Hoewel deze ordonnantie het gebrek aan bescherming tegen discriminatie van de statutaire ambtenaren van het plaatselijke openbaar ambt wenst weg te werken, hebben haar bepalingen op algemene wijze ook betrekking op de arbeidsbetrekkingen «onafhankelijk van het contractuele dan wel statutaire stelsel van de persoon die het werk uitvoert». Bijgevolg, hoewel de contractuele betrekkingen wel degelijk onder de federale bevoegdheden vallen, zijn de bepalingen van deze ordonnantie, als ze gunstiger zijn dan die welke bepaald zijn in de wetten van 10 mei 2007, van toepassing op zowel contractuele als statutaire personeelsleden wegens het belang van het principe van gelijke behandeling van alle werknemers.

Het toepassingsgebied bevat niet alleen de arbeid in loondienst, maar ook de arbeid als zelfstandige en het vrijwilligerschap.

De activiteitstak waarin de arbeid wordt verricht, is niet relevant. De ordonnantie zal dus in alle beroepssectoren kunnen worden toegepast. De beroepshierarchie is dus evenmin relevant.

Bepalingen

Onder meer met het oog op toepassing van de nietigheidssanctie opgenomen in het voorontwerp, worden in dit ontwerp de «bepalingen» die door een dergelijke sanctie kunnen worden getroffen, gedefinieerd.

Deze definitie is heel ruim: ze doelt op de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in overeenkomsten – met inbegrip van collectieve overeenkomsten, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten – en in reglementen, alsook de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten (bijv. werkaanbiedingen of documenten waarin de levering van diensten of goederen wordt aangeboden).

prise en charge par la commune» était très problématique car difficile à monitorer pour faire appliquer l'obligation de plan de diversité et de plus, il est évident qu'une ASBL déjà en déficit ne disposera pas des fonds nécessaires à la mise en œuvre du plan de diversité. La logique incitative de l'ordonnance «secteur privé» est donc plus adaptée pour promouvoir la mise en œuvre de plans de diversité dans ce type de petite ASBL.

Relations de travail

Dans un souci de cohérence, la définition retenue est la même que celle exposée dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Si la présente ordonnance entend combler la lacune du manque de protection contre la discrimination des fonctionnaires statutaires de la fonction publique locale, ses dispositions s'entendent de manière générale quant aux relations de travail «indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant le travail». Dès lors, bien que les emplois contractuels relèvent bien du fédéral, dans l'intérêt du principe d'égalité de traitement des travailleurs, si les dispositions de la présente ordonnances sont plus favorables que celles prévues par les lois du 10 mai 2007, ces dispositions s'appliquent aussi bien aux contractuels qu'aux statutaires.

Le champ d'application ne vise pas seulement le travail salarié, mais également le travail indépendant et le volontariat.

La branche d'activité dans laquelle le travail est réalisé n'est pas pertinente. Dans tous les secteurs de la vie professionnelle, l'ordonnance pourra donc être appliquée. La hiérarchie professionnelle n'est pas pertinente non plus.

Dispositions

En vue notamment de l'application de la sanction de nullité prévue par l'avant-projet, celui-ci définit les «dispositions» qui peuvent être affectées par une telle sanction de nullité.

Cette définition est très large: elle vise les actes administratifs et les clauses insérées dans les conventions – y compris les conventions collectives, telles que les conventions collectives de travail – et dans les règlements, ainsi que les dispositions reprises dans des documents publiés unilatéralement (p.ex. des offres d'emploi ou des documents dans lesquels la fourniture de services ou de biens est offerte).

Beschermde criteria

Onder « beschermde criteria » worden de criteria verstaan die men met behulp van deze ordonnantie wenst te beschermen (de discriminatiemotieven). De beschermde criteria vloeien voort uit verschillende Europese richtlijnen en criteria die op federaal niveau gehanteerd worden. De bedoeling is dat de ordonnantie een kaderordonnantie is die discriminatie in de arbeidsbetrekkingen ten opzichte van het geheel van de op het Europese en federale niveau gedefinieerde beschermde criteria voorkomt.

Het beschermde criterium van de « gezondheidstoestand » moet worden begrepen als de « vroegere, huidige of toekomstige » gezondheidstoestand.

Het criterium « sociale afkomst of positie » behelst niet alleen « de sociale afkomst die we geneigd zijn terug te brengen tot de (sociaaleconomische) afkomst van de ouders maar ook andere sociale criteria die niet alleen verband houden met de ouders of met het vermogen. Met het criterium « sociale afkomst of positie » beschermt men ook personen die langdurig werkloos zijn, die in bepaalde wijken wonen, met een volkse tongval, of ook mensen die met het gerecht in aanraking zijn geweest.

Direct onderscheid - directe discriminatie

In de ordonnantie wordt er onderscheid gemaakt tussen de begrippen « direct onderscheid » en « directe discriminatie ».

Het belang van dit conceptuele onderscheid bestaat in het onderscheiden van de verschillen in behandeling die op basis van een beschermd criterium toegestaan of verboden zijn krachtens de ordonnantie.

De term « discriminatie » wordt voorbehouden aan de aanduiding van wat niet kan worden gerechtvaardigd krachtens de ordonnantie, terwijl « onderscheid » een neutrale connotatie heeft in termen van rechtmatigheid of onrechtmatigheid. Anders gezegd, in de voorgestelde systematiek is « direct » of « indirect » « onderscheid » in behandeling niet noodzakelijk « discriminatie ».

De definitie van direct onderscheid is rechtstreeks overgenomen uit de Europese richtlijn (art. 2, § 2, Richtlijn 2000/78/EG). Het concept bestaat uit drie elementen: (1) een verschil in behandeling (minder gunstige behandeling) (2) tussen personen die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, en (3) een oorzakelijk verband tussen de minder gunstige behandeling en het beschermde criterium.

Critères protégés

Par « critères protégés », on entend les critères que cette ordonnance souhaite protéger (les motifs de discrimination). Les critères protégés découlent de différentes directives européennes et des critères existant au niveau fédéral. L'objectif de l'ordonnance est d'être une ordonnance cadre qui prévient la discrimination dans les relations de travail par rapport à l'ensemble des critères protégés définis au niveau européen et fédéral.

Le critère protégé de « l'état de santé » doit s'entendre comme l'état de santé « passé, actuel ou futur ».

Le critère « origine ou condition sociale » : recouvre non-seulement « l'origine sociale que l'on a tendance à restreindre à l'origine (socio-économique) des parents mais aussi d'autres critères sociaux qui ne sont pas seulement liés aux parents ou à la fortune. Avec le critère « origine ou position sociale », l'on protège aussi les personnes qui sont au chômage de longue durée, qui habitent certains quartiers, qui parlent avec un accent populaire, ou encore les personnes qui ont un passé judiciaire.

Distinction directe – discrimination directe

L'ordonnance fait une distinction entre la notion de « distinction directe » et la notion de « discrimination directe ».

L'intérêt de faire cette distinction conceptuelle est de distinguer les différences de traitement autorisées ou interdites en vertu de l'ordonnance sur la base d'un critère protégé.

Le terme de « discrimination » sera réservé pour désigner ce qui ne peut être justifié en vertu de l'ordonnance, tandis que le terme « distinction » aura une connotation neutre en termes de licéité ou d'illicéité. En d'autres termes, dans la systématique proposée, une « distinction » de traitement « directe » ou « indirecte » n'est pas nécessairement une « discrimination ».

La définition de la distinction directe a été reprise directement de la directive européenne (art. 2§ 2 Directive 2000/78/CE). Le concept est composé de trois éléments : (1) une différence de traitement (traitement moins favorable) (2) entre personnes se trouvant dans une situation comparable et (3) un lien causal entre le traitement moins favorable et le critère protégé.

Indirect onderscheid – indirecte discriminatie

De in deze ordonnantie opgenomen definitie van de notie « indirect onderscheid » wordt rechtstreeks ontleend aan Europese richtlijn 2000/78/EG (artikel 2, § 2). Er is sprake van indirect onderscheid wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen.

Opnieuw wordt er onderscheid gemaakt tussen rechtmatig gedrag (indirect onderscheid) en onrechtmatig gedrag (indirecte discriminatie).

Het begrip indirecte discriminatie (namelijk indirect onderscheid dat niet kan worden gerechtvaardigd) heeft een dubbele functie. Enerzijds kan dit concept gericht zijn op zogenaamde « bedekte » (directe) discriminaties, die zich voordoen wanneer een neutraal criterium wordt gebruikt om het verbod van directe discriminatie te vermijden. Anderzijds kan dit concept bijdragen tot het oplossen van structurele vormen van benadeling van « beschermde » groepen. Terwijl bij directe discriminatie de ongelijkheid in behandeling als handeling wordt bestreden, wordt bij indirecte discriminatie op zoek gegaan naar de reële gevolgen en effecten van een op zich neutrale handeling op een beschermde groep.

Wanneer er benadeling (bijzonder nadeel) van een beschermde groep wordt geconstateerd, is er sprake van indirect onderscheid. Dit indirecte onderscheid brengt een vermoeden van indirecte discriminatie met zich mee.

Intimidatie - opdracht tot discrimineren - wezenlijke en bepalende beroepsvereiste - positieve actie - redelijke aanpassingen

Deze definities worden overgenomen uit de terminologie van de Europese richtlijnen.

Artikel 5

Dit artikel werd ingevoegd om de Europese verplichtingen na te leven. Het zorgt ervoor dat direct onderscheid op grond van zwangerschap, moederschap, bevalling, geslachtsverandering en genderidentiteit of -expressie gelijkgesteld wordt met direct onderscheid op grond van geslacht.

Opdat België de Europese verplichtingen correct zou naleven, moet het directe onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap behandeld worden als direct onderscheid op grond van geslacht (zie met name art. 4, § 1, a, van de richtlijn 113/2004, alsook HvJEG, 177/88, arrest Dekker van 8 november 1990. Zie ook het

Distinction indirecte – discrimination indirecte

La définition de la notion « distinction indirecte » reprise dans cette ordonnance est directement empruntée à la directive européenne 2000/78/CE (article 2, § 2). Il est question d'une distinction indirecte lorsqu'une disposition, une mesure 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.

À nouveau, la distinction est opérée entre comportement licite (distinction indirecte) et illicite (discrimination indirecte).

La notion de discrimination indirecte (c'est-à-dire une distinction indirecte injustifiable) remplit une double fonction. D'une part, ce concept peut viser des discriminations (directes) dites « couvertes », lesquelles surviennent lorsque un critère neutre est utilisé afin d'éviter l'interdiction de la discrimination directe. D'autre part, ce concept peut contribuer à la solution des formes structurelles de défavorisation de groupes « protégés ». Tandis que la discrimination directe combat l'inégalité de traitement comme un acte, la discrimination indirecte cherche les conséquences et effets réels d'un acte neutre en soi sur un groupe protégé.

Quand une « défavorisation » (désavantage particulier) d'un groupe protégé est constatée, une distinction indirecte est constatée. Cette distinction indirecte entraîne un soupçon d'une discrimination indirecte.

Harcèlement - injonction de discriminer - exigence professionnelle essentielle et déterminante - action positive - aménagements raisonnables

Ces définitions sont reprises du vocable des directives européennes.

Article 5

Cet article a été inséré afin de respecter les obligations européennes. Il fait en sorte que les distinctions de traitement fondées directement sur la grossesse, la maternité, l'accouchement, le changement de sexe, l'identité ou l'expression de genre soient assimilées à des distinctions directes fondées sur le sexe.

Pour que les obligations européennes de la Belgique soient correctement respectées, il est impératif que les distinctions de traitement fondées directement sur la grossesse, l'accouchement et la maternité soient traitées comme des distinctions directes fondées sur le sexe (voy. notamm. l'art. 4, § 1^{er}, a, de la directive 113/2004, ainsi que

huidige artikel 4, tweede lid van de wet van 7 mei 1999), en niet als indirect onderscheid op grond van geslacht. Het systeem van rechtvaardiging is immers niet identiek in beide gevallen.

De gelijkstelling van het onderscheid op grond van geslachtsverandering aan direct onderscheid op basis van geslacht is een lering uit de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (HvJEG, C-13/94, arrest P/S van 30 april 1996).

De uitbreiding naar genderidentiteit en genderexpressie volgt dezelfde logica.

Artikel 6

In dit artikel worden de twee via de ordonnantie geïmplementeerde instrumenten ter bevordering van de diversiteit bij de lokale besturen gedefinieerd, namelijk :

- de verplichting van de lokale besturen om een diversiteitsplan met een looptijd van 2 jaar op te stellen. Dat diversiteitsplan is het centrale instrument dat het mogelijk moet maken om de proportionele vertegenwoordiging van de verschillende componenten van de actieve bevolking in het personeel van de lokale besturen te bereiken.

Het bevat tegelijk een stand van zaken op het vlak van diversiteit in de verschillende besturen en de definiëring van proactieve beleidsmaatregelen ;

- de toekenning van een subsidie aan de plaatselijke besturen die tijdens een kalenderjaar voor contractuele betrekkingen minstens 10 % werkzoekenden in dienst nemen die afkomstig zijn uit Brusselse wijken met een werkloosheidsgraad die gelijk is aan of hoger ligt dan het Brusselse gewestelijke gemiddelde.

Paragraaf 4 werd ingevoegd op basis van de adviezen van Unia en Actiris, die allebei betreurden dat er in het voorontwerp geen enkel verband werd gelegd tussen het verkrijgen van een subsidie en het al dan niet beschikken over een diversiteitsplan. De invoeging van deze paragraaf laat dus toe de subsidie te verhogen als het plaatselijke bestuur een diversiteitsplan heeft, voor zover de nodige budgettaire kredieten kunnen worden vrijgemaakt.

Artikel 7

Deze bepaling is erop gericht om aan de diversiteitsmanagers, verantwoordelijk voor het diversiteitsplan in hun lokale bestuur, de methodologische ondersteuning en expertise van de diversiteitsconsulenten van Actiris ter beschikking te stellen.

C.J.C.E, 177/88, arrêt Dekker du 8 novembre 1990. Voy. égal. L'actuel article 4, al. 2, de la loi du 7 mai 1999), et non comme des distinctions indirectes fondées sur le sexe. Le régime de justification n'est en effet pas identique dans l'un et l'autre cas.

L'assimilation des distinctions de traitement fondées sur le changement de sexe à des distinctions directes fondées sur le sexe est un enseignement issu de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes (C.J.C.E., C-13/94, arrêt P/S du 30 avril 1996) »

L'extension à l'identité et l'expression de genre relève de la même logique.

Article 6

Cet article définit les deux instruments mis en place par l'ordonnance pour promouvoir la diversité dans les administrations locales à savoir :

- l'obligation pour les administrations locales d'établir un plan diversité d'une durée de 2 ans. Ce plan de diversité est l'instrument central qui doit permettre d'atteindre l'aménagement de proportionnalité des différentes composantes de la population active dans le personnel des administrations locales.

Il comporte à la fois un état des lieux de la diversité dans les différentes administrations et la définition de politiques proactives ;

- l'octroi d'un subside pour les administrations locales qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région bruxelloise.

Le paragraphe 4 a été inséré sur la base des avis d'Unia et d'Actiris qui tous deux regrettaient que dans l'avant-projet aucun lien ne soit fait entre l'obtention d'un subside et le fait de posséder un plan de diversité. L'insertion de ce paragraphe permettra donc d'augmenter le subside si l'administration locale possède un plan de diversité, pour autant que les crédits budgétaires pour ce faire puissent être dégagés.

Article 7

Cette disposition vise à offrir aux managers de la diversité, responsable du plan diversité au sein de leur administration locale, le soutien méthodologique et l'expertise des consultants diversité d'Actiris.

Artikel 8

Deze bepaling is gericht op het verbeteren van de kwaliteit van de diversiteitsplannen door de organisatie van acties op het vlak van uitwisseling van goede praktijken, opleiding, informatieverstrekking en sensibilisering door een gewestelijke instelling om de deskundigheid van de diversiteitsmanagers te ontwikkelen.

Artikel 9

De aan deze bepaling verbonden doelstelling bestaat erin grotere visibiliteit te verlenen aan de werkaanbiedingen in het plaatselijke openbare ambt door de gewestelijke omvang van Actiris en het feit dat Actiris deze aanbiedingen onder zijn geconventioneerde partners verspreidt via het netwerk van lokale tewerkstellingsplatformen.

Artikel 10

Dit artikel formaliseert de evaluatie van het instrument diversiteitsplannen via de oprichting van een evaluatiecomité, dat niet bestond in het kader van de vorige ordonnantie. De samenstelling van dit evaluatiecomité en de inhoud van de evaluatie van het instrument moeten worden vastgelegd in een uitvoeringsbesluit genomen door de Regering.

Artikel 11

Het betreft de praktische modaliteiten voor het implementeren van het instrument diversiteitsplannen die door de Regering moeten worden aangenomen via een uitvoeringsbesluit.

Artikel 12

De eerste paragraaf van dit artikel bevat het verbod van discriminatie. Ook wordt het toepassingsgebied van het discriminatieverbod erin gedefinieerd :

Het verbod op discriminatie wordt verstaan als een verbod op discriminatie in de arbeidsbetrekkingen, op basis van één of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria, in de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- De verwijzing naar « een of meer beschermde criteria » maakt het mogelijk rekening te houden met meervoudige of gekruiste discriminatie.
- De uitdrukking « werkelijke of vermeende » laat toe rekening te houden met het feit dat een persoon soms niet wordt gediscrimineerd op basis van kenmerken die hem eigen zijn, maar wel aan hem of haar worden toegeschreven, bijvoorbeeld een seksuele voorkeur of religieuze overtuiging.
- De uitdrukking « eigen of bij associatie » laat toe rekening te houden met gevallen waarin een persoon niet wordt gediscrimineerd op basis van kenmerken die

Article 8

Cette disposition vise à améliorer la qualité des plans diversité par l'organisation, par un organe régional, d'actions d'échanges de bonnes pratiques, de formation, d'information et de sensibilisation afin de développer l'expertise des managers de la diversité.

Article 9

Cette disposition a pour but d'assurer une plus grande visibilité des offres d'emploi au sein de la fonction publique locale grâce à l'amplitude régional d'Actiris et le fait qu'Actiris diffuse ces offres d'emploi et à ses partenaires conventionnés via le Réseau des Plateformes locales pour l'Emploi.

Article 10

Cet article formalise l'évaluation du dispositif des plans de diversité via la création d'un comité d'évaluation qui n'existait pas dans le cadre de l'ordonnance précédente. La composition du comité d'évaluation et le contenu de l'évaluation du dispositif devront être définis par le biais d'un arrêté d'exécution pris par le Gouvernement.

Article 11

Il s'agit des modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif des plans de diversité qui doivent être adoptées par le Gouvernement par le biais d'un arrêté d'exécution.

Article 12

Le premier paragraphe de cet article contient l'interdiction de la discrimination. Le champ d'application de l'interdiction de la discrimination y est également défini :

L'interdiction de la discrimination est entendue comme une interdiction de discrimination dans les relations de travail, sur la base d'un ou plusieurs critères protégés, réels ou supposés, personnels ou attribués par association, dans les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

- La référence à « un ou plusieurs critères protégés » permet de tenir compte des discriminations multiples ou croisées.
- L'expression « réels ou supposés » permet de tenir compte du fait qu'une personne est parfois discriminée non pas en raison de caractéristiques qui sont réellement les siennes, mais bien en raison de caractéristiques qu'on lui suppose (comme par exemple, une orientation sexuelle ou une conviction religieuse).
- L'expression « personnels ou attribués par association » permet de tenir compte des cas où une personne est discriminée non pas en raison de caractéristiques qui lui

hem eigen zijn, maar wel op basis van kenmerken van personen waarmee hij of zij wordt geassocieerd, zoals een familielid, een partner, een vriend,... bijvoorbeeld een weigering iemand aan te nemen wegens het feit dat de kandidaat een gehandicapt kind heeft.

Voor wat betreft de definities van de begrippen arbeidsbetrekkingen en beschermde criteria, wordt verwezen naar de definities in artikel 4 van de ordonnantie.

De tweede paragraaf van dit artikel preciseert wat in deze ordonnantie moet worden verstaan onder de notie discriminatie: directe discriminatie, indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren, intimidatie, seksuele intimidatie, en weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap. Voor wat betreft de definities van deze begrippen, wordt verwezen naar de definities in artikel 4.

De derde paragraaf werd ingevoegd op advies van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Hij beoogt de omzetting van Richtlijn 2006/54/EG (de zogenoemde herziene richtlijn betreffende het principe van gelijkheid en rechtvaardigheid van de bezoldigingen van mannen en vrouwen.

De vierde paragraaf werd ook ingevoegd op advies van de het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Hij zet de artikelen 15 en 16 van de herziene richtlijn om die voorzien in de bepalingen betreffende het moederschaps-, vaderschaps- en adoptieverlof.

Artikel 13

Dit artikel bevat het rechtvaardigingsmotief dat het mogelijk maakt dat direct onderscheid op basis van een van de beschermde criteria niet als directe discriminatie kan worden gekwalificeerd.

§ 1: Aldus vormt direct onderscheid op basis van een beschermd criterium directe discriminatie, tenzij dit direct onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste zoals gedefinieerd in artikel 4 van de ordonnantie.

In bepaalde gevallen is het immers sociaal wenselijk dat er – in de arbeidsbetrekkingen (en in het bijzonder het rekruteringsproces) — onderscheid kan worden gemaakt op basis van de beschermde criteria of de eraan verbonden kenmerken.

In het bijzonder is het denkbaar dat in de culturele, vrijetijds- en reclamesectoren voor specifieke programma's of producties op zoek wordt gegaan naar personen met bepaalde kenmerken (leeftijd,...). Voor dit soort situaties biedt de ordonnantie een oplossing via de uitzonderings-

sont personnelles, mais en raison des caractéristiques des personnes qui lui sont associées, comme un membre de la famille, un partenaire, un ami... (exemple : refus d'embauche motivé par le fait que le candidat est parent d'un enfant handicapé)

Pour ce qui est des définitions des notions de relations de travail et critères protégés, il est renvoyé aux définitions de l'article 4 de l'ordonnance.

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. Pour ce qui est des définitions de ces notions, il est renvoyé aux définitions de l'article 4.

Le troisième paragraphe a été inséré sur recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Il vise à transposer la directive 2006/54/CE dite directive « refonte » en ce qui concerne le principe de l'égalité et de l'équité des rémunérations entre les hommes et les femmes.

Le quatrième paragraphe a également été intégré sur recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Il transpose les articles 15 et 16 de la directive « refonte » qui prévoient les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption.

Article 13

Cet article prévoit le motif de justification qui permet qu'une distinction directe liée à l'un des critères protégés ne puisse pas être qualifiée de discrimination directe.

§ 1^{er} : Ainsi, une distinction directe sur la base d'un critère protégé constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe soit objectivement justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante telle que définie à l'article 4 de l'ordonnance.

En effet, dans certains cas, il est socialement souhaitable que l'on puisse – dans les relations de travail (et particulièrement le processus du recrutement) — faire une distinction sur la base des critères protégés ou des caractéristiques qui y sont liées.

En particulier, il peut être envisagé, dans le secteur culturel, l'industrie des loisirs ou le monde publicitaire, que des personnes aux caractéristiques déterminées (âge déterminé,...) soient recherchées pour des programmes ou des productions spécifiques. Pour ce genre de situations,

bepaling inzake wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Dit uitzonderingsstelsel is ook vervat in de Europese richtlijnen.

De Europese richtlijnen voorzien in dit uitzonderingsstelsel inzake wezenlijke en bepalende beroepsvereisten voor een beperkt aantal criteria, namelijk : ras of etnische afstamming (richtlijn 2000/43/EG), godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid (richtlijn 2000/78/EG) en geslacht (richtlijn 2006/54/EG). Desalniettemin, aangezien het BHG in de gewestelijke anti-discriminatiewetgeving met betrekking tot tewerkstelling sinds 2008 een groter aantal beschermde criteria hanteert dan die waarin de drie voornoemde richtlijnen voorzien, lijkt het logisch om het begrip wezenlijke en bepalende beroepsvereisten uit te breiden naar alle criteria die op grond van deze ordonnantie beschermd worden.

In geval van een interpretatieconflict met betrekking tot een specifieke behandeling, moet een rechter oordelen over het karakter van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten. Als uitzonderingsregel moet de regel van de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten zuinig worden toegepast, en enkel voor beroepsvereisten die strikt noodzakelijk zijn voor het uitoefenen van de betreffende activiteiten.

Net zoals de Europese richtlijnen, bevat het ontwerp de vereiste dat het specifieke beroepsvereisten betreft (zie definitie in artikel 4, 21°). Wat betekent dat de noodzaak tot vastlegging van de vereiste steeds dient af te hangen van de concrete activiteiten verricht door een (aan te werven) werknemer. Indien het criterium gevraagd voor een bepaalde werknemerscategorie, in bepaalde gevallen noodzakelijk is en in andere niet, mag het niet automatisch aan de volledige werknemerscategorie worden opgelegd.

In het ontwerp wordt overigens geëist dat het hanteren van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten objectief wordt gerechtvaardigd. Wezenlijke en bepalende beroepsvereisten moeten worden gebaseerd op een legitieme doelstelling en in verhouding staan tot het nagestreefde doel.

§ 2 : Deze paragraaf voert een soepeler rechtvaardigingssysteem in voor het directe onderscheid op grond van leeftijd, zoals toegelaten in het kader van richtlijn 2000/78/EG.

Zoals in richtlijn 2000/78/EG gesteld wordt, kan direct onderscheid op grond van leeftijd immers betrekking hebben op met name :

- het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van

l'ordonnance offre une solution grâce à la stipulation d'exception pour les exigences professionnelles essentielles et déterminantes. Ce régime d'exception est également prévu dans les directives européennes.

Dans les directives européennes, ce régime d'exception lié à l'exigence professionnelle essentielle et déterminante est prévu pour un nombre limité de critères : race ou origine ethnique (directive 2000/43/CE), la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (directive 2000/78/CE) et le sexe (directive 2006/54/CE). Néanmoins, étant donné que la RBC a consacré, dans la législation régionale anti-discrimination dans l'emploi dès 2008, un ensemble plus large de critères protégés que ceux prévus dans les 3 directives précitées, il semble cohérent d'étendre la notion d'exigence professionnelle essentielle et déterminante à l'ensemble des critères protégés par la présente ordonnance.

En cas de conflit d'interprétation quant à un traitement particulier, le caractère d'exigence professionnelle essentielle et déterminante devra être tranché par un juge. 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.

À l'instar des directives européennes, le projet exige qu'il s'agisse d'activités professionnelles spécifiques (voir la définition donnée à l'article 4, 21°). 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.

§ 2 : Ce paragraphe introduit un régime plus souple de justification de la distinction directe liée à l'âge, tel qu'il est permis dans le cadre de la directive 2000/78/CE.

En effet, comme stipulé dans la directive 2000/78/CE, les distinctions directes liées à l'âge pourront notamment comprendre :

- 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

voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opneming in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren ;

- de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen ;
- de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensioenering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.

Artikel 14

Dit artikel bevat het rechtvaardigingsmotief dat het mogelijk maakt dat indirect onderscheid op basis van een van de beschermde criteria niet als indirecte discriminatie kan worden gekwalificeerd.

Aldus vormt elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn of, in geval van direct onderscheid op grond van een handicap, tenzij aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

Indirect onderscheid moet worden gerechtvaardigd door de persoon die de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze implementeert, door aan te tonen dat het hanteren van deze neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en dat de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

In geval van een interpretatieconflict met betrekking tot een bepaling, criterium of handelwijze, moeten de legitimiteit van het nagestreefde doel alsook het passende en noodzakelijke karakter van de middelen aangewend voor het bereiken van dat doel, door een rechter worden beoordeeld.

Bij het onderzoeken van een onderscheid gemaakt in het kader van de arbeidsbetrekkingen, dient de rechter enerzijds te onderzoeken of de gekozen middelen beantwoorden aan de reële behoefte van het lokale bestuur. Bij het onderzoeken van het legitieme doel, moet dus worden gezocht naar de onderliggende reden voor deze ongelijke behandeling. Anderzijds dient de rechter te onderzoeken of de middelen passend zijn voor het bereiken van het nagestreefde legitieme doel.

et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant de personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection ;

- la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi pour l'accès à l'emploi où certains avantages liés à l'emploi ;
- 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.

Article 14

Cet article prévoit le motif de justification qui permet qu'une distinction indirecte liée à l'un des critères protégés ne puisse pas être qualifiée de discrimination indirecte.

Ainsi, 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 soit objectivement justifié/e par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ou, à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Une distinction indirecte doit être justifiée par la personne qui met en place la disposition, la mesure ou la pratique apparemment neutre, en démontrant que l'usage de cette disposition, mesure ou pratique neutre est justifié par un but légitime et que les moyens mis en œuvre afin d'atteindre ce but sont appropriés et nécessaires.

En cas de conflit d'interprétation quant à une disposition, un critère ou une pratique, la légitimité du but poursuivi et le caractère approprié et nécessaire des moyens mis en œuvre pour atteindre ce but devront être évalués par un juge.

D'une part, 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'administration locale. En examinant l'objectif légitime, il est donc nécessaire de chercher la raison sous-jacente à ce traitement inégal. D'autre part, le juge doit examiner si les moyens sont appropriés pour atteindre l'objectif légitime poursuivi.

Deze vereiste impliceert dat het indirecte onderscheid bijdraagt tot het bereiken van het nagestreefde doel. Als de middelen niet bijdragen tot het bereiken van het vermelde legitieme doel, mogen ze niet worden gehandhaafd. De rechter zal ook moeten verifiëren of het betreffende doel niet zou kunnen worden bereikt met andere middelen die geen ongelijke behandeling teweegbrengen.

Ten slotte zal de rechter in laatste instantie een « belangenbalans » dienen op te stellen tussen het belang van de benadeelde persoon die slachtoffer is van het verschil in behandeling enerzijds, en het private of openbare belang van het nagestreefde doel anderzijds.

Behalve de klassieke en algemene rechtvaardigingscontrole die geldt voor alle beschermde criteria, bevat het ontwerp een alternatief rechtvaardigingsmotief voor indirect onderscheid op basis van een handicap (naar analogie van Europese kaderrichtlijn 78/2000 – art. 2.b.ii). Als blijkt dat er in een concrete situatie geen redelijke aanpassingen kunnen worden aangebracht (aangezien de inrichtingen onredelijk zouden zijn), kan er geen enkel indirect discriminerend effect worden geconstateerd.

Artikel 15

Dit artikel maakt het mogelijk dat een door de Regering toegestane positieve actie op basis van een beschermd criterium niet als discriminatie kan worden gekwalificeerd. Maatregelen van positieve actie zijn toegestaan en veroorzaken bijgevolg geen (directe of indirecte) discriminatie.

Een plaatselijk bestuur mag op eigen initiatief aan de regering de toestemming vragen om een specifieke positieve actie uit te voeren.

Het artikel definieert tegelijk strikte voorwaarden die moeten worden nageleefd opdat een maatregel zou kunnen worden gekwalificeerd als van positieve actie ter voorkoming van buitensporigheden. De gedefinieerde voorwaarden zijn gebaseerd op de Europese jurisprudentie ter zake, alsook op de jurisprudentie van het Grondwettelijk Hof (zie o.a. Grondw. Hof, nr. 9/94, 27 januari 1994, B.6.2. ; Grondw. Hof, nr. 157/2004, 6 oktober 2004, B. 76-79).

De eerste voorwaarde is dat er sprake moet zijn van uitdrukkelijke ongelijkheid. Deze uitdrukkelijke ongelijkheid moet bijvoorbeeld door statistische gegevens worden aangetoond (bijvoorbeeld statistische gegevens over de geanalyseerde populaties uit de sociaaleconomische monitoring uitgevoerd door Unia), wetenschappelijk onderzoek,...

Cette exigence implique que la distinction indirecte 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. Le juge devra également 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.

Outre le contrôle de justification classique et général qui est valable pour tous les critères protégés, un motif de justification alternatif est prévu pour la distinction indirecte sur la base d'un handicap (par analogie avec la directive cadre européenne 78/2000 – art. 2.b.ii). 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.

Article 15

Cet article permet qu'une action positive sur la base d'un critère protégé autorisée par le Gouvernement ne puisse pas être qualifiée de discrimination. Les mesures d'action positive sont autorisées et, par conséquent, elles n'entraînent pas de discrimination (directe ou indirecte).

Une administration locale peut prendre l'initiative de demander au Gouvernement l'autorisation de mettre en œuvre une action positive spécifique.

L'article définit en parallèle des conditions strictes qui doivent être rencontrées pour qu'une mesure puisse être qualifiée d'action positive afin de prévenir les dérives. Les conditions définies se basent sur la jurisprudence européenne en la matière, ainsi que sur la jurisprudence de la Cour constitutionnelle (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).

La première condition est qu'il doit exister une inégalité manifeste. Cette inégalité manifeste doit être attestée par exemple par des données statistiques (par exemple, des données statistiques sur les populations analysées issues du monitoring socio-économique réalisé par Unia), des études scientifiques,...

Artikel 16

Dit artikel voorkomt conflicten tussen deze ordonnantie en andere wetgevingen of reglementeringen die onderscheid in behandeling op basis van beschermde criteria opleggen. Krachtens dit artikel pleegt een persoon geen enkele door deze ordonnantie verboden discriminerende daad, als hij handelt in overeenstemming met de wetgeving of reglementering die het onderscheid op basis van beschermde criteria oplegt. Deze bepaling garandeert de rechtszekerheid.

Ze verhindert dat een burger een keuze moet maken tussen de te respecteren normen (deze ordonnantie of de norm die het onderscheid oplegt).

Deze uitzonderingsbepaling doet natuurlijk geen afbreuk aan de mogelijkheid waarover het slachtoffer van vermeende discriminatie beschikt om de compatibiliteit van de norm die het onderscheid krachtens beschermde criteria oplegt, te verifiëren ten opzichte van het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel, dat desgevallend in overeenstemming met de Europese richtlijnen moet worden geïnterpreteerd.

Artikel 17

De eerste paragraaf van artikel 2 van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, is op een zodanige manier geformuleerd dat de bepalingen van deze ordonnantie die betrekking hebben op het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid, van toepassing kunnen worden gemaakt op om het even welke reglementering voor zover in de betreffende reglementering duidelijk is vermeld dat het toezicht op haar bepalingen wordt uitgeoefend krachtens de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen.

Artikel 17 van dit ontwerp van ordonnantie heeft dus als effect dat een dergelijk toezicht wordt gewaarborgd. Bovendien wordt in artikel 17 niet alleen verwezen naar de ordonnantie van 30 april 2009, maar ook naar de wijziging ervan door de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De invoeging van deze vermelding zal als effect hebben dat het toezicht op de ordonnantie ook discriminatietesten kan bevatten zoals bedoeld in het artikel van de ordonnantie van 16 november 2017 waarvan het uittreksel hieronder wordt weergegeven :

Article 16

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 qu'un citoyen doive faire un choix entre les normes qu'il doit respecter (la présente ordonnance ou la norme qui organise la distinction).

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 par rapport au principe constitutionnel d'égalité qui devra, le cas échéant, être interprété de manière conforme aux directives européennes.

Article 17

Le premier paragraphe de l'article 2 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations est formulé de manière telle que les dispositions de cette ordonnance qui ont trait à la surveillance des réglementations en matière d'emploi puissent être rendues applicables à n'importe quelle réglementation pour autant que la réglementation en question mentionne clairement que la surveillance de ses dispositions est exercée en vertu de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations.

L'article 17 du présent projet d'ordonnance a donc pour effet de garantir une telle surveillance. De plus, l'article 17 fait non seulement référence à l'ordonnance du 30 avril 2009 mais également à sa modification dans l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

L'insertion de cette mention aura pour effet que la surveillance de l'ordonnance pourra également comprendre des tests de discrimination tels que prévus à l'article l'ordonnance du 16 novembre 2017 dont l'extrait est repris ci-dessous :

« In de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, wordt een artikel 4/3 ingevoegd dat als volgt is opgesteld :

Art. 4/3. § 1. De werkgelegenheidsinspecteurs kunnen bij de uitoefening van hun opdracht discriminatietesten op het vlak van tewerkstelling uitvoeren.

§ 2. De discriminatietest, die uitgevoerd wordt via de post, elektronisch of telefonisch, door de inspecteurs, onder een valse identiteit en, in afwijking van artikel 4, eerste lid, zonder dat zij zich moeten legitimeren of erop moeten wijzen dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht of de controle, kan de volgende vormen aannemen :

- a) de praktijktest, die bestaat uit het versturen door de inspecteurs van paren gelijkaardige sollicitaties die enkel verschillen op één criterium dat mogelijk tot discriminatie leidt. De indiening van deze sollicitaties gebeurt in principe als antwoord op een jobaanbieding en, bij gebrek eraan, onverminderd § 4, als spontane sollicitaties ;
- b) mystery calling, wat bestaat uit het contacteren van een werkgever om te controleren of hij niet tegemoetkomt aan een discriminerende vraag van een mogelijke klant.

§ 3. Alle acties ondernomen tijdens de discriminatietest en de resultaten ervan worden in een verslag opgetekend.

§ 4. De discriminatietest beantwoordt aan de volgende voorwaarden :

- a) hij mag niet van uitlokkende aard zijn :
 - 1° hij moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen door een procedure inzake aanwerving, rekrutering of tewerkstelling zonder overdrijven na te bootsen ;
 - 2° hij mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd, versterkt of bevestigd wordt, terwijl de geteste persoon niet de bedoeling had om dergelijke discriminatie te begaan of er een einde aan wenste te stellen ;
- b) hij wordt slechts gebruikt na klachten, op basis van sterke vermoedens van discriminerende praktijken bij een bepaalde werkgever of in een bepaalde activiteitensector. ».

« Dans l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations, il est inséré un article 4/3 rédigé comme suit :

Art. 4/3. § 1^{er}. Les inspecteurs de l'emploi peuvent dans l'exercice de leur mission réaliser des tests de discrimination en matière d'emploi.

§ 2. Le test de discrimination réalisé, par voie postale, électronique ou téléphonique, par les inspecteurs, sous une identité d'emprunt et, par dérogation à l'article 4, alinéa 1^{er}, sans devoir se justifier de leurs fonctions, peut avoir les formes suivantes :

- a) test de situation, qui consiste en l'envoi par les inspecteurs d'une paire de curriculum vitae similaires qui ne varient que sur un critère potentiellement discriminant. L'envoi de ces curriculum vitae a lieu en principe en réponse à une offre d'emploi et, à défaut, sans préjudice du § 4, à la manière de candidatures spontanées ;
- b) appel mystère, qui consiste en la prise de contact avec un employeur en vue de vérifier qu'il ne répond pas à une demande discriminante d'un potentiel client.

§ 3. L'ensemble des actions réalisées lors et les résultats du test de discrimination doivent être consignés dans un procès-verbal.

§ 4. Le test de discrimination répond aux conditions suivantes :

- a) il ne peut avoir un caractère provoquant :
 - 1° il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminante en reproduisant, sans excès, un processus d'embauche, d'emploi ou de recrutement ;
 - 2° il ne peut avoir pour effet de créer, renforcer ou confirmer une discrimination alors que la personne testée n'avait pas l'intention de commettre une telle discrimination ou souhaitait y mettre fin ;
- b) il n'est utilisé qu'à la suite de plaintes, sur la base de fortes présomptions de pratiques discriminantes au sein d'un employeur ou d'un secteur d'activité déterminé. ».

Traditioneel is het trouwens aan de uitvoerende macht om per reglementering de ambtenaren aan te duiden die het toezicht erop uitoefenen. Daarom bevatten reglementeringen die toezicht vergen, een bepaling die de Regering machtigt om tot deze aanduiding over te gaan.

Dat is het geval in dit artikel. Op deze basis kan de Regering, naargelang de behoeften, het toezicht toevertrouwen aan onder meer de ambtenaren van de Directie Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie van het Bestuur Economie en Werkgelegenheid van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. Dit ontwerp van ordonnantie verleent aan de ambtenaren belast met het toezicht op werkgelegenheidsmateries, geen hoedanigheid van agent of officier van gerechtelijke politie.

Paragraaf 2 van artikel 17 verplicht de plaatselijke besturen gedurende een jaar, in een dossier voor de selectie van één persoon, alle kandidaatstellingen voor de in te vullen betrekking te bewaren, alsook het gevolg dat aan die laatste werd gegeven. Deze paragraaf stelt de gewestelijke inspectie die is aangeduid om toe te zien op de toepassing van de ordonnantie krachtens § 1 in staat om toegang te krijgen tot deze selectiedossiers.

Paragraaf 3 verplicht de plaatselijke besturen om hun beslissingen over selecties, bevorderingen of ontslagen te motiveren en hij geeft de gewestelijke inspectie die is aangeduid om toe te zien op de toepassing van de ordonnantie krachtens § 1 toegang tot deze selectiedossiers.

Zodoende laten paragraaf 2 en 3 de gewestelijke inspectie ook toe om toegang te krijgen tot de verschillende kandidaatstellingen voor een betrekking, en om de motiveringen voor een weigering tot het aannemen van een kandidaat te vergelijken, wat cruciaal kan blijken te zijn om een typisch patroon van discriminatie te ontwaren, of ook om een overdracht van de bewijslast te motiveren (zoals bepaald in afdeling VI deze ordonnantie).

Artikel 18

Dit artikel bevat de sanctie van nietigheid voor discriminerende bepalingen (bestuurshandelingen, bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten, en bepalingen opgenomen in eenzijdig opgestelde documenten). Het betreft een expliciete gedeeltelijke imperatieve nietigheid. Dat betekent dat de nietigheids-sanctie enkel betrekking heeft op het discriminerende onderscheid en bijgevolg niet de integrale discriminerende bepaling treft.

Dat heeft als gevolg dat als er door de vermelde clause aan bepaalde groepen een bepaald voordeel wordt toegekend ten koste van een achtergestelde groep en als

Par ailleurs, il revient traditionnellement au pouvoir exécutif de désigner, réglementation par réglementation, les fonctionnaires qui en exercent la surveillance. C'est pourquoi, les réglementations qui nécessitent une surveillance comportent une disposition habilitant le Gouvernement à procéder à cette désignation.

C'est le cas dans cet article. Sur cette base, le Gouvernement pourra, selon les besoins, confier la surveillance aux fonctionnaires de la direction de l'inspection régionale de l'emploi de l'administration de l'économie et de l'emploi du Service public régional de Bruxelles notamment. Le présent projet d'ordonnance ne confère pas aux fonctionnaires chargés de la surveillance des matières d'emploi la qualité d'agent ou d'officier de police judiciaire.

Le paragraphe 2 de l'article 17 oblige les administrations locales à conserver pendant un an, dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données. Ce paragraphe permet également à l'inspection régionale désignée pour surveiller l'application de l'ordonnance en vertu du § 1^{er} d'accéder à ces dossiers de sélection.

Le paragraphe 3 oblige les administrations locales à motiver leurs décisions de sélection, promotion et licenciement et donne également accès à ces motivations à l'inspection régionale désignée pour surveiller l'application de l'ordonnance en vertu du § 1^{er} d'accéder à ces dossiers de sélection.

Ainsi, les paragraphes 2 et 3 permettront notamment à l'inspection régionale d'avoir accès aux différentes candidatures pour un poste, et de comparer les motivations de refus d'embauche, ce qui peut s'avérer crucial pour identifier une configuration typique de discrimination (un « pattern »), ou encore pour motiver un glissement de la charge de la preuve (telle que prévu à la section VI de la présente ordonnance).

Article 18

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

het aldus gemaakte onderscheid discriminerend is, de benadeelde groep het voordeel van de bevoordeelde groep mag opeisen. Deze expliciete gedeeltelijke imperatieve nietigheid wordt opgelegd krachtens het Europese recht (H.v.J., 43/75, arrest Defrenne 2, 8 april 1976, rechtsoverweging 15) en is in overeenstemming met de Belgische cassatierechtspraak. (Cass. 17 januari 1994, Soc. Kron. 1994, 75, nota J. Jacquemain).

Dit ontwerp regelt ook de nietigheid van bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door de ordonnantie worden gewaarborgd. Dat betekent dat niet *a priori* contractueel kan worden verzaakt aan de toepassing van de bepalingen van de ordonnantie.

Artikel 19

Deze bepaling introduceert – naar analogie van de federale antidiscriminatie wetten – een systeem van forfaitaire schadevergoeding, als optioneel alternatief (naar keuze van het slachtoffer) voor de gebruikelijke regels van contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheid (zie artikel 23 genderwet, artikel 16 antiracismewet en artikel 18 antidiscriminatie wet).

In het verleden is gebleken dat de toepassing van het gemene recht het voor de slachtoffers van discriminatie niet in toereikende mate mogelijk maakte om de vergoeding voor hun schade effectief te genieten. De Europese richtlijnen vereisen echter dat de door de lidstaten gehanteerde sancties die onder meer de betaling van een schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen inhouden, effectief en proportioneel zijn. Om te voldoen aan deze vereiste van Europees recht inzake het bestaan van een effectieve sanctie voor discriminatie, is er dus ook geopteerd voor een stelsel van forfaitaire schadevergoeding.

Artikel 20

In toepassing van artikel 10 van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen, 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 antidiscriminatie wet).

Het slachtoffer van de vermeende discriminatie (alsook een belangenvereniging of de organen in de zin van artikel 28) kan bij de voorzitter van de bevoegde rechtbank een verzoek indienen om de staking van de discriminerende 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 strafrecht.

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. Jacquemain).

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 19

Cette disposition introduit – par analogie avec les lois anti-discrimination fédérales – un système d'indemnisation forfaitaire, en tant qu'alternative optionnelle (au choix de la victime) aux règles habituelles du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle (voir article 23, loi-genre, article 16 loi antiracisme 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 exigent toutefois que les sanctions prévues par les États membres, et pouvant entre autres prévoir le paiement d'une indemnité à la victime, soient effectives, et proportionnées. 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 20

En application de l'article 10 de la Loi spéciale de réforme institutionnelle, 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 antiracisme et article 20 loi anti-discrimination).

La victime d'une prétendue discrimination (de même qu'un groupement d'intérêts ou un organe au sens de l'article 28) 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.

Het betreft een omkering van het principe «de strafrechtelijke procedure heeft voorrang op de burgerlijke procedure». Deze bepaling heeft tot doel te waarborgen dat er snel gereageerd kan worden op feiten van discriminatie. De stakingsrechter kan ook bevelen dat zijn beslissing wordt bekendgemaakt :

- via aanplakking van de beslissing (of de samenvatting die de rechter opstelt, waarbij de anonimiteit van het slachtoffer wordt gewaarborgd) 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 openbaarmaking worden genomen op kosten van de overtreder. De maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden. Deze bepaling duidt aan dat de openbaarmaking, als sanctiemechanisme, eerder een curatief dan een repressief karakter heeft. De stakingsrechter kan ook de forfaitaire schadevergoeding toekennen zoals beschreven in artikel 19 van de ordonnantie.

Artikel 21

In toepassing van artikel 10 van de Bijzondere Wet tot hervorming der instellingen, bevestigt dit artikel het gemene recht op het vlak van veroordeling tot de betaling van een dwangsom. De rechter kan degene die discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt - dat in overeenstemming met de algemene regels van het Gerechtelijk Wetboek betreffende dwangsommen (artikelen 1385*bis* en volgende).

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

Artikel 22

Dit artikel organiseert de strafbaarstelling van discriminaties begaan bij de ambtsuitoefening door een ambtenaar. Het is gebaseerd op de federale wetten van 10 mei 2007 (artikel 28 genderwet, artikel 23 antiracismewet en artikel 23 antidiscriminatiewet). Iedere openbare ambtenaar of officier, iedere drager of agent van het openbare gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt op basis van een van de beschermde criteria discriminatie pleegt, kan strafrechtelijk worden vervolgd. Zowel discriminatie ten aanzien van een persoon als ten aanzien van een groep, een gemeenschap of de leden ervan wordt strafbaar gesteld.

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. 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, tout en garantissant l'anonymat de la victime) 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 19 de l'ordonnance.

Article 21

En application de l'article 10 de la loi spéciale de réforme institutionnelle, 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 antiracisme et article 19 loi anti-discrimination).

Article 22

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 antiracisme 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 la 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.

Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven. Indien openbare ambtenaren of officieren ervan beticht worden voormelde 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 – indien hij beweert dat zijn bevel dat (de discriminatie) toestaat of vergemakkelijkt, bij verrassing is verkregen – om een einde te maken aan de gewraakte daad en om de schuldige aan te duiden. Zo niet, zal hij zelf worden vervolgd. Zoals uitdrukkelijk aangegeven in de tekst, kan bij de toepassing van deze bepaling enkel opzettelijke discriminatie worden gesanctioneerd.

Artikel 23

Artikel 23 voert een strafbaarstelling in voor personen die zich niet voegen naar het bevel van de stakingsrechter om discriminerend gedrag te staken. Dit artikel is gebaseerd op de federale wetten van 10 mei 2007 (artikel 29 genderwet, artikel 26 antiracismewet en artikel 24 antidiscriminatiewet).

Artikel 24

Dit artikel bepaalt dat artikel 33 van het Strafwetboek kan worden toegepast jegens de personen die zich schuldig maken aan de inbreuken omschreven in de artikelen 22 en 23 (*in casu* vervallenverklaring van bepaalde rechten zoals bijvoorbeeld het recht om openbare functies, banen of ambten waar te nemen, het passief kiesrecht, en het recht om een decoratie of adellijke titel te dragen).

Artikel 25

Dit artikel schept de mogelijkheid om administratieve geldboetes op te leggen in geval van een inbreuk op deze wetgeving.

De Regering zal in het uitvoeringsbesluit bepalen volgens welke modaliteiten die sancties uitgesproken kunnen worden.

Het artikel bepaalt dat de Regering erop toe zal moeten zien in deze modaliteiten het principe « *non bis in idem* » op te nemen aangezien gedrag dat overigens krachtens deze ordonnantie strafbaar is, gesanctioneerd kan worden met een administratieve geldboete.

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. À défaut, il sera poursuivi personnellement. Comme expressément indiqué dans le texte, l'application de cette disposition ne peut sanctionner que la discrimination intentionnelle.

Article 23

L'article 23 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 antiracisme et article 24 loi anti-discrimination).

Article 24

Cet article prévoit que l'article 33 du Code pénal peut être appliqué vis-à-vis des coupables des délits visés aux articles 22 et 23 (en l'occurrence déchéance de certains droits tels que : droit de remplir des fonctions, emplois ou offices publics, droit d'éligibilité, de porter une décoration, un titre de noblesse...).

Article 25

Cet article ouvre la possibilité d'infliger des amendes administratives applicables en cas d'infraction à la présente législation.

Le Gouvernement déterminera dans l'arrêté d'exécution les modalités dans lesquelles les présentes sanctions pourront être prononcées.

L'article précise que le gouvernement devra veiller à intégrer dans ces modalités le principe « *non bis in idem* » étant donné que des comportements faisant par ailleurs l'objet d'infractions pénales en vertu de la présente ordonnance seront susceptibles d'être sanctionnés d'une amende administrative.

Het beginsel «*non bis in idem*» is gewaarborgd bij onder meer artikel 4 van Protocol 7 bij het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en artikel 50 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

De strekking van het beginsel «*non bis in idem*», zoals dat naar voren komt uit artikel 4 van het voornoemde Protocol, is op 15 november 2016 bij het arrest A. en B. v. Noorwegen van de Grote Kamer van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, in wezen geherdefinieerd.

Overeenkomstig dat arrest is de voortzetting en de voltooiing van parallelle strafrechtelijke procedures aanvaardbaar wanneer tussen beide procedures een voldoende nauw verband *ratione materiae* en *ratione temporis* bestaat.

Volgens het Europees Hof voor de rechten van de mens bestaat er een voldoende nauw verband *ratione temporis* wanneer er niet te veel tijd ligt tussen de procedures, zodat de rechtzoekende geen slachtoffer wordt van onzekerheid en van de langzame afwikkeling van de zaak.

Het bestaan van een voldoende nauw verband *ratione materiae* kan volgens het Europees Hof voor de rechten van de mens worden beoordeeld aan de hand van vier enuntiatief opgesomde criteria.

Het eerste criterium houdt verband met het feit dat de verschillende procedures complementaire doelen nastreven en aldus niet alleen *in abstracto* maar ook *in concreto* betrekking hebben op verschillende aspecten van de handeling in kwestie die voor de vennootschap schadelijk is.

Het feit dat slechts een van de procedures van repressieve aard is of dat slechts een van de procedures een element van fraude impliceert, is in dat verband veelzeggend. Het Hof stelt, steunend op zijn arrest-Jussila betreffende artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, het volgende :

«de mate waarin de administratieve procedure kenmerken vertoont van een gewone strafrechtelijke procedure is een belangrijke factor. Gemengde procedures zullen naar alle waarschijnlijkheid aan de complementariteits- en coherentiecriteria voldoen als de sancties die kunnen worden opgelegd in de procedure die niet formeel als «strafrechtelijk» gekwalificeerd wordt, specifiek zijn aan het gedrag in kwestie en geen deel uitmaken van de harde kern van het strafrecht [...]. Als deze procedure daarbij geen lasterlijk karakter heeft, is de kans kleiner dat ze een onevenredige last teweegbrengt voor de beschuldigde. Hoe meer lasterlijke kenmerken de administratieve procedure omvat, waardoor ze veel gelijkenissen vertoont met een gewone strafrechtelijke procedure, des te meer de maatschappelijke doeleinden, die door de bestraffing van

Le principe «*non bis in idem*» est en effet garanti notamment par l'article 4 du Protocole n° 7 à la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 50 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

La portée de ce principe, tel qu'il résulte de l'article 4 du Protocole précité, a été récemment redéfinie, en substance, par l'arrêt A. et B. c. Norvège rendu par la Grande Chambre de la Cour européenne des droits de l'homme, le 15 novembre 2016.

Conformément à cet arrêt, la poursuite et l'aboutissement de procédures parallèles à caractère pénal est admissible lorsqu'il existe un lien à la fois matériel et temporel suffisamment étroit entre les procédures.

Selon la Cour européenne des droits de l'homme, il existe un lien temporel suffisamment étroit lorsque les procédures ne s'étalent pas trop dans le temps, de telle sorte que le justiciable ne soit pas en proie à l'incertitude et à des lenteurs.

En ce qui concerne l'existence d'un lien matériel suffisamment étroit, la Cour européenne des droits de l'homme indique quatre critères non exhaustifs permettant d'évaluer celui-ci

Le premier tient au fait que les différentes procédures visent des buts complémentaires et concernent ainsi, non seulement *in abstracto* mais aussi *in concreto*, des aspects différents de l'acte préjudiciable à la société en cause.

Le fait que seule l'une des procédures ait un caractère répressif ou encore que seule l'une d'entre elles implique un élément de fraude est à cet égard révélateur. La Cour précise, en se fondant sur son arrêt Jussila relatif à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, que :

«la mesure dans laquelle la procédure administrative présente les caractéristiques d'une procédure pénale ordinaire est un élément important. Des procédures mixtes satisferont plus vraisemblablement aux critères de complémentarité et de cohérence si les sanctions imposables dans la procédure non formellement qualifiée de «pénale» sont spécifiques au comportement en question et ne font pas partie du noyau dur du droit pénal [...]. Si, à titre additionnel, cette procédure n'a pas un caractère infamant, il y a moins de chance qu'elle fasse peser une charge disproportionnée sur l'accusé. À l'inverse, plus la procédure administrative présente de caractéristiques infamantes la rapprochant dans une large mesure d'une procédure pénale ordinaire, plus les finalités sociales poursuivies par la punition du comportement fautif dans les procédures différentes risquent de se

het foutieve gedrag in de verschillende procedures worden nagestreefd, zichzelf dreigen te herhalen in plaats van aan te vullen. (vrije vertaling)».

Het tweede criterium slaat op de voorzienbaarheid van het gemengd-zijn van de procedures tot bestraffing van eenzelfde gedraging, zowel in rechte als in de praktijk.

Het derde criterium houdt in dat het verwijt van de dubbele bestraffing kan worden ondervangen door het feit dat de procedures in kwestie zo zijn gevoerd dat bij het verzamelen en beoordelen van bewijsmateriaal herhalingen zoveel mogelijk worden voorkomen, in het bijzonder dankzij een passende interactie tussen de verschillende bevoegde overheden, waaruit blijkt dat de vaststelling der feiten die in de ene procedure is gebeurd, in de andere procedure wordt overgenomen.

Het vierde criterium gaat over het feit dat de sanctie, opgelegd na de procedure die als eerste is afgelopen, in aanmerking is genomen in de procedure die als laatste is afgelopen, zodat de betrokkene *in fine* geen bovenmatige last moet torsen; dat laatste risico is minder waarschijnlijk indien er een compensatieregeling bestaat die ervoor moet zorgen dat de totale som van alle uitgesproken straffen evenredig is.

Artikel 26

Naar analogie van het federale recht op het vlak van discriminatie, implementeert dit artikel het principe van overdracht van de bewijslast in geval van discriminatie a prima facie (cf. artikel 33 genderwet, artikel 30 antiracismewet en artikel 28 antidiscriminatiewet). Het ontwerp voorziet in de overdracht 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 kunnen doen vermoeden, is het aan de verweerder om te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

Deze bepaling dient met de nodige flexibiliteit te worden toegepast. Ze is erop gericht om, voor de slachtoffers, de rechterlijke vaststelling van een discriminerende daad te vergemakkelijken. In het bijzonder, wanneer degene die het onderscheid maakt, zich op het moment van de feiten niet duidelijk uitsprekt over de differentiatiecriteria die hij hanteert, dient de overdracht van de bewijslast relatief snel te worden aanvaard.

Om elk misverstand te vermijden, moet worden opgemerkt dat dit principe niet veronderstelt dat degene die het onderscheidt maakt, een negatief bewijs levert: het vermoeden van discriminatie kan eenvoudig worden weerlegd door aanduiding van de legitieme criteria

répéter (*bis*) au lieu de se compléter. ».

Le deuxième critère porte sur le caractère prévisible de la mixité des procédures de répression d'un même comportement, aussi bien en droit qu'en pratique.

En vertu du troisième critère, le fait que les procédures en question ont été conduites d'une manière qui évite autant que possible toute répétition dans le recueil et dans l'appréciation des éléments de preuve, notamment grâce à une interaction adéquate entre les diverses autorités compétentes, faisant apparaître que l'établissement des faits effectué dans l'une des procédures a été repris dans l'autre, permet d'éviter le reproche de la double répression.

Le quatrième critère est relatif au fait que la sanction imposée à l'issue de la procédure arrivée à son terme en premier a été prise en compte dans la procédure qui a pris fin en dernier, de manière à ne pas faire porter *in fine* à l'intéressé un fardeau excessif, ce dernier risque étant moins susceptible de se présenter s'il existe un mécanisme compensatoire conçu pour assurer que le montant global de toutes les peines prononcées est proportionné.

Article 26

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 antiracisme 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 la 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 remarquer 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

krachtens welke de gewraakte beslissing is genomen. Zoals uitdrukkelijk aangeduid in de tekst, is dit artikel niet van toepassing op de strafrechtelijke procedures.

Artikel 27

Dit artikel beschermt de persoon die klacht indient, tegen nadelige maatregelen, alsook de werknemers die optreden als getuige, toeverlaat, verdediging, of raadsman ten gunste van die persoon. Dergelijke bescherming is vereist volgens de Europese richtlijnen. De concrete vorm van dit artikel is gebaseerd op het federale recht op het vlak van discriminatie (artikel 21 genderwet, artikel 14 antiracismewet en artikel 17 antidiscriminatiewet). In het artikel wordt duidelijk gedefinieerd wat onder nadelige maatregelen wordt verstaan. Ze kunnen onder meer bestaan in de beëindiging van de arbeidsbetrekking of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De bepaling stipuleert dat dergelijke nadelige maatregelen enkel mogen worden getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht. In het artikel wordt ook duidelijk gedefinieerd wat moet worden verstaan onder de term « klacht ».

De bepaling inzake bescherming tegen represailles bevat een specifieke reglementering van de bewijslast. Ingeval wordt vermoed dat een bepaalde nadelige maatregel het gevolg is van de indiening van een klacht wegens discriminatie, is het aan de werkgever tegen wie de klacht is gericht, om te bewijzen dat de betreffende maatregel vreemd is aan de klacht.

Wanneer de werknemer van oordeel is dat de nadelige maatregelen zijn genomen om redenen die verband houden met de klacht of het proces, moet hij vragen om opnieuw in de dienst te worden opgenomen of om zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te mogen uitoefenen. Behalve in uitzonderlijke gevallen, is dit verzoek bepalend voor het verkrijgen van een schadevergoeding.

Als de dienst een positieve beslissing neemt met betrekking tot het verzoek van de werknemer, wordt hij opnieuw in de dienst opgenomen of mag hij zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen uitoefenen. Als de dienst het verzoek om herintegratie verwierpt en weigert om de werknemer opnieuw op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen, en voor zover er wordt geoordeeld dat de maatregelen zijn gemotiveerd door redenen die niet vreemd zijn aan de klacht of het proces, moet de dienst aan de werknemer een schadevergoeding betalen.

De werknemer mag kiezen of deze schadevergoeding forfaitair of op basis van de werkelijk geleden schade wordt vastgelegd. In het laatstgenoemde geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade bewijzen. Als hij opteert voor de forfaitaire raming, stemt de vergoeding overeen met de bruto verloning voor zes maanden. Conform het

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

Article 27

Cet article protège contre les mesures de représailles la personne qui porte plainte ainsi que les travailleurs agissant comme témoin, soutien, défendant ou conseil en sa faveur. Une telle protection est exigée par les directives européennes. La forme concrète de cet article est basée sur le droit fédéral en matière de discrimination (article 21 loi-genre, article 14 loi antiracisme et article 17 loi anti-discrimination). L'article définit clairement ce qui est entendu par mesures préjudiciables. 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. L'article définit également clairement ce qu'il faut entendre sous le vocable « plainte ».

Le dispositif de protection contre les représailles prévoit une réglementation propre de la charge de la preuve. En cas de suspicion de mesure préjudiciable suite à l'introduction d'une plainte pour discrimination, il revient à l'employeur contre lequel la plainte est dirigée de prouver que la mesure en question n'est pas liée à la plainte.

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

Europese recht stipuleert het ontwerp uitdrukkelijk dat de bescherming tegen nadelige maatregelen eveneens geldt inzake maatregelen die zijn getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen. De uitbreiding van de bescherming tot de getuigen is nodig in het licht van het Europese recht.

Artikel 28

De installatie van organen voor de bevordering van gelijke behandeling is een verplichting die voortvloeit uit de Europese richtlijnen (cf. o.a. artikel 13 van Richtlijn 2000/43/EG en artikel 8*bis* van Richtlijn 2002/73/EG).

In deze richtlijnen wordt bepaald :

« De lidstaten zorgen ervoor dat die organen onder meer bevoegd zijn om :

- onverminderd het recht van slachtoffers en van de in artikel 7, lid 2, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie ;
- onafhankelijke onderzoeken over discriminatie te verrichten ;
- onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt. ».

Het is om te voldoen aan de hierboven vermelde verplichtingen dat in deze ordonnantie Unia officieel wordt aangewezen als organen voor de bevordering van gelijke behandeling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 29

Dit artikel bevat de omzetting van artikel 9, § 2, van Richtlijn 2000/78/EG, waarin wordt gestipuleerd : « De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die er, overeenkomstig de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, namens of ter ondersteuning van de klager of klaagster met zijn, respectievelijk haar toestemming met het oog op de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen ».

De bijkomende vereiste van machtiging, vervat in de derde paragraaf van dit artikel, heeft als doelstelling te verhinderen dat de betrokken organen juridische stappen zouden ondernemen die indruisen tegen de belangen van het slachtoffer. De vereiste van handelen met toestemming van het slachtoffer is opgenomen in artikel 9, § 2 van Richtlijn 2000/78/EG.

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.

Article 28

La mise en place d'organismes pour la promotion de l'égalité de traitement est une obligation qui découle des directives européennes (cf. e.a. l'article 13 de la directive 2000/43/CE et l'article 8*bis* de la directive 2002/73/CE).

Ces directives disposent que :

« Les États membres font en sorte que ces organismes aient pour compétence :

- sans préjudice des droits des victimes et des associations, organisations et autres personnes morales visées à l'article 7, paragraphe 2, d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination ;
- de conduire des études indépendantes concernant les discriminations ;
- de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations. ».

C'est pour répondre à aux obligations ci-dessus que la présente ordonnance désigne officiellement Unia comme organe de promotion de l'égalité de traitement en Région de Bruxelles-Capitale.

Article 29

Cet article transpose l'article 9, § 2, de la directive 2000/78/CE qui stipule que : « Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive ».

L'exigence supplémentaire d'autorisation contenue dans le troisième 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. Cette exigence d'agir avec l'approbation de la victime est présente à l'article 9 § 2 de la directive 2000/78/CE.

Artikel 30

Dit artikel is gericht op het omzetten van de Europese richtlijnen, namelijk artikel 9, § 1 van Richtlijn 2000/78/EG en artikel 7, § 1 van Richtlijn 2000/43/EG. In deze twee richtlijnen wordt bepaald : « De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd. ».

In de ordonnantie wordt dus gebruikgemaakt van de door deze richtlijnen geboden mogelijkheid om officiële bemiddelingsmechanismen op het vlak van discriminatie te implementeren. *In casu* duidt de ordonnantie Unia aan als bemiddelingsorgaan voor de geschillen waartoe de toepassing van deze ordonnantie aanleiding zou kunnen geven.

Het artikel definieert de opdrachten van deze bemiddelingsorganen en somt bepaalde gevallen op waarin de bemiddelingsdienst kan weigeren om een klacht te behandelen. Er moet worden opgemerkt dat de bemiddelingsdienst dus kan weigeren een klacht te behandelen in andere gevallen dan die welke expliciet in de ordonnantie zijn opgenomen. Bijvoorbeeld als het dossier niet voldoende overtuigende elementen bevat, als de werknemer dreigend gedrag vertoont ten overstaan van andere werknemers, of ook als de bemiddelingsdienst rekening houdend met zijn capaciteiten inzake dossierbehandeling vindt dat dit type dossier minder prioriteit heeft dan andere dossiers.

Artikel 31

In het artikel wordt bepaald dat de ordonnantie in de plaats komt van de ordonnantie van 4 september 2008 die borg moet staan voor een diversiteitsbeleid binnen het Brusselse openbare ambt.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Rudi VERVOORT

Article 30

Cet article vise à transposer les directives européennes, à savoir l'article 9§ 1 de la directive 2000/78/CE et l'article 7§ 1 de la directive 2000/43/CE. Ces deux directives disposent que : « Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées. ».

L'ordonnance fait donc usage de la possibilité offerte par ces directives de mettre en place des mécanismes officiels de conciliation en matière de discrimination. En l'occurrence, l'ordonnance désigne Unia comme organe de conciliation pour les litiges auxquels pourraient donner lieu l'application de la présente ordonnance.

L'article définit les missions de ces organes de conciliation et énonce certains cas dans lesquels le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte. Il est à noter que le service de conciliation peut donc refuser de traiter la plainte dans d'autres cas que ceux explicitement repris dans l'ordonnance. Par exemple, si le dossier ne contient pas suffisamment d'éléments probants, si le travailleur adopte des comportements menaçants envers les travailleurs ou encore si le service de conciliation considère, au vu de ses capacités de traitement de dossiers, que ce type de dossier est moins prioritaire que d'autres.

Article 31

L'article dispose que l'ordonnance remplace l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Rudi VERVOORT

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

VOORONTWERP VAN KADERORDONNANTIE

**met het oog op een beleid voor de
bevordering van diversiteit en de
bestrijding van discriminatie bij de
brusselse plaatselijke ambtenarij**

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voordracht xxx,

Na beraadslaging,

BESLUIT :

**HOOFDSTUK I
Algemene bepalingen**

Artikel 1

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

Artikel 2

Met deze ordonnantie worden de volgende Europese richtlijnen omgezet :

- 1° Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming ;
- 2° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.
- 3° Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

In deze ordonnantie wordt voor alle geslachten de mannelijke woordvorm gebruikt.

**HOOFDSTUK II
Doelstellingen**

Artikel 3

Deze ordonnantie bepaalt het algemene kader voor het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie in de plaatselijke ambtenarij van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

**AVANT-PROJET D'ORDONNANCE
SOUMIS À L'AVIS
DU CONSEIL D'ÉTAT**

AVANT-PROJET D'ORDONNANCE CADRE

**visant à assurer une politique
de diversité et de lutte contre les
discriminations au sein de la fonction
publique locale bruxelloise**

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Sur la proposition xxx,

Après délibération,

ARRÊTE :

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

Article 1^{er}

La présente d'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 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- 2° 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.
- 3° La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

L'usage du masculin dans la présente ordonnance est épicène.

**CHAPITRE II
Objectifs**

Article 3

La présente ordonnance fixe le cadre général pour la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale de la Région de Bruxelles-Capitale.

HOOFDSTUK III
Definities

Artikel 4

Voor de toepassing van deze ordonnantie, wordt verstaan onder :

- 1° lokaal bestuur :
 - a) de gemeenten ;
 - b) de intercommunales ;
 - c) de gemeentelijke vzw's.
- 2° gemeentelijke vzw : een vzw wordt als gemeentelijk beschouwd wanneer ze voldoet aan de volgende voorwaarde :
 - een of meer van haar organen is voor meer dan de helft samengesteld uit leden van de gemeenteraad die zetelen in die hoedanigheid of door de gemeenteraad voorgedragen leden ;
 - de gemeente of haar directe of indirecte vertegenwoordigers beschikken over een stemgerechtigde meerderheid in een of meer bestuursorganen ;
 - de gemeente neemt het merendeel van het structureel tekort van de vzw of van het vereffeningspassief ten laste.
- 3° OCMW : openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn als bedoeld in de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn ;
- 4° contractuele betrekking : iedere betrekking die niet statutair is, zowel voor arbeid in loondienst, onbetaalde arbeid, arbeid in het kader van stage-overeenkomsten, leerovereenkomsten, beroeps-inlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige.
- 5° Actiris : Instelling van Openbaar Nut van categorie B, geregeld door de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van Actiris ;
- 6° Brussel Plaatselijke Besturen : het bestuur van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel dat bevoegd is voor Plaatselijke Besturen en dat als opdracht heeft het voeren van een diversiteitsbeleid bij de plaatselijke besturen aan te moedigen ;
- 7° diversiteitsplan : geheel van maatregelen ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen en ter bestrijding van discriminatie in de tewerkstelling bij de plaatselijke besturen ;
- 8° diversiteitsconsulent : personeelslid van Actiris van wie de opdracht erin bestaat de plaatselijke besturen te begeleiden in de uitwerking, toepassing en evaluatie van een diversiteitsplan ;
- 9° de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ;
- 10° wijken van het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest : alle statistische wijken als gedefinieerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek ;
- 11° werknemer : elk personeelslid dat - al dan niet bezoldigd - werkt bij de plaatselijke besturen als bedoeld in punt 1° van dit artikel ;
- 12° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen omvatten, en dit :
 - zowel in de openbare sector ;
 - zowel voor arbeid in loondienst, onbetaalde arbeid, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige ;
 - voor alle niveaus van de beroepshierarchie en voor alle activiteitstakken ;

CHAPITRE III
Définitions

Article 4

Pour l'application de la présente ordonnance, il faut entendre par :

- 1° administrations locales :
 - a) les communes ;
 - b) les intercommunales ;
 - c) les ASBL communales.
- 2° ASBL communale : Une ASBL est réputée communale dès lors que son conseil d'administration est composé, pour plus de moitié de mandataires communaux siégeant en cette qualité :
 - un ou plusieurs de ses organes est composé, pour plus de la moitié, des membres du conseil communal siégeant en cette qualité ou de membres proposés par le conseil communal ;
 - la commune ou ses représentants directs ou indirects disposent de la majorité des voix dans un ou plusieurs organes de gestion ;
 - la commune prend en charge la majeure partie du déficit structurel de l'ASBL ou du passif de liquidation.
- 3° CPAS : Centres publics d'action sociale tels que définis par la Loi organique du 8 juillet 1976 des Centres Publics d'Action Sociale ;
- 4° emploi contractuel : tout emploi qui n'est pas statutaire- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;
- 5° Actiris : Organisme d'intérêt public de catégorie B, réglementé par l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris ;
- 6° Bruxelles Pouvoirs locaux : l'administration du Service public régional de Bruxelles chargée des Pouvoirs locaux et qui a pour mission d'encourager la mise en œuvre d'une politique de diversité au sein des administrations locales ;
- 7° plan diversité : dispositif de mesures destinées à favoriser la représentation de l'ensemble des composantes de la population et à lutter contre la discrimination dans l'emploi dans les administrations locales ;
- 8° consultant en diversité : Agent d'Actiris ayant pour mission d'accompagner les administrations locales dans la création, la mise en œuvre et l'évaluation d'un plan diversité ;
- 9° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- 10° quartiers du territoire couvert par la Région bruxelloise : l'ensemble des quartiers statistiques définis par l'Institut national de Statistiques ;
- 11° travailleur : chaque membre du personnel qui travaille dans les administrations locales telles que visées au point 1° du présent article, à titre rémunéré ou non ;
- 12° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :
 - tant dans le secteur public ;
 - tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;
 - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;

- ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht ;
- 13° beschermde criteria : leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, godsdienstige, levensbeschouwelijke, politieke of vakbondsovertuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, identiteit en genderuiting, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, sociale afkomst of positie ;
- 14° direct onderscheid : er is sprake van een direct onderscheid wanneer een persoon op basis van een van de beschermde criteria minder gunstig behandeld wordt dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, werd of zou worden ;
- 15° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van afdeling II ;
- 16° indirect onderscheid : een indirect onderscheid doet zich voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen ;
- 17° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van afdeling II ;
- 18° intimidatie : ongewenst gedrag dat met een van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd ;
- 19° seksuele intimidatie : ongewenst gedrag met een seksuele connotatie, dat fysiek, verbaal of non-verbaal tot uiting komt, 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 ;
- 20° redelijke aanpassingen : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot tewerkstelling, er deel aan te nemen en erin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de werkgever. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd ;
- 21° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een van de beschermde criteria ;
- 22° positieve actie : elke specifieke, door de Regering gemachtigde maatregel die tot doel heeft de nadelen verbonden aan een of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren om in de praktijk volledige gelijkheid te waarborgen ;
- 23° wezenlijke en bepalende beroepsvereiste : van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer :
 - een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een beschermd criterium, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is voor de uitoefening van die activiteiten, en ;
 - de vereiste berust op een legitieme doelstelling en daarmee evenredig is.
- 24° bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten ;
- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail ;
- 13° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, les convictions syndicales, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité et l'expression de genre, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique, ou l'origine ou condition sociale ;
- 14° distinction directe : une distinction directe se produit lorsque, sur la base d'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 ;
- 15° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la section II ;
- 16° distinction indirecte : une distinction indirecte 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 ;
- 17° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la section II ;
- 18° harcèlement : comportement non désiré qui est lié à un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 19° harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé ;
- 20° aménagements raisonnables : les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'égard de l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ;
- 21° injonction de discriminer : tout comportement qui consiste à enjoindre quiconque de pratiquer une discrimination sur la base d'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres ;
- 22° action positive : toute mesure spécifique autorisée par le Gouvernement et destinée à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique ;
- 23° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle est essentielle et déterminante uniquement lorsque :
 - une caractéristique déterminée, liée à un critère protégé, est essentielle et déterminante pour l'exercice d'activités professionnelles, 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.
- 24° dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale ;

25° « Unia » : het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ;

26° « Instituut » : het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

HOOFDSTUK IV Bevordering van diversiteit bij de Brusselse plaatselijke besturen

Artikel 5

§1. Elk plaatselijk bestuur dient een actieplan diversiteit uit te werken met een looptijd van 2 jaar. Deze actieplannen worden opgesteld in overleg met de afvaardigingen van werknemers in de plaatselijke besturen met meer dan 49 werknemers.

§ 2. Met het oog op de opstelling, uitvoering en evaluatie van dit actieplan moet elk plaatselijk bestuur :

- 1° een personeelslid aanwijzen dat belast is met het actieplan diversiteit, de « diversiteitsmanager » ;
- 2° een begeleidingscommissie diversiteit oprichten.

§ 3. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten kent de Regering een subsidie toe aan de in art. 4, 1° en 2° van deze ordonnantie bepaalde OCMW's en plaatselijke besturen om de diversiteit bij deze instellingen te bevorderen. Deze subsidie wordt toegekend aan de in artikel 4, 1° bepaalde OCMW's en plaatselijke besturen die tijdens een kalenderjaar voor contractuele betrekkingen minstens 10 % werkzoekenden in dienst nemen die afkomstig zijn uit Brusselse wijken met een werkloosheidsgraad die gelijk is aan of hoger ligt dan het Brusselse gewestelijke gemiddelde.

§ 4. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten wordt het bedrag van de subsidie zoals bedoeld in § 3 van dit artikel verhoogd als de gemeente over een diversiteitsplan beschikt dat actief is op het moment van de aanwerving.

De subsidiebedragen per indienstneming en volgens de duur van de indienstneming en de soort overeenkomst worden bepaald door de Regering binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie.

Artikel 6

De diversiteitsconsulenten van Actiris staan de diversiteitsmanagers van de plaatselijke besturen bij in het uitwerken, toepassen en evalueren van de diversiteitsplannen.

Artikel 7

Brussel Plaatselijke Besturen of het orgaan waaraan het delegatie verleent, coördineert de uitwisseling van goede praktijken binnen het netwerk van diversiteitsmanagers van de Brusselse plaatselijke besturen en organiseert opleidings-, informatie- en sensibiliseringsacties ten behoeve van de diversiteitsmanagers van de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

25° « Unia » : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 ;

26° « Institut » : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

CHAPITRE IV Promotion de la diversité dans les administrations locales bruxelloises

Article 5

§ 1^{er}. Chaque administration locale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité qui a une durée de 2 ans. Ces plans d'action sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de ce plan d'action, chaque administration locale est tenue de :

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité, le « manager de la diversité » ;
- 2° créer une commission d'accompagnement diversité.

§ 3. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subsidie aux CPAS et aux administrations locales telle que définies à l'article 4, 1° et 2° de la présente ordonnance afin de promouvoir la diversité au sein de ceux-ci. Ce subsidie est attribué aux CPAS et aux administrations locales telles que définies à l'article 4, 1° qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région bruxelloise.

§ 4. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le montant du subsidie visé au § 3 du présent article est augmenté lorsque la commune possède un plan de diversité en activité lors du recrutement.

Les montants de subsidiation par engagement et en fonction des durées d'engagement et du type de contrat sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Article 6

Les consultants en diversité d'Actiris assistent les managers de la diversité des administrations locales dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans diversité.

Article 7

Bruxelles Pouvoirs locaux ou l'organe auquel elle donne délégation coordonne l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité des administrations locales bruxelloises et organise des actions de formation, information et sensibilisation à la diversité à destination des managers de la diversité des administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

Artikel 8

De plaatselijke besturen delen hun werkaanbiedingen automatisch mee aan Actiris.

Artikel 9

§1. Het systeem van de diversiteitsplannen maakt het voorwerp uit van evaluatie.

§ 2. Voor de evaluatie van het systeem van de diversiteitsplannen, wordt een evaluatiecomité opgericht dat is samengesteld uit een vertegenwoordiger van Actiris, een vertegenwoordiger van Brussel Plaatselijke Besturen, een vertegenwoordiger van het kabinet van de minister die bevoegd is voor Plaatselijke Besturen, een vertegenwoordiger van het kabinet van de minister of staatssecretaris die bevoegd is voor Gelijke Kansen, een vertegenwoordiger van Unia en een vertegenwoordiger van het Instituut.

§ 3. De Regering stelt de inhoud vast van de evaluatie van het systeem van de diversiteitsplannen.

Artikel 10

De Regering stelt de minimaal vereiste inhoud van de diversiteitsplannen, de goedkeuringsprocedure ervan en de functiebeschrijving van de in artikel 5, § 2, 1° bedoelde diversiteitsmanager vast binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie.

HOOFDSTUK V

Bestrijding van discriminatie bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*Afdeling I – Discriminatieverbod**Artikel 11*

§1. Elke discriminatie in de arbeidsbetrekkingen op basis van één of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria is verboden bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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

- rechtstreekse discriminatie ;
- onrechtstreekse discriminatie ;
- opdracht tot discrimineren ;
- intimidatie ;
- seksuele intimidatie ;
- weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap ;
- ongelijke of onrechtvaardige bezoldiging van mannen en vrouwen.

§ 3. Voor hetzelfde werk of voor werk waaraan eenzelfde waarde wordt toegekend, moet rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie op grond van geslacht uit alle elementen en voorwaarden van de bezoldiging worden geweerd. In het bijzonder wanneer een systeem van sectorale beroepsindeling wordt gebruikt voor het bepalen van de bezoldigingen, moet dit systeem steunen op dezelfde criteria voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en het moet discriminatie op grond van geslacht uitsluiten.

Article 8

Les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris.

Article 9

§1^{er}. Le dispositif des plans de diversité fait l'objet d'une évaluation.

§ 2. Aux fins de l'évaluation du dispositif des plans de diversité, un comité d'évaluation est créé. Ce comité d'évaluation est composé d'un représentant d'Actiris, d'un représentant de Bruxelles Pouvoirs locaux, d'un représentant du cabinet du Ministre ayant en charge les Pouvoirs locaux, d'un représentant du cabinet du Ministre ou Secrétaire d'État ayant en charge l'Égalité des Chances, d'un représentant d'Unia et d'un représentant de l'Institut.

§ 3. Le Gouvernement arrête le contenu de l'évaluation du dispositif des plans de diversité.

Article 10

Le Gouvernement arrête le contenu minimal des plans de diversité, la procédure pour leur adoption ainsi que la description de fonction du manager de la diversité visé à l'article 5, § 2, 1° dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

CHAPITRE V

Lutte contre la discrimination dans les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale*Section Ire – Interdiction de la discrimination**Article 11*

§1^{er}. Toute discrimination dans les relations de travail sur la base d'un ou de plusieurs critères protégés, réels ou supposés, personnels ou attribués par association, est interdite dans les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend au sens 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 ;
- Inégalité ou iniquité des rémunérations entre hommes et femmes.

§ 3. Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

§ 4. Een ouder verbonden door een arbeidsbetrekking zoals bedoeld in artikel 4, 12°, die in ouderschaps-, vaderschaps- of adoptieverlof is, heeft het recht om na dit verlof zijn/haar functie of een gelijkwaardige functie weer op te nemen onder dezelfde voorwaarden en hij/zij moet de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden genieten waarop hij/zij recht zou hebben gehad tijdens zijn/haar aanwezigheid.

§ 5. De bepalingen van deze ordonnantie zijn niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van in artikel 2, § 1, 1° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.

Afdeling II – Rechtvaardiging van onderscheid

Artikel 12

Direct onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt geen discriminatie wanneer het betrokken kenmerk vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de omstandigheden waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt.

De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt op grond van de in artikel 4, 23° gegeven definitie.

Artikel 13

Elk indirect onderscheid op grond van een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn of, in geval van direct onderscheid op grond van een handicap, tenzij aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

Artikel 14

§1. – Een onderscheid op grond van een beschermd criterium geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie wanneer het onderscheid een door de Regering toegelaten maatregel van positieve actie inhoudt.

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

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

Artikel 15

§1. Onderscheid op grond van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van door deze ordonnantie verboden rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

§ 4. Un parent, engagé dans une relation de travail telle que visée à l'article 4, 12°, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

§ 5. Les dispositions de la présente ordonnance ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1^{er}, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

Section II – Justification des distinctions

Article 12

Les distinctions directes fondées sur une caractéristique liée à l'un des critères protégés ne constituent pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en vertu de la définition donnée à l'article 4, 23°.

Article 13

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 soit objectivement justifié/e par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ; ou, -à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Article 14

§1^{er}. Une distinction sur la base d'un critère protégé ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

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

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

Article 15

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

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

Afdeling III – Controle

Artikel 16

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Regering aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze ordonnantie en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 4 tot 11 van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, als gewijzigd door de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. Het plaatselijke bestuur heeft de verplichting om gedurende een jaar, in een dossier voor de selectie van één persoon, alle kandidaatstellingen voor de in te vullen betrekking te bewaren, alsook het gevolg dat aan die laatste werd gegeven.

De ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie hebben in overeenstemming met de bepalingen van § 1 toegang tot dit selectiedossier.

§ 3. Het plaatselijke bestuur moet op intern vlak alle beslissingen over selecties, bevorderingen of ontslagen motiveren en moet deze motiveringen gedurende een jaar bewaren.

De ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie hebben in overeenstemming met de bepalingen van § 1 toegang tot deze motiveringen.

Afdeling IV – Sancties en procedures

Artikel 17

De bepalingen die strijdig zijn met deze ordonnantie alsook de bedingen die bepalen dat één of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze ordonnantie worden gewaarborgd, zijn nietig.

Artikel 18

§ 1. In geval van discriminatie verboden door deze ordonnantie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

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

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade, vermeld in § 1, is gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij

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

Section III – Contrôle

Article 16

§ 1^{er}. Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Gouvernement surveillent l'exécution de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux articles 4 à 11 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations tel que modifié par l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. L'administration locale a l'obligation de conserver pendant un an, dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données.

Ce dossier de sélection est accessible aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution de la présente ordonnance conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

§ 3. L'administration locale est tenue de motiver au niveau interne l'ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement et de conserver ces motivations pendant un an.

Ces motivations sont accessibles aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution de la présente ordonnance conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

Section IV – Dispositifs de sanction et procédures

Article 17

Les dispositions contraires à cette ordonnance sont nulles, ainsi que les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

Article 18

§ 1^{er}. En cas de discrimination interdite par la présente ordonnance, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

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

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour le préjudice matériel et moral visé au § 1^{er} correspondent à la rémunération brute de six mois,

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 bezoldiging.

Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie verboden door deze ordonnantie echter kan worden hersteld via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 17, 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 19

§1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of een orgaan in de zin van artikel 27 stelt de geadieerde rechter het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

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

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan de geadieerde rechter de in artikel 18, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De geadieerde rechter kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, met waarborging van de anonimiteit van het slachtoffer, 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.

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 brute.

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 17, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros lorsque le contrevenant 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 19

§1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêts, ou encore d'un organe au sens de l'article 27, la juridiction saisie constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

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

§ 2. À la demande de la victime, la juridiction saisie peut lui attribuer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

§ 3. La juridiction saisie peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'elle en rédige, tout en veillant à garantir l'anonymat de la victime, pendant le délai qu'elle 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.

À 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.

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

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

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

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

Artikel 20

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan of de organen in de zin van artikel 27, 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.

Afdeling V – Strafbepalingen

Artikel 21

Met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar en een geldboete van vijftig tot duizend euro of met één van die straffen wordt gestraft iedere werknemer, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon opzettelijk discrimineert op grond van een van de beschermde criteria.

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

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

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van de organen in de zin van artikel 27 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 de artikelen 1385*bis* tot 1385*nonies* van het Gerechtelijk Wetboek.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute autre juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée n'a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

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

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

Article 20

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, des organes au sens de l'article 27, 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.

Section V – Dispositions pénales

Article 21

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet intentionnellement une discrimination à l'égard d'une personne sur la base d'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, sur la base 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 travailleurs prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte, de dénoncer le coupable ; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

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

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, des organes au sens de l'article 27, 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.

Artikel 22

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 19 werd gewezen.

Artikel 23

In geval van inbreuken als omschreven in de artikelen 21 en 22 kan de veroordeelde daarnaast veroordeeld worden tot een verbod overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek.

Artikel 24

In geval van inbreuk zoals bedoeld in artikel 21 kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 125 tot 6.200 euro.

De administratieve geldboete wordt toegepast zoveel maal als er personen slachtoffer zijn van een inbreuk zoals bedoeld in artikel 21, zonder dat het bedrag ervan hoger mag zijn dan 20.000 euro.

Bij herhaling binnen het jaar dat volgt op een beslissing die een administratieve geldboete oplegt, kunnen de bedragen bedoeld in het eerste en tweede lid worden verdubbeld.

De Regering bepaalt de procedure en de modaliteiten met betrekking tot de administratieve geldboetes.

Artikel 25

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 VI – Bewijslast*Artikel 26*

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

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

Afdeling VII – Rechtsbescherming en rechtshandhaving*Artikel 27*

§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. Het verbod op het nemen van nadelige maatregelen door de werkgever geldt eveneens voor eventuele werknemers die optreden als getuige, de verdediging, raadsman of toeverlaat voor de persoon die de klacht heeft ingediend.

Article 22

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 19.

Article 23

En cas d'infractions telles que définies aux articles 21 et 22, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Article 24

En cas d'infraction visée à l'article 21, une amende administrative de 125 euros à 6.200 euros peut être infligée.

L'amende administrative est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes victimes d'une infraction visée à l'article 21, sans que son montant puisse excéder 20.000 euros.

En cas de récidive dans l'année qui suit une décision infligeant une amende administrative, les montants visés aux alinéas 1^{er} et 2 peuvent être doublés.

Le Gouvernement détermine la procédure et les modalités relatives aux amendes administratives.

Article 25

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 VI – Charge de la preuve*Article 26*

§1^{er}. Lorsque la personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

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

Section VII – Dispositifs de protection et de défense*Article 27*

§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. L'interdiction de la prise de mesures préjudiciables par l'employeur vaut également pour les éventuels travailleurs qui agissent comme témoin, défendeur, conseil ou soutien en faveur de la personne ayant introduit la plainte.

§ 3. 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 elke andere nadelige maatregel getroffen door de werkgever. De nadelige maatregel kan worden getroffen tijdens de arbeidsbetrekking of na de beëindiging ervan.

§ 4. 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 een van de in organen in de zin van artikel 27 of door een belangenvereniging bij de openbare instelling of dienst die de betrokkene tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een van de organen in de zin van artikel 27, of door een belangenvereniging.

De in § 3, eerste en tweede gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post aangetekende zending ter kennis gebrachte brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 5. 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.

§ 6. 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.

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

§ 7. 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

§ 3. 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 tout autre traitement défavorable par l'employeur. La mesure préjudiciable peut avoir lieu durant la relation de travail ou après la cessation de celle-ci.

§ 4. 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 un des organes au sens de l'article 27, 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 un des organes au sens de l'article 27, ou par un groupement d'intérêts.

La plainte motivée, visée au § 3, premier et deuxième tiret, consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé avec accusé de réception à la poste, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

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

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

§ 6. 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.

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

§ 7. À défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au § 5, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au

voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade. In laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 8. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangvereniging 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.

§ 9. 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.

§ 10. 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 28

Unia en het Instituut worden aangewezen als organen voor de bevordering van gelijke behandeling in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest.

Artikel 29

§1. Unia en het Instituut worden aangewezen als organen die, elk wat hun respectieve bevoegdheden betreft, in rechte kunnen optreden in rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze ordonnantie aanleiding kan geven in geval van discriminatie op grond 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 in het eerste lid vermelde organen pas ontvankelijk als zij bewijzen dat zij handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

§ 2. De in § 1 vermelde organen zijn op grond van de beschermde criteria waarvoor zij 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 30

§1. Unia en het Instituut worden aangewezen als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van een van de beschermde criteria.

préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 8. 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}.

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

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

Article 28

Unia et l'Institut sont désignés comme organes de promotion de l'égalité de traitement en Région de Bruxelles-Capitale.

Article 29

§1^{er}. Unia et l'Institut sont désignés comme organes pouvant ester en justice, chacun pour ses compétences respectives, dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des critères protégés.

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

§ 2. Les organes mentionnés au § 1^{er}, sont, sur la base des 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 30

§1^{er}. Unia et l'Institut sont désignés comme service de conciliation dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base d'un des critères protégés.

§ 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 het Parlement jaarlijks een activiteitenverslag waarin de identiteit van de verzoekers en die van de beschuldigde personen niet mogen worden opgenomen. Daarnaast kan de verzoeningsdienst tussentijdse verslagen opstellen indien hij dit nuttig acht. Die verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling bij de tewerkstelling kan verbeteren.

Afdeling VIII – Slotbepalingen

Artikel 31

Bij haar inwerkingtreding heft deze ordonnantie de ordonnantie van 4 september 2008 *ter* bevordering van diversiteit en *ter* bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt op.

Brussel,

Voor de Regering,

Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,
bevoegd voor Plaatselijke Besturen.

Rudi VERVOORT

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

Section VIII – Dispositions finales

Article 31

Au moment de son entrée en vigueur, la présente ordonnance abroge l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

Bruxelles, le

Pour le Gouvernement,

Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux.

Rudi VERVOORT

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

Op is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, bevoegd voor Plaatselijke Besturen, Territoriale Ontwikkeling, Stedelijk Beleid, Monumenten en Landschappen, Studentenaangelegenheden, Toerisme en Haven van Brussel verzocht binnen een termijn van dertig dagen van rechtswege^(*) verlengd en verlengd tot 28 september 2018^(**) een advies te verstrekken over een voorontwerp van kaderordonnantie « met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij ».

Het voorontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 24 september 2018. De kamer was samengesteld uit Martine BAGUET, kamervoorzitter, Bernard BLERO en Wanda VOGEL, staatsraden, Sébastien VAN DROOGHENBROECK en Marianne DONY, assessoren, Catherine VAN GEERSDAELE, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Xavier DELGRANGE, eerste auditeur-afdelingshoofd. De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wanda VOGEL.

Het advies (nr. 64.098/4), waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 24 september 2018.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de wetten « op de Raad van State », gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het voorontwerp^(‡), de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

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

VOORAFGAANDE OPMERKING

De afdeling Wetgeving heeft in haar advies 45.702/2 van 29 december 2008, dat gegeven is over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 9 juli 2010 « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling »⁽¹⁾ en waarnaar ook wordt verwezen in advies 61.774/4, gegeven op 9 oktober 2017 over een voorontwerp van ordonnantie « ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie » de volgende opmerking geformuleerd :

(*) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, in fine, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juli en 31 juli of wanneer hij verstrijkt tussen 15 juli en 15 augustus.

(**) Bij e-mail van 3 augustus 2018.

(‡) Aangezien het om een voorontwerp van ordonnantie gaat, wordt onder « rechtsgrond » de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

(1) <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/45702.pdf>.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Le 26 juillet 2018 le Conseil d'État, section de législation, a été invité par Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, du Développement territorial, de la Politique de la Ville, des Monuments et Sites, des Affaires étudiantes, du Tourisme et du Port de Bruxelles à communiquer un avis, dans un délai de trente jours prorogé de plein droit^(*) et prorogé jusqu'au 28 septembre 2018^(**), sur un avant-projet d'ordonnance cadre « visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise ».

L'avant-projet a été examiné par la quatrième chambre le 24 septembre 2018. La chambre était composée de Martine BAGUET, président de chambre, Bernard BLERO et Wanda VOGEL, conseillers d'État, Sébastien VAN DROOGHENBROECK et Marianne DONY, assessors, Catherine VAN GEERSDAELE, greffier.

Le rapport a été présenté par Xavier DELGRANGE, premier auditeur chef de section concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Wanda VOGEL.

L'avis (n° 64.098/4), dont le texte suit, a été donné le 24 septembre 2018.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o des lois « sur le Conseil d'État », coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet^(‡) 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.

OBSERVATION PRÉALABLE

Dans l'avis n° 45.702/2 donné le 29 décembre 2008 sur un avant-projet devenu le décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 « relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement »⁽¹⁾, rappelé par l'avis n° 61.774/4 donné le 9 octobre 2017 sur un avant-projet d'ordonnance « visant à promouvoir la diversité et à lutter contre le discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune », la section de législation a formulé l'observation suivante :

(*) Ce délai résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, in fine, des lois « sur le Conseil d'État », coordonnées le 12 janvier 1973 qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juillet au 31 juillet ou lorsqu'il expire entre le 15 juillet et le 15 août.

(**) Par courriel du 3 août 2018.

(‡) S'agissant d'un avant-projet d'ordonnance, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

(1) <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/45702.pdf>.

« Ainsi que la section de législation du Conseil d'État l'a souvent rappelé⁽²⁾, la nécessité d'assurer correctement la transposition de directives européennes et celle d'informer adéquatement le Parlement sur le choix des moyens que le Gouvernement lui propose de mettre en œuvre, commandant que des tableaux de transposition des directives en cause et des dispositions de l'avant-projet, soient établis dans les deux sens⁽³⁾, soient annexés à la lettre de demande d'avis adressée à la section de législation afin d'en faciliter l'examen⁽⁴⁾ et soient joints au projet législatif lui-même⁽⁵⁾. Ces tableaux sont en effet très utiles pour l'assemblée législative mais également pour les destinataires des règles. Ils permettent aussi d'éviter que l'exercice du droit d'amendement prévu par l'article 39 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles excède les limites du pouvoir d'appréciation que le droit européen reconnaît aux États membres. Pareille exigence correspond par ailleurs aux considérants de plusieurs des directives que l'avant-projet examiné vise précisément à transposer⁽⁶⁾.

La nécessité d'établir et de communiquer les tableaux de transposition des directives concernées dans les deux sens est d'autant plus essentielle en ce qui concerne le présent avant-projet de décret, vu la complexité de son contexte juridique tant européen qu'interne : non seulement il procède à la transposition simultanée de plusieurs directives européennes présentant chacune leurs propres spécificités, mais en outre les compétences de la Commission communautaire française sont limitées par rapport au champ d'application de ces directives et, de plus, la matière se caractérise par une grande technicité juridique [...]. »⁽⁷⁾.

Dezelfde opmerking behoort, *mutatis mutandis*, over het voorontwerp van ordonnantie te worden gemaakt.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. UNIA, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, heeft in zijn advies 195 van 22 juni 2018 « relatif à l'avant-projet d'ordonnance cadre visant

(2) Voetnoot 5 van het geciteerde advies : Sur le caractère indispensable de l'établissement de pareils tableaux, tant pour l'auteur de l'avant-projet et le Parlement que pour la section de législation du Conseil d'État, voir aussi le rapport annuel du Conseil d'État, 2005-2006, n^{os} 15 à 17 (<http://www.conseildetat.be>) et notamment l'avis 44.742/4, donné le 9 juillet 2008, par la section de législation du Conseil d'État sur un avant-projet de décret de la Communauté française « [...] relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination » (*Doc. parl.*, Parl. Comm. Fr., 2008-2009, n^o 601/1, pp. 91-92).

(3) Voetnoot 6 van het geciteerde advies : Voir sur ce point Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, (<http://www.conseildetat.be>) qui requiert expressément l'établissement de deux tableaux de transposition : un tableau de correspondance entre les articles de la directive et ceux de l'acte de transposition et un tableau de correspondance entre les articles de l'acte de transposition et ceux de la directive (p. 118, §§ 191.1 et 191.2).

(4) Voetnoot 7 van het geciteerde advies : *Ibidem*, p. 118, § 192.

(5) Voetnoot 8 van het geciteerde advies : *Ibidem*, p. 118, § 193.

(6) Voetnoot 9 van het geciteerde advies : Voir les considérants (29) de la directive 2004/113/CE, (41) de la directive 2006/54/CE en vertu desquels « [...] les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition et à les rendre publics ».

(7) Zie in dezelfde zin advies 55.580/4, op 24 maart 2014 gegeven over een voorontwerp dat heeft geleid tot de ordonnantie van 5 oktober 2017 « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling », opmerking 2, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/55580.pdf>.

« Ainsi que la section de législation du Conseil d'État l'a souvent rappelé⁽²⁾, la nécessité d'assurer correctement la transposition de directives européennes et celle d'informer adéquatement le Parlement sur le choix des moyens que le Gouvernement lui propose de mettre en œuvre, commandant que des tableaux de transposition des directives en cause et des dispositions de l'avant-projet, soient établis dans les deux sens⁽³⁾, soient annexés à la lettre de demande d'avis adressée à la section de législation afin d'en faciliter l'examen⁽⁴⁾ et soient joints au projet législatif lui-même⁽⁵⁾. Ces tableaux sont en effet très utiles pour l'assemblée législative mais également pour les destinataires des règles. Ils permettent aussi d'éviter que l'exercice du droit d'amendement prévu par l'article 39 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles excède les limites du pouvoir d'appréciation que le droit européen reconnaît aux États membres. Pareille exigence correspond par ailleurs aux considérants de plusieurs des directives que l'avant-projet examiné vise précisément à transposer⁽⁶⁾.

La nécessité d'établir et de communiquer les tableaux de transposition des directives concernées dans les deux sens est d'autant plus essentielle en ce qui concerne le présent avant-projet de décret, vu la complexité de son contexte juridique tant européen qu'interne : non seulement il procède à la transposition simultanée de plusieurs directives européennes présentant chacune leurs propres spécificités, mais en outre les compétences de la Commission communautaire française sont limitées par rapport au champ d'application de ces directives et, de plus, la matière se caractérise par une grande technicité juridique [...]. »⁽⁷⁾.

L'avant-projet d'ordonnance appelle *mutatis mutandis* la même observation.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

1. Dans son avis 195 du 22 juin 2018 « relatif à l'avant-projet d'ordonnance cadre visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre

(2) Note de bas de page n^o 5 de l'avis cité : Sur le caractère indispensable de l'établissement de pareils tableaux, tant pour l'auteur de l'avant-projet et le Parlement que pour la section de législation du Conseil d'État, voir aussi le rapport annuel du Conseil d'État, 2005-2006, n^{os} 15 à 17 (<http://www.conseildetat.be>) et notamment l'avis 44.742/4, donné le 9 juillet 2008, par la section de législation du Conseil d'État sur un avant-projet de décret de la Communauté française « [...] relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination » (*Doc. parl.*, Parl. Comm. Fr., 2008-2009, [...] n^o 601/1, pp. 91-92).

(3) Note de bas de page n^o 6 de l'avis cité : Voir sur ce point Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, (<http://www.conseildetat.be>) qui requiert expressément l'établissement de deux tableaux de transposition : un tableau de correspondance entre les articles de la directive et ceux de l'acte de transposition et un tableau de correspondance entre les articles de l'acte de transposition et ceux de la directive (p. 118, §§ 191.1 et 191.2).

(4) Note de bas de page n^o 7 de l'avis cité : *Ibidem*, p. 118, § 192.

(5) Note de bas de page n^o 8 de l'avis cité : *Ibidem*, p. 118, § 193.

(6) Note de bas de page n^o 9 de l'avis cité : Voir les considérants (29) de la directive 2004/113/CE, (41) de la directive 2006/54/CE en vertu desquels « [...] les États membres sont encouragés à établir, pour eux-mêmes et dans l'intérêt de la Communauté, leurs propres tableaux, qui illustrent, dans la mesure du possible, la concordance entre la présente directive et les mesures de transposition et à les rendre publics ».

(7) Voir dans le même sens l'avis n^o 55.580/4 donné le 24 mars 2014 sur un avant-projet devenu l'ordonnance du 5 octobre 2017 « tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement », l'observation 2, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/55580.pdf>.

à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise » de volgende algemene opmerking gemaakt :

« 2.1. Pour une ordonnance cadre antidiscrimination générale

Le champ d'application de l'avant-projet d'ordonnance (APO) « cadre » soumis à avis est limité aux pouvoirs locaux. S'il était des plus pertinent de combler ainsi un défaut de transposition des directives européennes en matière de lutte contre les discriminations, Unia se doit de rappeler sa recommandation générale, formulée de longue date et réitérée à plusieurs reprises, de produire, pour la Région de Bruxelles-Capitale (RBC), une ordonnance cadre générale, s'appliquant d'emblée à tous les domaines de compétence de la région, plutôt que de multiplier des ordonnances ou des ordonnances cadre limitées chaque fois à des domaines de compétence spécifiques, tels l'emploi, la fonction publique régionale, la fonction publique locale, le logement, les biens et services, etc.

Il en résulterait un gain de cohérence et de lisibilité de la législation antidiscrimination régionale.

Unia remarque par ailleurs qu'il serait préférable d'étendre le champ d'application de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise à la fonction publique locale, plutôt que de maintenir deux ordonnances distinctes, désormais fort similaires dans leurs contenus et ne différant essentiellement que par leurs champs d'application. Cette option aurait le mérite, à défaut d'instaurer une ordonnance cadre générale, au moins de réduire la multiplicité actuelle des ordonnances antidiscrimination et d'unifier le cadre législatif s'appliquant aux fonctions publiques qui relèvent du champ de compétence de la RBC. Le risque, réel aujourd'hui, est qu'une opportunité d'avancée significative en matière de lutte contre les discriminations dans le cadre de l'une des deux ordonnances ne soit bloquée par le *status quo* dans le cadre de l'autre ordonnance. Et si l'une ne peut être modifiée sans modifier de même l'autre, c'est bien qu'elles gagneraient à être fusionnées. »

Om de redenen die in dat advies worden opgegeven, zou het voor de rechtszekerheid beter zijn een algemene ordonnantie aan te nemen die heel het bevoegdheidsdomein van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestrijkt.

Aan de hand van een dergelijke algemene wettekst zou de gewestwetgever namelijk kunnen toezien op de algemene samenhang van de gewestelijke regelingen inzake de bestrijding van discriminatie die voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zouden gelden, en er aldus zo goed mogelijk voor kunnen zorgen dat die regelingen in overeenstemming zijn met de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, vastgelegd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Indien de steller van het voorontwerp van ordonnantie een tekst aanneemt die specifiek de bestrijding van discriminatie bij de plaatselijke Brusselse overheidsdiensten tot doel heeft, moet hij, indien hij niet aan de voornoemde beginselen wil voorbijgaan, de regels die hij instelt en waarvoor in de bestaande Brusselse gewestwetgeving inzake de bestrijding van discriminatie geen equivalent bestaat, objectief en redelijk kunnen verantwoorden.

2. Volgens artikel 4, 15°, van het voorontwerp verstaat men onder directe discriminatie, een « direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van [hoofdstuk V,] afdeling II ».

In artikel 4, 13°, worden de beschermde criteria als volgt gedefinieerd :

« 13° beschermde criteria : leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, godsdienstige, levensbeschouwelijke,

les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise », UNIA, le centre interfédéral pour l'égalité des chances, faisait la remarque générale suivante :

« 2.1. Pour une ordonnance cadre antidiscrimination générale

Le champ d'application de l'avant-projet d'ordonnance (APO) « cadre » soumis à avis est limité aux pouvoirs locaux. S'il était des plus pertinent de combler ainsi un défaut de transposition des directives européennes en matière de lutte contre les discriminations, Unia se doit de rappeler sa recommandation générale, formulée de longue date et réitérée à plusieurs reprises, de produire, pour la Région de Bruxelles-Capitale (RBC), une ordonnance cadre générale, s'appliquant d'emblée à tous les domaines de compétence de la région, plutôt que de multiplier des ordonnances ou des ordonnances cadre limitées chaque fois à des domaines de compétence spécifiques, tels l'emploi, la fonction publique régionale, la fonction publique locale, le logement, les biens et services, etc.

Il en résulterait un gain de cohérence et de lisibilité de la législation antidiscrimination régionale.

Unia remarque par ailleurs qu'il serait préférable d'étendre le champ d'application de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise à la fonction publique locale, plutôt que de maintenir deux ordonnances distinctes, désormais fort similaires dans leurs contenus et ne différant essentiellement que par leurs champs d'application. Cette option aurait le mérite, à défaut d'instaurer une ordonnance cadre générale, au moins de réduire la multiplicité actuelle des ordonnances antidiscrimination et d'unifier le cadre législatif s'appliquant aux fonctions publiques qui relèvent du champ de compétence de la RBC. Le risque, réel aujourd'hui, est qu'une opportunité d'avancée significative en matière de lutte contre les discriminations dans le cadre de l'une des deux ordonnances ne soit bloquée par le *status quo* dans le cadre de l'autre ordonnance. Et si l'une ne peut être modifiée sans modifier de même l'autre, c'est bien qu'elles gagneraient à être fusionnées. »

Pour les raisons énoncées dans cet avis, la sécurité juridique serait beaucoup mieux assurée si une ordonnance générale couvrant tout le champ des compétences de la Région de Bruxelles-Capitale était adoptée.

Une telle législation générale permettrait en effet au législateur régional de veiller à la cohérence d'ensemble des dispositifs régionaux de lutte contre les discriminations appelés à s'appliquer dans la Région de Bruxelles-Capitale et d'assurer ainsi au mieux la conformité de ces dispositifs aux principes d'égalité et de non-discrimination consacrés par les articles 10 et 11 de la Constitution.

En adoptant une ordonnance ayant spécifiquement pour objet la lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, l'auteur de l'avant-projet d'ordonnance doit, sous peine de méconnaître les principes précités, être en mesure de justifier de manière objective et raisonnable les règles qu'il institue et qui ne trouvent pas d'équivalent dans les dispositifs régionaux bruxellois existants de lutte contre les discriminations.

2. Selon l'article 4, 15°, de l'avant-projet, une discrimination directe s'entend de la « distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions [du chapitre V,] section II ».

L'article 4, 13°, définit les critères protégés comme suit :

« 13° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques

politieke of vakbondsovertuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, identiteit en genderuiting, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, sociale afkomst of positie. ».

Volgens artikel 12, eerste lid, van het voorontwerp valt een direct onderscheid gebaseerd op een kenmerk dat verband houdt met één van de beschermde criteria, te rechtvaardigen « wanneer het betrokken kenmerk vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de omstandigheden waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt ». Voorts stelt het voorontwerp dat een onderscheid dat maatregelen van positieve actie inhoudt (artikel 14 van het voorontwerp), alsook een onderscheid dat bij of krachtens een wet is opgelegd, geen discriminatie in de zin van de ontworpen ordonnantie is.

De vraag rijst of de steller van het voorontwerp een onderscheid gebaseerd op een van de beschermde criteria zoals genoemd in artikel 4, 13°, van het voorontwerp, werkelijk enkel als gerechtvaardigd wil beschouwen wanneer het betreffende kenmerk, dat verband houdt met een van de beschermde criteria, een wezenlijk en bepalend vereiste vormt. In de richtlijnen 2000/43/EG⁽⁸⁾, 2000/78/EG⁽⁹⁾ en 2006/54/EG⁽¹⁰⁾, die, zoals de bespreking van het artikel ter onderbouwing van het ontworpen dispositief vermeldt, de lidstaten toestaan die rechtvaardigingsregeling vast te leggen, is er van die rechtvaardiging namelijk enkel sprake voor discriminatie op het gebied van arbeid en beroep die op bepaalde criteria steunt. Die criteria zijn voor richtlijn 2000/43/EG ras of etnische afstamming, voor richtlijn 2000/78/EG godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid en voor richtlijn 2006/54/EG geslacht. Inzake de verschillende behandeling op basis van leeftijd kunnen de lidstaten volgens artikel 6 van richtlijn 2000/78/EG voorts een minder strikte rechtvaardigingsregeling instellen, wat het voorontwerp van ordonnantie niet langer doet, in tegenstelling tot andere antidiscriminatiewetgevingen en met name de ordonnantie van 4 september 2008 « ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt. »⁽¹¹⁾.

De afdeling Wetgeving vraagt zich af of die regels wel in overeenstemming zijn met de werkelijke bedoelingen van de steller van het voorontwerp van ordonnantie. Wat dat betreft wijst ze erop dat het ten aanzien van de voornoemde richtlijnen weliswaar niet problematisch is dat de rechtvaardiging gebaseerd op het begrip « wezenlijk en bepalend vereiste » veralgemeend wordt, maar dan op voorwaarde dat die veralgemening het begrip « wezenlijk en bepalend vereiste » geen andere inhoud geeft wanneer het wordt gebruikt om een onderscheid te rechtvaardigen dat gebaseerd is op beschermde criteria die in die richtlijn zijn vastgelegd.

Indien de steller van het voorontwerp de geplande regeling om een onderscheid te rechtvaardigen wenst te handhaven, dient hij erop toe te zien dat de mogelijke consequenties van de ontworpen teksten aanvaardbaar zijn. Daartoe moet hij in de memorie van toelichting of in de

(8) 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 ».

(9) Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 « tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ».

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

(11) Artikel 10 van die ordonnantie luidt als volgt: « Verschillen in behandeling op grond van leeftijd vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien deze objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. »

ou politiques, les convictions syndicales, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité et l'expression de genre, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique, ou l'origine ou condition sociale. ».

L'article 12, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet permet de justifier une distinction directe fondée sur une caractéristique liée à l'un des critères protégés « lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante ». L'avant-projet énonce par ailleurs que ne constituent pas des discriminations, au sens de l'ordonnance en projet, les distinctions qui constituent des mesures d'action positive (article 14 de l'avant-projet), ainsi que celles qui sont imposées par ou en vertu d'une loi.

La question se pose de savoir si l'intention de l'auteur de l'avant-projet est effectivement de n'admettre le caractère justifié d'une distinction fondée sur l'un des critères protégés, tels qu'énoncés à l'article 4, 13°, de l'avant-projet, que dans les cas où la caractéristique en cause, liée à l'un des critères protégés, constitue une exigence essentielle et déterminante, alors que les directives 2000/43/CE⁽⁸⁾, 2000/78/CE⁽⁹⁾ et 2006/54/CE⁽¹⁰⁾, qui permettent aux états de consacrer ce système de justification, ainsi que le rappelle le commentaire de l'article en vue d'étayer le dispositif en projet, ne l'envisagent que pour les discriminations dans le domaine de l'emploi et du travail qui sont fondées sur certains critères, à savoir, pour ce qui concerne la directive 2000/43/CE, la race ou l'origine ethnique, pour ce qui concerne la directive 2000/78/CE, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle et, pour ce qui concerne la directive 2006/54/CE, le sexe. Par ailleurs, la directive 2000/78/CE, en son article 6, permet aux États membres de consacrer un système moins strict de justification des différences de traitement fondée sur l'âge, système auquel l'avant-projet d'ordonnance ne fait plus écho, à la différence d'autres législations anti-discrimination et notamment l'ordonnance du 4 septembre 2008 « visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale. »⁽¹¹⁾.

La section de législation se demande si ces modalités correspondent aux intentions réelles de l'auteur de l'avant-projet d'ordonnance. À cet égard, elle rappelle que si une généralisation de la justification fondée sur la notion d'exigence essentielle et déterminante ne soulève pas de difficulté au regard des directives précitées, c'est à la condition que cette généralisation n'emporte aucune dénaturation de la notion d'exigence essentielle et déterminante, lorsque cette notion est utilisée en vue de justifier les distinctions fondées sur des critères protégés par ces directives.

Si l'auteur de l'avant-projet entend maintenir le régime envisagé de justification des distinctions, il appartient à celui-ci de s'assurer que les dispositifs en projet sont admissibles dans les conséquences qu'ils sont susceptibles de produire, en apportant dans l'exposé des motifs ou

(8) Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 « relative à la mise œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ».

(9) 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 ».

(10) Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 « relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ».

(11) Selon l'article 10 de cette ordonnance: « Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires ».

bespreking van de artikelen de nodige toelichting verschaffen, en moet hij dienaangaande voorts zorgen voor de samenhang van alle gewestelijke Brusselse wetteksten inzake de bestrijding van discriminatie.

3. In het advies 61.774/4 is ook de volgende opmerking gemaakt, die op het voorliggende voorontwerp toepasselijk is, in het bijzonder gelet op de artikelen 4, 13^o, en 11, § 3 :

« Artikel 3, 6^o, van het voorontwerp inventariseert het onderscheid in behandeling op grond van « geslacht », « moederschap », « zwangerschap », « bevalling » en « geslachtsverandering » als aparte categorieën. *A contrario* volgt daaruit dat de passages waarin het voorontwerp enkel uitdrukkelijk melding maakt van het onderscheid in behandeling [dat] rechtstreeks op « geslacht » is gebaseerd, niet gaan over onderscheid in behandeling op grond van « moederschap » of « bevalling ». Dat is het geval voor artikel 11, § 2, van het voorontwerp.

Dat gevolg is niet in overeenstemming met wat in de geldende Europese richtlijnen is bepaald. Volgens overweging 23 van de aanhef van richtlijn 2006/54/EG « [blijkt uit] de jurisprudentie van het Hof van Justitie [...] duidelijk dat de ongunstige behandeling van een vrouw die verband houdt met zwangerschap of moederschap een directe discriminatie op grond van geslacht vormt ». Overweging 20 van de aanhef van richtlijn 2004/113/EG preciseert harerzijds in dezelfde zin dat « [h]et ongunstiger behandelen van vrouwen wegens zwangerschap of moederschap moet worden beschouwd als een vorm van directe discriminatie op grond van geslacht ».

De afdeling Wetgeving heeft in haar advies 50.114/2/V, op 23 augustus 2011 gegeven over een voorontwerp dat ontstaan heeft gegeven aan het decreet van het Waals Gewest van 12 januari 2012 « tot wijziging van het decreet van 6 november 2008 *ter* bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie »⁽¹²⁾, het volgende gesteld :

« Selon l'exposé des motifs, la volonté est notamment de faire clairement apparaître que « la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme et le changement de sexe » sont des critères apparentés au sexe et font donc partie des critères protégés.

Il n'est néanmoins pas certain que la simple modification de l'article 4, 5^o, du décret suffise à ce que, dans tout le corps du texte, l'interdiction de discriminer sur la base du sexe englobe ces critères apparentés. Il en va notamment ainsi de l'article 8 du décret, qui ne vise qu'une discrimination fondée sur le sexe sans plus viser les critères apparentés.

La sécurité juridique serait mieux assurée si le décret s'inspirait de la même logique de l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes », qui dispose :

« § 1^{er}. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe ».

L'exposé des motifs du projet de loi justifiait ainsi l'adoption de cette disposition :

(12) Voetnoot 17 van het geciteerde advies : Advies 50.114/2/V, op 23 augustus 2011 gegeven over een voorontwerp van decreet van het Waals Gewest « modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination » (*Parl. St. W.* Parl. 2011-12, nr. 490/1, 9), <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/50114.pdf>.

le commentaire des articles les éléments d'explication nécessaires, et de veiller par ailleurs à la cohérence sur ce plan de l'ensemble des dispositifs régionaux bruxellois de lutte contre les discriminations.

3. L'avis n° 61.774/4 a également formulé l'observation suivante, qui est applicable à l'avant-projet examiné, notamment au vu des articles 4, 13^o, et 11, § 3 :

« L'article 3, 6^o, de l'avant-projet répertorie sous la forme de catégories distinctes les distinctions de traitement fondées sur le « sexe », la « maternité », la « grossesse », l'« accouchement » et le « changement de sexe ». Il en résulte, à contrario, que là où il ne vise explicitement que les distinctions de traitement fondées directement sur le « sexe », l'avant-projet n'inclut pas les distinctions de traitement fondées sur la « maternité » ou encore l'« accouchement ». Ainsi en va-t-il de l'article 11, § 2, de l'avant-projet.

Le résultat auquel il est pareillement abouti n'est pas conforme à ce que prévoient les directives européennes applicables. Selon le considérant 23 du préambule de la directive 2006/54/CE, « il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe ». Le considérant 20 du préambule de la directive 2004/113/CE précise pour sa part, en sens convergent, que « un traitement moins favorable de la femme en raison de la grossesse et de la maternité devrait être considéré comme une forme de discrimination directe fondée sur le sexe ».

Dans son avis n° 50.114/2/V donné le 23 août 2011 sur un avant-projet devenu le décret de la Région wallonne du 12 janvier 2012 « modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination »⁽¹²⁾, la section de législation a formulé ce qui suit :

« Selon l'exposé des motifs, la volonté est notamment de faire clairement apparaître que « la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme et le changement de sexe » sont des critères apparentés au sexe et font donc partie des critères protégés.

Il n'est néanmoins pas certain que la simple modification de l'article 4, 5^o, du décret suffise à ce que, dans tout le corps du texte, l'interdiction de discriminer sur la base du sexe englobe ces critères apparentés. Il en va notamment ainsi de l'article 8 du décret, qui ne vise qu'une discrimination fondée sur le sexe sans plus viser les critères apparentés.

La sécurité juridique serait mieux assurée si le décret s'inspirait de la même logique de l'article 4 de la loi du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes », qui dispose :

« § 1^{er}. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe ».

L'exposé des motifs du projet de loi justifiait ainsi l'adoption de cette disposition :

(12) Note de bas de page n° 17 de l'avis cité : Avis n° 50.114/2/V donné le 23 août 2011 sur un avant-projet de décret de la Région wallonne « modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination » (*Doc. parl.*, Parl. wall., 2011-2012, n° 490/1, p. 9), <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/50114.pdf>.

« Dans son premier paragraphe, cet article prévoit que la distinction directe sur la base de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité est assimilée à une distinction directe sur la base du sexe. Le deuxième paragraphe prévoit que la distinction directe sur la base du changement de sexe est assimilée à la distinction directe sur la base du sexe.

Pour que les obligations européennes de la Belgique soient correctement respectées, il est impératif que les distinctions de traitement fondées directement sur la grossesse, l'accouchement et la maternité soient traitées comme des distinctions directes fondées sur le sexe (voy. notamm. l'art. 4, § 1^{er}, a, de la directive 113/2004, ainsi que C.J.C.E., 177/88, arrêt Dekker du 8 novembre 1990. Voy. égal. l'actuel article 4, al. 2, de la loi du 7 mai 1999), et non comme des distinctions indirectes fondées sur le sexe. Le régime de justification n'est en effet pas identique dans l'un et l'autre cas.

L'assimilation des distinctions de traitement fondées sur le changement de sexe à des distinctions directes fondées sur le sexe est un enseignement issu de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes (C.J.C.E., C-13/94, arrêt P/S du 30 avril 1996). »⁽¹³⁾.

L'article 3, 2^o, actuel du décret et l'article 4, 5^o, en projet (article 2 de l'avant-projet) doivent être revus en conséquence. ».

Het voorliggende voorontwerp moet in het licht van die opmerking worden herzien. ».

4. Dat bij de ordonnantie bevoegdheden rechtstreeks aan een minister of aan een administratieve dienst worden opgedragen, is in strijd met artikel 69 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, dat bij artikel 36, § 1, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 « met betrekking tot de Brusselse Instellingen » toepasselijk is gemaakt op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deelstaatregeringen mogen immers enkel, indien ze het opportuun achten, bevoegdheden inzake de tenuitvoerlegging van een decreet of ordonnantie opdragen aan hun leden of aan de diensten vermeld in artikel 87 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, dat bij artikel 40, § 1, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 toepasselijk is gemaakt op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Bijgevolg horen dergelijke diensten, zoals die welke in artikel 4, 6^o, worden vermeld, niet in de ontworpen ordonnantie te worden gedefinieerd.

Evenzo moeten de artikelen 7 en 9, § 2, worden herzien zodat ze een machtiging verlenen aan de regering, die deze machtiging aan een van haar leden of diensten kan delegeren op basis van artikel 69 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, die bij artikel 36, § 1, van de bijzondere wet van 12 januari 1989 toepasselijk is gemaakt op de Brusselse instellingen.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

INDIENINGSBESLUIT

Het indieningsbesluit ontbreekt⁽¹⁴⁾.

(13) Voetnoot 18 van het geciteerde advies : Voetnoot 2 van het geciteerde advies : *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n° 51 2721/1, pp. 37-38.

(14) Beginselen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, www.raadvst-consetat.be, tab « Wetgevingstechniek », aanbevelingen 226 tot 228 en formule F 4-1-10-3.

« Dans son premier paragraphe, cet article prévoit que la distinction directe sur la base de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité est assimilée à une distinction directe sur la base du sexe. Le deuxième paragraphe prévoit que la distinction directe sur la base du changement de sexe est assimilée à la distinction directe sur la base du sexe.

Pour que les obligations européennes de la Belgique soient correctement respectées, il est impératif que les distinctions de traitement fondées directement sur la grossesse, l'accouchement et la maternité soient traitées comme des distinctions directes fondées sur le sexe (voy. notamm. l'art. 4, § 1^{er}, a, de la directive 113/2004, ainsi que C.J.C.E., 177/88, arrêt Dekker du 8 novembre 1990. Voy. égal. l'actuel article 4, al. 2, de la loi du 7 mai 1999), et non comme des distinctions indirectes fondées sur le sexe. Le régime de justification n'est en effet pas identique dans l'un et l'autre cas.

L'assimilation des distinctions de traitement fondées sur le changement de sexe à des distinctions directes fondées sur le sexe est un enseignement issu de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes (C.J.C.E., C-13/94, arrêt P/S du 30 avril 1996). »⁽¹³⁾.

L'article 3, 2^o, actuel du décret et l'article 4, 5^o, en projet (article 2 de l'avant-projet) doivent être revus en conséquence. ».

L'avant-projet à l'examen sera revu à la lumière de cette observation. ».

4. L'attribution directe par l'ordonnance de compétences à un ministre ou à un service administratif est contraire à l'article 69 de la loi spéciale du 8 août 1980, rendu applicable à la Région de Bruxelles-Capitale par l'article 36, § 1^{er}, de la loi spéciale du 12 janvier 1989 « relative aux institutions bruxelloises ». En effet, il n'appartient qu'aux gouvernements des entités fédérées d'attribuer, s'ils le jugent opportun, des compétences d'exécution d'un décret ou d'une ordonnance à leurs membres ou aux services visés à l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980, rendu applicable à la Région de Bruxelles-Capitale par l'article 40, § 1^{er}, de la loi spéciale du 12 janvier 1989.

Il ne convient dès lors pas que l'ordonnance en projet définisse de tels services, tels que ceux visés à l'article 4, 6^o.

De même, les articles 7 et 9, § 2, seront revus afin d'habiliter le Gouvernement qui, sur la base de l'article 69 de la loi spéciale du 8 août 1980, rendu applicable aux institutions bruxelloises par l'article 36, § 1^{er}, de la loi spéciale du 12 janvier 1989, pourra déléguer cette habilitation à l'un de ses membres ou services.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

ARRÊTÉ DE PRÉSENTATION

L'arrêté de présentation manque⁽¹⁴⁾.

(13) Note de bas de page n° 18 de l'avis cité : Note de bas de page 2 de l'avis cité : *Doc. parl.*, Chambre, 2006-2007, n° 51 2721/1, pp. 37-38.

(14) Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, www.raadvst-consetat.be, onglet « Technique législative », recommandations n°s 226 à 228 et formule F 4-1-10-3.

DISPOSITIEF

Artikel 4

1. De vraag rijst waarom in punt 1° enkel de gemeenten, de intercommunales en de gemeentelijke vzw's als « lokaal bestuur » worden vermeld, en bijvoorbeeld niet de autonome gemeentebedrijven.

De bepaling moet in het licht van deze opmerking opnieuw worden onderzocht.

2. Het heeft geen zin om in punt 12° specifiek naar de openbare sector te verwijzen. Het eerste streepje moet worden weggelaten.

Artikel 5

1. Volgens paragraaf 1, eerste zin, dient « elk plaatselijk bestuur [...] een actieplan diversiteit uit te werken [...] ».

De afdeling Wetgeving heeft in haar advies 61.774/4 de volgende opmerking gemaakt over een soortgelijk dispositief:

« De bepaling staat in hoofdstuk III met als opschrift « Bevordering van de diversiteit ». Dat hoofdstuk schrijft in het bijzonder voor dat « elke instelling, centrum en dienst die » (lees: elke instelling en elke dienst die en elk centrum dat) erkend wordt door of onder het toezicht valt van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie een « actieplan diversiteit » opstelt, maar het zegt niets over het doel of de inhoud van dat actieplan. Aldus komt het verband dat de steller van het voorontwerp lijkt te willen leggen tussen dat hoofdstuk en hoofdstuk IV « Bestrijding van discriminatie », niet duidelijk naar voren.

Er moet immers worden opgemerkt dat acties die erop gericht zijn het aspect « diversiteit » in het beleid van het Verenigd College te integreren, niet noodzakelijk en onlosmakelijk verbonden zijn met het verankeren van het beginsel van gelijke behandeling en met de acties « ter bestrijding van discriminatie ». Acties inzake diversiteit kunnen weliswaar bijvoorbeeld positieve acties omvatten ter bevordering van de gelijke behandeling door het bestrijden van discriminatie, maar ze kunnen ook een heel ander doel dienen zoals bijvoorbeeld, in navolging van wat is bepaald in de ordonnantie van 4 september 2008 « ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat », een « geheel van maatregelen ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen »⁽¹⁵⁾, wat niet hetzelfde is als maatregelen ter preventie of ter bestrijding van discriminatie.

Doordat de steller van het voorontwerp die twee aangelegenheden in eenzelfde tekst regelt zonder te differentiëren naar hun respectieve doelstellingen, wekt hij echter de indruk dat de twee categorieën acties die hij beoogt te bevorderen, samenvallen, wat niet altijd het geval blijkt te zijn. Dat is in ieder geval geen waarborg voor de leesbaarheid en de duidelijkheid van de verschillende maatregelen.

In de memorie van toelichting of in de toelichting bij het artikel moet worden gepreciseerd met welke bedoeling de steller van het voorontwerp

(15) Voetnoot 19 van het geciteerde advies: Volgens de toelichting van het voorstel dat aan de basis van die ordonnantie ligt, « strekt [die ordonnantie] ertoe de sociale gemengdheid te bevorderen, alsook de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen in het overheidsambt » (*Parl. St. Br. Parl. 2005-06, nr. A-281, 8*).

DISPOSITIF

Article 4

1. Au 1°, la question se pose de savoir pourquoi sont seules visées au titre d'« administrations locales », les communes, les intercommunales et les ASBL communales et non par exemple les régies communales autonomes.

La disposition sera réexaminée à la lumière de cette observation.

2. Au 12°, il est inutile de viser spécifiquement le secteur public. Le premier tiret sera omis.

Article 5

1. Aux termes du paragraphe 1^{er}, première phrase, « chaque administration locale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité [...] ».

Sur un dispositif similaire, la section de législation a fait l'observation suivante dans l'avis n° 61.774/4 :

« La disposition se place dans un chapitre III intitulé « Promotion de la diversité ». Il a notamment pour objet d'imposer à chaque institution, centre et service agréé par la Commission communautaire commune ou soumis au contrôle de celle-ci d'élaborer un « plan d'action diversité » sans en fournir l'objectif ni le contenu. Ce faisant, le lien que l'auteur de l'avant-projet semble vouloir établir entre ce chapitre et le chapitre IV intitulé « Lutte contre la discrimination » n'apparaît pas clairement.

En effet, il convient de rappeler que les actions visant à intégrer l'aspect « diversité » dans la politique menée par le Collège réuni ne sont pas nécessairement et indissociablement liées à la consécration du principe de l'égalité de traitement et aux actions à prendre en vue de « lutter contre les discriminations ». Mener des « actions diversité » peut certes recouvrir, par exemple, des actions positives visant à promouvoir l'égalité de traitement en luttant contre les discriminations mais elles peuvent aussi avoir un tout autre but comme, à l'instar de ce que prévoit l'ordonnance du 4 septembre 2008 « visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise », un « dispositif de mesures destinées à favoriser la représentation de l'ensemble des composantes de la population »⁽¹⁵⁾, par exemple, qui ne se confond pas avec des mesures de prévention ou de lutte contre la discrimination.

Or, en réglant ces deux matières dans un même texte sans les différencier dans leurs objectifs respectifs, l'auteur de l'avant-projet donne l'impression que les deux démarches dont il assure la promotion se recoupent, ce qui ne se vérifie pas dans tous les cas. De la sorte, la lisibilité et la clarté des différentes mesures ne sont certainement pas assurées.

L'exposé des motifs ou le commentaire de l'article sera complété de manière à préciser quelles sont les intentions poursuivies par l'auteur de

(15) Note de bas de page n° 19 de l'avis cité: Les développements de la proposition à l'origine de cette ordonnance précisent que celle-ci « vise à favoriser la mixité sociale et la représentation de toutes les composantes de la population à un emploi au sein des pouvoirs publics » (*Doc. parl., Parl. Rég. Brux.-Cap., 2005-2006, n° A-281, p. 8*).

de acties inzake diversiteit en de acties ter preventie of ter bestrijding van discriminatie met elkaar verbindt en hoe die acties zich tot elkaar verhouden om die doelstellingen te realiseren⁽¹⁶⁾. ».

Tot nog toe is een specifieke ordonnantie aan de diversiteit bij de plaatselijke Brusselse overheidsdiensten gewijd, namelijk de ordonnantie van 4 september 2008 «ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat». Die ordonnantie wordt echter in het voorliggende voorontwerp geïncorporeerd, en bij artikel 31 ervan opgeheven. De geciteerde opmerking geldt dus voor dit voorontwerp.

2. Paragraaf 1, tweede zin, luidt als volgt :

«Deze actieplannen worden opgesteld in overleg met de afvaardigingen van werknemers in de plaatselijke besturen met meer dan 49 werknemers. ».

Artikel 15, eerste lid, van de wet van 20 september 1948 «houdende organisatie van het bedrijfsleven» bepaalt het volgende :

«De Ondernemingsraden hebben tot taak binnen de perken van de op de onderneming toepasselijke wetten, collectieve overeenkomsten of beslissingen van de paritaire commissies :

[...] Hun advies uit te brengen en alle suggesties of bezwaren te kennen te geven over alle maatregelen die de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen ;

[...]».

Het overleg dat bij artikel 5, § 1, van het voorontwerp van ordonnantie wordt ingesteld, past hier in het kader van de tenuitvoerlegging van een wet, in algemene zin, in welk geval artikel 15, eerste lid, a), van de wet van 20 september 1948 van toepassing is. Het lijkt dus niet zinvol die bepaling in het voorontwerp van ordonnantie te parafraseren, en nog minder om daarvan af te wijken wat betreft het orgaan dat bij het overleg betrokken is, *a fortiori* wanneer het vereiste aantal van 50 werknemers wordt verminderd tot 49.

Hoe dan ook wordt in de memorie van toelichting niet uitgelegd waarom het nodig is voorbij te gaan aan de wetgeving die op federaal niveau bestaat en waarvoor de federale staat krachtens artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 bevoegd blijft.

Wat betreft het opstellen van een actieplan diversiteit dat *a priori* betrekking heeft op de gediversifieerde toegang tot werk, op de personeelsformatie die dienovereenkomstig moet worden vastgesteld, in het bijzonder door middel van beschrijvingen van de functies in kwestie, en op de menselijke betrekkingen binnen de diensten, rijst bij de afdeling Wetgeving de fundamentele vraag waarom het dispositief van hoofdstuk III van de wet van 19 december 1974 «tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel» *in casu* niet van toepassing zou zijn.

De tweede zin van paragraaf 1 moet dan ook worden weggelaten.

(16) Voetnoot 20 van het geciteerde advies : De steller moet zich daarbij afvragen of het niet beter zou zijn afzonderlijke wetgevende teksten aan te nemen waarin elke aangelegenheid afzonderlijk wordt behandeld.

l'avant-projet en couplant les «actions diversité» et celles destinées à prévenir ou lutter contre les discriminations ainsi que la manière dont elles s'articulent entre elles pour concrétiser ces intentions⁽¹⁶⁾. ».

Jusqu'à présent, une ordonnance spécifique est consacrée à la diversité dans la fonction publique locale bruxelloise : l'ordonnance du 4 septembre 2008 «visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise». Celle-ci est toutefois intégrée dans l'avant-projet examiné, qui l'abroge en son article 31. L'observation citée s'applique dès lors à cet avant-projet.

2. Le paragraphe 1^{er}, deuxième phrase, prévoit :

«Ces plans d'action sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49. ».

L'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 20 septembre 1948 «portant organisation de l'économie», prévoit :

«Les Conseils d'entreprise ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires, applicables à l'entreprise :

[...] De donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou objections sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ;

[...]».

En l'occurrence, la concertation qu'institue l'article 5, § 1^{er}, de l'avant-projet d'ordonnance se place dans le cadre de la mise en œuvre d'une loi, au sens générique, auquel cas l'article 15, alinéa 1^{er}, a), de la loi du 20 septembre 1948 s'appliquera. Il n'apparaît donc pas utile de paraphraser cette disposition dans l'avant-projet d'ordonnance et, bien plus, d'y déroger quant à l'organe qui sera concerné par la concertation, à *fortiori* en réduisant l'exigence de 50 travailleurs à 49.

En tout état de cause, l'exposé des motifs n'explique pas la nécessité de se départir de la législation existant au plan fédéral et restée dans le giron de l'État fédéral au titre de l'article 6 § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980.

Plus fondamentalement, s'agissant d'établir un plan d'action diversité qui concernera à priori les matières de l'accès diversifié à l'emploi, le cadre du personnel à fixer en conséquence notamment au travers des descriptifs de fonctions visées, et les relations humaines au sein des services, la section de législation n'aperçoit pas pour quelles raisons le dispositif du chapitre III de la loi du 19 décembre 1974 «organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités» ne serait pas en l'espèce d'application.

La deuxième phrase du paragraphe 1^{er} sera en conséquence omise.

(16) Note de bas de page n° 20 de l'avis cité À cette occasion, l'auteur s'interrogera sur la question de savoir s'il ne serait pas préférable d'adopter des textes législatifs distincts qui abordent chaque matière en soi.

3. Wat paragraaf 3 betreft, moet de steller van het voorontwerp kunnen rechtvaardigen waarom de subsidies alleen worden toegekend voor werkzoekenden die afkomstig zijn uit Brusselse wijken.

4. De bevoegdheid betreffende de OCMW's is een gemeenschapsaangelegenheid die genoemd wordt in artikel 5, § 1, II, 2^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, en die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest onder de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie valt krachtens artikel 63 van de bijzondere wet van 12 januari 1989.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is dus niet bevoegd om een subsidie aan de OCMW's toe te kennen. Paragraaf 3 moet dienovereenkomstig worden aangepast, en artikel 4, 3^o, moet worden weggelaten.

Artikel 11

1. Krachtens paragraaf 2, laatste streepje, is de ongelijke of onrechtvaardige bezoldiging van mannen en vrouwen een discriminatie. De steller van het voorontwerp dient toe te lichten wat de invoering van het begrip « onrechtvaardig » in het positief Brussels recht oplevert. Voorts dient hij uit te leggen hoe de regel waarin paragraaf 2, laatste streepje, voorziet, zich verhoudt tot het begrip « verschil in loon op grond van geslacht », dat krachtens de ontwerptekst een rechtstreekse discriminatie uitmaakt, wanneer dit onderscheid niet te rechtvaardigen valt ten aanzien van de regeling inzake de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.

2. De precisering vervat in paragraaf 5 hoort niet thuis in hoofdstuk 5, en valt bovendien niet onder de bevoegdheid van de steller van het voorontwerp. Ze is zinloos en moet dan ook worden weggelaten.

Artikel 19

1. In paragraaf 1, eerste lid, dienen de woorden « artikel 27 » te worden vervangen door de woorden « artikel 28 ».

Dezelfde opmerking geldt voor het vervolg van het dispositief.

2. In advies 61.774/4 heeft de afdeling Wetgeving de volgende opmerking gemaakt, die ook voor het voorliggende voorontwerp relevant is:

« De woorden « Het geadieerde rechtscollège » moeten worden vervangen door de woorden « De voorzitter van het bevoegde rechtscollège »⁽¹⁷⁾, zodat men binnen de grenzen van de impliciete bevoegdheden blijft. ».

Artikel 21

1. In de Franse tekst van het vierde en het vijfde lid moet het woord « arbitraire » worden vervangen door de woorden « de discrimination », overeenkomstig met wat in de Nederlandse tekst staat.

In de Nederlandse tekst van het vierde lid schrijft men « op bedrieglijke wijze » in plaats van « bij verrassing ». Deze vertaalfout dient ook gecorrigeerd te worden in de memorie van toelichting.

2. Het zesde lid is een herhaling van artikel 20. Het moet worden weggelaten.

(17) Voetnoot 21 van het geciteerde advies: Zie artikel 17 van het decreet van 9 juli 2010 [« ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling »].

3. Au paragraphe 3, l'auteur de l'avant-projet doit être en mesure de justifier pourquoi les subsides ne sont octroyés que pour des demandeurs d'emploi issus de quartiers bruxellois.

4. La compétence relative aux CPAS est une matière communautaire visée à l'article 5, § 1^{er}, II, 2^o, de la loi spéciale du 8 août 1980, qui dans la Région de Bruxelles-Capitale relève de la compétence de la Commission communautaire commune en vertu de l'article 63 de la loi spéciale du 12 janvier 1989.

La Région de Bruxelles-Capitale n'est donc pas compétente pour octroyer un subside aux CPAS. Le paragraphe 3 sera adapté en conséquence et l'article 4, 3^o, sera omis.

Article 11

1. En vertu du paragraphe 2, dernier tiret, l'inégalité ou l'iniquité des rémunérations entre hommes et femmes constituent une discrimination. Il convient que l'auteur de l'avant-projet explique la plus value qui s'attache à l'introduction dans le droit positif régional bruxellois de la notion d'iniquité et explicite par ailleurs comment la règle prévue au paragraphe 2, dernier tiret, s'articule avec la notion de distinction salariale fondée sur le sexe qui constitue une discrimination directe en vertu du texte en projet lorsqu'elle ne peut être justifiée au regard du système des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

2. Outre qu'elle n'a pas sa place dans le chapitre 5, la précision contenue dans le paragraphe 5 ne ressortit pas à la compétence de l'auteur de l'avant-projet; elle est inutile et sera par conséquent omise.

Article 19

1. Au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, il y a lieu de remplacer les mots « article 27 » par les mots « article 28 ».

La même observation vaut pour la suite du dispositif.

2. Dans l'avis n^o 61.774/4 la section de législation a formulé l'observation suivante, qui demeure pertinente à l'égard de l'avant-projet examiné:

« Il y a lieu de remplacer les mots « la juridiction saisie » par les mots « le président de la juridiction compétente »⁽¹⁷⁾, ceci afin de rester dans les limites des pouvoirs implicites. ».

Article 21

1. Aux alinéas 4 et 5, comme dans la version néerlandaise, le mot « arbitraire » sera remplacé dans la version française par les mots « de discrimination ».

Dans la version néerlandaise de l'alinéa 4, on écrira « op bedrieglijke wijze » au lieu de « bij verrassing ». Cette erreur de traduction doit également être corrigée dans l'exposé des motifs.

2. L'alinéa 6 constitue une répétition de l'article 20, il sera omis.

(17) Note de bas de page n^o 21 de l'avis cité: « Voir l'article 17 du décret du 9 juillet 2010 [« relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement »]. ».

Artikel 24

Uit artikel 24 vloeit voort dat gedragingen die bovendien strafrechtelijke overtredingen vormen, kunnen worden bestraft met een administratieve geldboete.

Het ontworpen dispositief moet worden aangevuld zodat het principe *non bis in idem* in acht wordt genomen⁽¹⁸⁾.

Artikel 25

De afdeling Wetgeving heeft in haar advies 59.346/3 van 10 juni 2016, gegeven over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 20 februari 2017 « ter bescherming van roerende cultuurgoederen van uitzonderlijk belang », de volgende opmerking gemaakt over een soortgelijke bepaling als de voorliggende bepaling :

« Luidens artikel 27 van het ontwerp is boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, van toepassing op de misdrijven vermeld in het hoofdstuk.

Boek I van het Strafwetboek is evenwel reeds op grond van artikel 11, eerste lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 van toepassing op de strafbaarstellingen en de straffen die door de gemeenschappen en de gewesten bij decreet worden bepaald, en dit met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85. Alleen indien de decreetgever met betrekking tot specifieke misdrijven van de bepalingen van Boek I van het Strafwetboek wenst af te wijken, dient hij dit uitdrukkelijk te bepalen. Het artikel is derhalve overbodig en dient te worden weggelaten. »⁽¹⁹⁾.

Die opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 25.

Artikel 27

1. In paragraaf 4, laatste lid, van zijn advies geeft Unia de volgende aanbeveling : « de rajouter que la plainte doit être notifiée par « [...] pli recommandé à la poste (lisez : « envoi recommandé ») ou pour lequel a été transmis un accusé de réception par l'employeur, [...] » et stelt ze voorts dat « dans le commentaire de l'article, il faudrait expliquer que lorsqu'une procédure extrajudiciaire de conciliation est envisagée (art. 30), un mode de notification moins polarisant que le recommandé postal est préférable ».

De gemachtigde van de Minister-President is het ermee eens dat de tekst en de bespreking van het artikel in die zin moeten worden aangepast.

2. In paragraaf 9 moet paragraaf 7 worden vermeld in plaats van paragraaf 6.

Artikelen 28 tot 30

Bij de artikelen 28 en 29 wordt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen aangewezen als orgaan voor de bevordering van gelijkheid en als orgaan dat in rechte kan optreden.

(18) Zie in dezelfde zin advies 63.192/2, op 19 april 2018 gegeven over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 30 juli 2018 « betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens », <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/63192.pdf>, opmerking bij artikel 242.

(19) *Parl. St.* Parl.D.Gem. 2016-17, nr. 158/1, 33-46.

Article 24

Il résulte de l'article 24 que des comportements faisant par ailleurs l'objet d'infractions pénales seront susceptibles d'être sanctionnés d'une amende administrative.

Le dispositif en projet doit être complété de sorte que le principe *non bis in idem* soit respecté⁽¹⁸⁾.

Article 25

À propos d'une disposition semblable à celle à l'examen, dans son avis n° 59.346/3 donné le 10 juin 2016 sur un avant-projet devenu le décret de la Communauté germanophone du 20 février 2017 « visant la protection des biens culturels mobiliers particulièrement remarquables », la section de législation a fait l'observation suivante :

« Luidens artikel 27 van het ontwerp is boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85, van toepassing op de misdrijven vermeld in het hoofdstuk.

Boek I van het Strafwetboek is evenwel reeds op grond van artikel 11, eerste lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 van toepassing op de strafbaarstellingen en de straffen die door de gemeenschappen en de gewesten bij decreet worden bepaald, en dit met inbegrip van hoofdstuk VII en artikel 85. Alleen indien de decreetgever met betrekking tot specifieke misdrijven van de bepalingen van Boek I van het Strafwetboek wenst af te wijken, dient hij dit uitdrukkelijk te bepalen. Het artikel is derhalve overbodig en dient te worden weggelaten. »⁽¹⁹⁾.

Cette observation vaut, *mutatis mutandis*, pour l'article 25.

Article 27

1. Au paragraphe 4, dernier alinéa, dans son avis, Unia « recommande de rajouter que la plainte doit être notifiée par « [...] pli recommandé à la poste (lire : « envoi recommandé ») ou pour lequel a été transmis un accusé de réception par l'employeur, [...] » » et précise que, « dans le commentaire de l'article, il faudrait expliquer que lorsqu'une procédure extrajudiciaire de conciliation est envisagée (art. 30), un mode de notification moins polarisant que le recommandé postal est préférable ».

De l'accord du délégué du Ministre-Président, le texte et le commentaire de l'article seront adaptés en ce sens.

2. Au paragraphe 9, il faut mentionner le paragraphe 7 et non le paragraphe 6.

Articles 28 à 30

Les articles 28 et 29 désignent l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes comme organe de promotion de l'égalité et pouvant ester en justice.

(18) Voir dans le même sens l'avis n° 63.192/2 donné le 19 avril 2018 sur un avant-projet devenu la loi du 30 juillet 2018 « relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel », <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/63192.pdf>, l'observation sous l'article 242.

(19) *Doc. parl.*, Parl. Comm. germ., 2016-17, n° 158/1, pp. 33-46.

Bij ontstentenis van een samenwerkingsakkoord waarbij het Instituut wordt opgericht als gemeenschappelijke instelling in de zin van artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, is een dergelijke aanwijzing niet toelaatbaar⁽²⁰⁾.

Dezelfde opmerking geldt *mutatis mutandis* voor artikel 30.

De Griffier,

Anne Catherine VAN GEERSDAELE

De Voorzitter,

Martine BAGUET

En l'absence d'un accord de coopération érigeant l'Institut en une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980, une telle désignation n'est pas admissible⁽²⁰⁾.

La même observation vaut *mutatis mutandis* pour l'article 30.

Le Greffier,

Anne Catherine VAN GEERSDAELE

Le Président,

Martine BAGUET

(20) Zie indziejinadvies 50.313/2, op 10 oktober 2011 gegeven overeen voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie », *Parl. St.* Parl.D.Gem. 2011-12, nr. 98/1, opmerking 3 bij artikel 7, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/50313.pdf>; advies 53.982/2/V, op 12 september 2013 gegeven over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van de Franse Gemeenschap van 5 december 2013 « houdende wijziging van het decreet van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie », *Parl. St.* Fr.Parl. 2013-14, nr. 561/1, opmerking bij artikel 3, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/adviezen/53982.pdf>.

(20) Voir en ce sens l'avis n° 50.313/2 donné le 10 octobre 2011 sur un avant-projet devenu le décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 « visant à lutter contre certaines formes de discrimination », *Doc. parl.*, Parl.Com.germ., 2011-2012, n° 98/1, l'observation 3 sous l'article 7, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/50313.pdf>; l'avis n° 53.982/2/V donné le 12 septembre 2013 sur un avant-projet devenu le décret de la Communauté française du 5 décembre 2013 « modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination », *Doc. parl.*, Parl. Comm. fr., 2013-2014, n° 561/1, l'observation sous l'article 3, <http://www.raadvst-consetat.be/dbx/avis/53982.pdf>.

ONTWERP VAN KADERORDONNANTIE

met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Op voordracht van de Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Na beraadslaging,

BESLUIT :

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering is ermee belast, in naam van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, bij het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het ontwerp van ordonnantie in te dienen waarvan de tekst hierna volgt :

**HOOFDSTUK I
Algemene bepalingen**

Artikel 1

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

Artikel 2

Met deze ordonnantie worden de volgende Europese richtlijnen omgezet :

- 1° Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming ;
- 2° Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ;
- 3° Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

In deze ordonnantie wordt voor alle geslachten de mannelijke woordvorm gebruikt.

PROJET D'ORDONNANCE-CADRE

visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Sur la proposition du Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale est chargé, au nom du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, de présenter au Parlement 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

La présente ordonnance transpose les directives européennes suivantes :

- 1° la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- 2° 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 ;
- 3° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

L'usage du masculin dans la présente ordonnance est épiciène.

HOOFDSTUK II Doelstellingen

Artikel 3

Deze ordonnantie bepaalt het algemeen kader voor het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie in de plaatselijke ambtenarij van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

HOOFDSTUK III Definities

Artikel 4

Voor de toepassing van deze ordonnantie, wordt verstaan onder :

- 1° lokaal bestuur :
 - a) de gemeenten ;
 - b) de intercommunales ;
 - c) de autonome gemeentebedrijven ;
 - d) de gemeentelijke vzw's ;
- 2° gemeentelijke vzw : een vzw wordt als gemeentelijk beschouwd wanneer ze voldoet aan één van de volgende voorwaarden :
 - één of meer van haar organen is voor meer dan de helft samengesteld uit leden van de gemeenteraad die zetelen in die hoedanigheid of door de gemeenteraad voorgedragen leden ;
 - de gemeente of haar directe of indirecte vertegenwoordigers beschikken over een stemgerechtigde meerderheid in één of meer bestuursorganen ;
- 3° contractuele betrekking : iedere betrekking die niet statutair is, zowel voor arbeid in loondienst, onbetaalde arbeid, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige ;
- 4° Actiris : Instelling van Openbaar Nut van categorie B, geregeld door de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van Actiris ;
- 5° diversiteitsplan : geheel van maatregelen ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen en ter bestrijding van discriminatie in de tewerkstelling bij de plaatselijke besturen ;
- 6° diversiteitsconsulent : personeelslid van Actiris van wie de opdracht erin bestaat de plaatselijke besturen te begeleiden in de uitwerking, toepassing en evaluatie van een diversiteitsplan ;
- 7° de Regering : de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ;

CHAPITRE II Objectifs

Article 3

La présente ordonnance fixe le cadre général pour la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale de la Région de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE III Définitions

Article 4

Pour l'application de la présente ordonnance, il faut entendre par :

- 1° administrations locales :
 - a) les communes ;
 - b) les intercommunales ;
 - c) les régies communales autonomes ;
 - d) les ASBL communales ;
- 2° ASBL communale : Une ASBL est réputée communale dès qu'elle remplit l'une des conditions suivantes :
 - un ou plusieurs de ses organes est composé, pour plus de la moitié, des membres du conseil communal siégeant en cette qualité ou de membres proposés par le conseil communal ;
 - la commune ou ses représentants directs ou indirects disposent de la majorité des voix dans un ou plusieurs organes de gestion ;
- 3° emploi contractuel : tout emploi qui n'est pas statutaire, tant pour le travail salarié que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;
- 4° Actiris : Organisme d'intérêt public de catégorie B, réglementé par l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris ;
- 5° plan diversité : dispositif de mesures destinées à favoriser la représentation de l'ensemble des composantes de la population et à lutter contre la discrimination dans l'emploi dans les administrations locales ;
- 6° consultant en diversité : agent d'Actiris ayant pour mission d'accompagner les administrations locales dans la création, la mise en œuvre et l'évaluation d'un plan diversité ;
- 7° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;

- 8° wijken van het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest : alle statistische wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als gedefinieerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek ;
- 9° werknemer : elk personeelslid dat - al dan niet bezoldigd - werkt bij de plaatselijke besturen als bedoeld in punt 1° van dit artikel ;
- 10° arbeidsbetrekkingen : de betrekkingen die onder meer de werkgelegenheid, de voorwaarden voor toegang tot arbeid, de arbeidsvoorwaarden, en de ontslagregelingen omvatten, en dit :
- zowel voor arbeid in loondienst, onbetaalde arbeid, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandig ;
 - voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken ;
 - ongeacht de statutaire of contractuele regeling van de persoon die arbeid verricht ;
- 11° beschermde criteria : leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, godsdienstige, levensbeschouwelijke, politieke of vakbonds-overtuigingen, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, geslacht, zwangerschap, bevalling, moederschap, geslachtsverandering, identiteit en genderuiting, nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, sociale afkomst of positie ;
- 12° direct onderscheid : er is sprake van een direct onderscheid wanneer een persoon op basis van één van de beschermde criteria minder gunstig behandeld wordt dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, werd of zou worden ;
- 13° directe discriminatie : direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van afdeling II ;
- 14° indirect onderscheid : een indirect onderscheid doet zich voor wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een beschermd criterium, in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen ;
- 15° indirecte discriminatie : indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van afdeling II ;
- 16° 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 ;
- 17° seksuele intimidatie : ongewenst gedrag met een seksuele connotatie, dat fysiek, verbaal of non-verbaal tot uiting
- 8° quartiers du territoire couvert par la Région de Bruxelles-Capitale : l'ensemble des quartiers statistiques de la Région de Bruxelles-Capitale définis par l'Institut national de Statistiques ;
- 9° travailleur : chaque membre du personnel qui travaille dans les administrations locales telles que visées au point 1° du présent article, à titre rémunéré ou non ;
- 10° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;
 - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;
 - indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail ;
- 11° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, les convictions syndicales, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité et l'expression de genre, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique, ou l'origine ou condition sociale ;
- 12° distinction directe : une distinction directe se produit lorsque, sur la base d'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 ;
- 13° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la section II ;
- 14° distinction indirecte : une distinction indirecte 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 ;
- 15° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la section II ;
- 16° harcèlement : comportement non désiré qui est lié à un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 17° harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement,

komt, 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 ;

18°redelijke aanpassingen : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot tewerkstelling, er deel aan te nemen en erin vooruit te komen, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de werkgever. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd ;

19°opdracht tot discrimineren : elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren op grond van één van de beschermde criteria ;

20°positieve actie : elke specifieke, door de Regering gemachtigde maatregel die tot doel heeft de nadelen verbonden aan één of meer beschermde criteria te voorkomen of te compenseren om in de praktijk volledige gelijkheid te waarborgen ;

21°wezenlijke en bepalende beroepsvereiste : van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer :

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een beschermd criterium, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is voor de uitoefening van die activiteiten, en ;
- de vereiste berust op een legitieme doelstelling en daarmee evenredig is.

22°bepalingen : de bestuursrechtelijke bepalingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve reglementen, evenals de bepalingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten ;

23°belangenverenigingen :

- 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

verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé ;

18°aménagements raisonnables : les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'égard de l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées ;

19°injonction de discriminer : tout comportement qui consiste à enjoindre quiconque de pratiquer une discrimination sur la base d'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres ;

20°action positive : toute mesure spécifique autorisée par le Gouvernement et destinée à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique ;

21°exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle est essentielle et déterminante uniquement lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à un critère protégé, est essentielle et déterminante pour l'exercice d'activités professionnelles, 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.

22°dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale ;

23°groupement d'intérêt :

- 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

de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is.

24°«Unia»: het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

Artikel 5

§1. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid op basis van zwangerschap, de bevalling en het moederschap gelijkgesteld aan een direct onderscheid gebaseerd op geslacht.

§ 2. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid gebaseerd op een geslachtsverandering gelijkgesteld aan een direct onderscheid gebaseerd op geslacht.

§ 3. Voor de toepassing van deze ordonnantie wordt een direct onderscheid gebaseerd op een genderidentiteit of genderuiting gelijkgesteld aan een direct onderscheid gebaseerd op geslacht.

HOOFDSTUK IV Bevordering van diversiteit bij de Brusselse plaatselijke besturen

Artikel 6

§1. Elk plaatselijk bestuur dient een actieplan diversiteit uit te werken met een looptijd van twee jaar. Deze actieplannen worden opgesteld in overleg met de afvaardigingen van werknemers in de plaatselijke besturen met meer dan 49 werknemers.

§ 2. Met het oog op de opstelling, uitvoering en evaluatie van dit actieplan moet elk plaatselijk bestuur :

- 1° een personeelslid aanwijzen dat belast is met het actieplan diversiteit, de « diversiteitsmanager » ;
- 2° een begeleidingscommissie diversiteit oprichten.

§ 3. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten kent de Regering een subsidie toe aan de in art. 4, 1° en 2°, van deze ordonnantie bepaalde plaatselijke besturen om de diversiteit bij deze instellingen

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.

24°«Unia»: le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

Article 5

§1^{er}. 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.

§ 2. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 3. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

CHAPITRE IV Promotion de la diversité dans les administrations locales bruxelloises

Article 6

§ 1^{er}. Chaque administration locale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité qui a une durée de deux ans. Ces plans d'action sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de ce plan d'action, chaque administration locale est tenue de :

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité, le « manager de la diversité » ;
- 2° créer une commission d'accompagnement diversité.

§ 3. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subside aux administrations locales telles que définies à l'article 4, 1° et 2°, de la présente ordonnance afin de promouvoir la diversité au

te bevorderen. Deze subsidie wordt toegekend aan de in artikel 4, 1^o en 2^o, bepaalde plaatselijke besturen die tijdens een kalenderjaar voor contractuele betrekkingen minstens 10 % werkzoekenden in dienst nemen die afkomstig zijn uit Brusselse wijken met een werkloosheidsgraad die gelijk is aan of hoger ligt dan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 4. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten wordt het bedrag van de subsidie zoals bedoeld in paragraaf 3 van dit artikel verhoogd als het plaatselijk bestuur over een diversiteitsplan beschikt dat actief is op het moment van de aanwerving.

De subsidiebedragen per indienstneming en volgens de duur van de indienstneming en de soort overeenkomst worden bepaald door de Regering binnen zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie.

Artikel 7

De diversiteitsconsulenten van Actiris staan de diversiteitsmanagers van de plaatselijke besturen bij in het uitwerken, toepassen en evalueren van de diversiteitsplannen.

Artikel 8

De Regering verleent een mandaat aan een orgaan voor de coördinatie van de uitwisseling van goede praktijken binnen het netwerk van diversiteitsmanagers van de Brusselse plaatselijke besturen en het organiseren van opleidings-, informatie- en sensibiliseringsacties ten behoeve van de diversiteitsmanagers van de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 9

De plaatselijke besturen delen hun werkaanbiedingen automatisch mee aan Actiris.

Artikel 10

§1. Het systeem van de diversiteitsplannen maakt het voorwerp uit van evaluatie.

§ 2. Voor de evaluatie van het systeem van de diversiteitsplannen, wordt een evaluatiecomité opgericht. De Regering stelt de samenstelling en de opdrachten van dit evaluatiecomité vast.

§ 3. De Regering stelt de inhoud vast van de evaluatie van het systeem van de diversiteitsplannen.

sein de ceux-ci. Ce subsidie est attribué aux administrations locales telles que définies à l'article 4, 1^o et 2^o, qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le montant du subsidie visé au paragraphe 3 du présent article est augmenté lorsque l'administration locale possède un plan de diversité en activité lors du recrutement.

Les montants de subside par engagement et en fonction des durées d'engagement et du type de contrat sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Article 7

Les consultants en diversité d'Actiris assistent les managers de la diversité des administrations locales dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans diversité.

Article 8

Le Gouvernement donne mandat à un organe pour coordonner l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité des administrations locales bruxelloises et organiser des actions de formation, information et sensibilisation à la diversité à destination des managers de la diversité des administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 9

Les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris.

Article 10

§1^{er}. Le dispositif des plans de diversité fait l'objet d'une évaluation.

§ 2. Aux fins de l'évaluation du dispositif des plans de diversité, un comité d'évaluation est créé. Le Gouvernement arrête la composition et les missions de ce comité d'évaluation.

§ 3. Le Gouvernement arrête le contenu de l'évaluation du dispositif des plans de diversité.

Artikel 11

De Regering stelt de minimaal vereiste inhoud van de diversiteitsplannen, de goedkeuringsprocedure ervan en de functiebeschrijving van de in artikel 6, § 2, 1^o, bedoelde diversiteitsmanager vast binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van deze ordonnantie.

HOOFDSTUK V**Bestrijding van discriminatie bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest***Afdeling I – Discriminatieverbod**Artikel 12*

§1. Elke discriminatie in de arbeidsbetrekkingen op basis van één of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria is verboden bij de plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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

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

§ 3. Voor hetzelfde werk of voor werk waaraan eenzelfde waarde wordt toegekend, moet rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie op grond van geslacht uit alle elementen en voorwaarden van de bezoldiging worden geweerd. In het bijzonder wanneer een systeem van sectorale beroepsindeling wordt gebruikt voor het bepalen van de bezoldigingen, moet dit systeem steunen op dezelfde criteria voor mannelijke en vrouwelijke werknemers en moet het discriminatie op grond van geslacht uitsluiten.

§ 4. Een ouder verbonden door een arbeidsbetrekking zoals bedoeld in artikel 4, 10^o, die in ouderschaps-, vaderschaps- of adoptieverlof is, heeft het recht om na dit verlof zijn/haar functie of een gelijkwaardige functie weer op te nemen onder dezelfde voorwaarden en hij/zij moet de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden genieten waarop hij/zij recht zou hebben gehad tijdens zijn/haar aanwezigheid.

Article 11

Le Gouvernement arrête le contenu minimal des plans de diversité, la procédure pour leur adoption ainsi que la description de fonction du manager de la diversité visé à l'article 6, § 2, 1^o, dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

CHAPITRE V**Lutte contre la discrimination dans les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale***Section 1^{re} – Interdiction de la discrimination**Article 12*

§1^{er}. Toute discrimination dans les relations de travail sur la base d'un ou de plusieurs critères protégés, réels ou supposés, personnels ou attribués par association, est interdite dans les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

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

§ 3. Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs masculins et féminins et est établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

§ 4. Un parent, engagé dans une relation de travail telle que visée à l'article 4, 10^o, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

*Afdeling II – Rechtvaardiging van onderscheid**Artikel 13*

§ 1. Direct onderscheid op grond van één van de beschermde criteria vormt geen discriminatie wanneer het bepaald kenmerk vanwege de aard van de bepaalde specifieke beroepsactiviteiten of de omstandigheden waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt.

De rechter onderzoekt in elk concreet geval of een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt op grond van de in artikel 4, 21° gegeven definitie.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 van dit artikel vormt een direct onderscheid op basis van leeftijd geen discriminatie als het onderscheid op objectieve en redelijke wijze gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel, met name door doelstellingen inzake werkgelegenheids-, arbeidsmarkt- of beroepsopleidingsbeleid, en als de middelen om deze doelstelling te verwezenlijken gepast en noodzakelijk zijn.

Artikel 14

Elk indirect onderscheid op grond van één van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, tenzij de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn of, in geval van direct onderscheid op grond van een handicap, tenzij aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

Artikel 15

§1. Een onderscheid op grond van een beschermd criterium geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie wanneer het onderscheid een door de Regering toegelaten maatregel van positieve actie inhoudt.

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

- er is een kennelijke ongelijkheid ;
- het verdwijnen van deze ongelijkheid wordt aangewezen als een te bevorderen doelstelling ;
- de maatregel van positieve actie is van tijdelijke aard en van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt ;

*Section II – Justification des distinctions**Article 13*

§ 1^{er}. Les distinctions directes fondées sur une caractéristique liée à l'un des critères protégés ne constituent pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en vertu de la définition donnée à l'article 4, 21°.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er} du présent article, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, du marché du travail ou de formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Article 14

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 soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, ou à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Article 15

§1^{er}. Une distinction sur la base d'un critère protégé ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

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

- il existe une inégalité manifeste ;
- la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir ;
- la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;

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

Artikel 16

§1. Een onderscheid op grond van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van door deze ordonnantie verboden rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie wanneer dit onderscheid wordt opgelegd door of krachtens een wet.

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

Afdeling III – Controle

Artikel 17

§1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Regering aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze ordonnantie en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 4 tot 11 van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, als gewijzigd door de ordonnantie van 16 november 2017 inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. Het plaatselijke bestuur is verplicht om gedurende één jaar, in één enkel dossier voor de selectie van één persoon, alle kandidaatstellingen voor de in te vullen betrekking te bewaren, alsook het gevolg dat eraan werd gegeven.

De ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie hebben in overeenstemming met de bepalingen van paragraaf 1 toegang tot dit selectiedossier.

§ 3. Het plaatselijke bestuur moet op intern vlak alle beslissingen over selecties, bevorderingen of ontslagen motiveren en moet deze motiveringen gedurende één jaar bewaren.

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

Article 16

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

§ 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 loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

Section III – Contrôle

Article 17

§1^{er}. Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Gouvernement surveillent l'exécution de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux articles 4 à 11 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations tel que modifiée par l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. L'administration locale a l'obligation de conserver pendant un an, dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données.

Ce dossier de sélection est accessible aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution de la présente ordonnance conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1^{er}.

§ 3. L'administration locale est tenue de motiver au niveau interne l'ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement et de conserver ces motivations pendant un an.

De ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van deze ordonnantie hebben in overeenstemming met de bepalingen van paragraaf 1 toegang tot deze motiveringen.

Afdeling IV – Sancties en procedures

Artikel 18

De bepalingen die strijdig zijn met deze ordonnantie alsook de bedingen die bepalen dat één of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deze ordonnantie worden gewaarborgd, zijn nietig.

Artikel 19

§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 paragraaf 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 paragraaf 1, is gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoonst dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

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

Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie verboden door deze ordonnantie echter kan worden hersteld via de toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 18, 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 overtreder 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 20

§1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of een orgaan

Ces motivations sont accessibles aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution de la présente ordonnance conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1^{er}.

Section IV – Sanctions et procédures

Article 18

Les dispositions contraires à cette ordonnance sont nulles, ainsi que les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

Article 19

§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 paragraphe 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi par elle.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour le préjudice matériel et moral visé au paragraphe 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 brute.

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 18, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros lorsque le contrevenant 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 20

§1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêts, ou encore

in de zin van artikel 28 stelt de voorzitter van de bevoegde rechtbank het bestaan vast van een daad die zelfs onder het strafrecht valt, waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

De voorzitter van de bevoegde rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtredingen door de overtreder.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer kan de voorzitter van de bevoegde rechtbank de in artikel 19, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de bevoegde rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, met waarborging van de anonimiteit van het slachtoffer, 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.

d'un organe au sens de l'article 28, le président de la juridiction compétente constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

Le président de la juridiction compétente peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé par le contrevenant qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. À la demande de la victime, le président de la juridiction compétente peut lui attribuer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 19, § 2.

§ 3. Le président de la juridiction compétente peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'elle en rédige, tout en veillant à garantir l'anonymat de la victime, pendant le délai qu'elle 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.

À 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.

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

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

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

Artikel 21

De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van een orgaan in de zin van artikel 28, 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.

Afdeling V – Strafbepalingen

Artikel 22

Met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar en een geldboete van vijftig tot duizend euro of met één van die straffen wordt gestraft iedere werknemer, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon opzettelijk discrimineert op grond van een van de beschermde criteria.

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

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée n'a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

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

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

Article 21

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, d'un organe au sens de l'article 28, 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.

Section V – Dispositions pénales

Article 22

Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet intentionnellement une discrimination à l'égard d'une personne sur la base d'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, sur la base 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 travailleurs prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes de discrimination 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.

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 23

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 20 werd gewezen.

Artikel 24

In geval van inbreuken als omschreven in de artikelen 22 en 23 kan de veroordeelde daarnaast veroordeeld worden tot een verbod overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek.

Artikel 25

In geval van inbreuk zoals bedoeld in artikel 22 kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 125 tot 6.200 euro.

De administratieve geldboete wordt toegepast zoveel maal als er personen slachtoffer zijn van een inbreuk zoals bedoeld in artikel 22, zonder dat het bedrag ervan hoger mag zijn dan 20.000 euro.

Bij herhaling binnen het jaar dat volgt op een beslissing die een administratieve geldboete oplegt, kunnen de bedragen bedoeld in het eerste en tweede lid worden verdubbeld.

De Regering bepaalt de procedure en de nadere regels met betrekking tot de administratieve geldboetes. De Regering ziet erop toe in deze nadere regels rekening te houden met het *non bis in idem*-principe gegeven het feit dat gedragingen die bovendien een strafrechtelijke overtreding uitmaken krachtens deze ordonnantie kunnen worden gestraft met een administratieve geldboete.

Afdeling VI – Bewijslast

Artikel 26

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

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

Article 23

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 20.

Article 24

En cas d'infractions telles que définies aux articles 22 et 23, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Article 25

En cas d'infraction visée à l'article 22, une amende administrative de 125 euros à 6.200 euros peut être infligée.

L'amende administrative est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes victimes d'une infraction visée à l'article 22, sans que son montant puisse excéder 20.000 euros.

En cas de récidive dans l'année qui suit une décision infligeant une amende administrative, les montants visés aux alinéas 1^{er} et 2 peuvent être doublés.

Le Gouvernement détermine la procédure et les modalités relatives aux amendes administratives. Le Gouvernement veille à intégrer dans ces modalités le principe *non bis in idem* étant donné que des comportements faisant par ailleurs l'objet d'infractions pénales en vertu de la présente ordonnance seront susceptibles d'être sanctionnés d'une amende administrative.

Section VI – Charge de la preuve

Article 26

§1^{er}. Lorsque la personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

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

Afdeling VII – Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Artikel 27

§ 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. Het verbod op het nemen van nadelige maatregelen door de werkgever geldt eveneens voor eventuele werknemers die optreden als getuige, de verdediging, raadsman of toeverlaat voor de persoon die de klacht heeft ingediend.

§ 3. 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 elke andere nadelige maatregel getroffen door de werkgever. De nadelige maatregel kan worden getroffen tijdens de arbeidsbetrekking of na de beëindiging ervan.

§ 4. 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 een orgaan van artikel 28 of door een belangenvereniging bij de openbare instelling of dienst die de betrokkene tewerkstelt;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een orgaan in de zin van artikel 28, of door een belangenvereniging.

De in paragraaf 4, eerste en tweede gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post aangetekende zending ter kennis gebrachte brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.

§ 5. 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

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

Section VII – Dispositifs de protection et de défense

Article 27

§ 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. L'interdiction de la prise de mesures préjudiciables par l'employeur vaut également pour les éventuels travailleurs qui agissent comme témoin, défendant, conseil ou soutien en faveur de la personne ayant introduit la plainte.

§ 3. 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 tout autre traitement défavorable par l'employeur. La mesure préjudiciable peut avoir lieu durant la relation de travail ou après la cessation de celle-ci.

§ 4. 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 un organe au sens de l'article 28, 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 un organe au sens de l'article 28, ou par un groupement d'intérêts.

La plainte motivée, visée au paragraphe 4, premier et deuxième tiret, consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé avec accusé de réception à la poste, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient

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.

§ 6. Als de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene in strijd met paragraaf 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.

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

§ 7. Als de betrokkene na het in paragraaf 6, 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 paragraaf 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.

§ 8. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in paragraaf 6 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

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.

§ 6. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au paragraphe 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.

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

§ 7. À défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au paragraphe 6, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 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.

§ 8. 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 paragraphe 6 tendant à sa réintégration dans le service ou à la reprise de ses fonctions, aux conditions fixées antérieurement :

- 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 paragraaf 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 paragraaf 1 heeft geacht.

§ 9. Als de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met paragraaf 1, dient de werkgever de in paragraaf 7 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.

§ 10. 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 paragraaf 4 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 28

§ 1. Unia wordt aangewezen als orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 2. Unia is met name 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 29

§ 1. Unia wordt aangewezen als het orgaan dat in rechte kan optreden, wat zijn bevoegdheden betreft, in geschillen waar de toepassing van deze ordonnantie aanleiding toe zou geven in het geval van een discriminatie op basis van de beschermde criteria.

- 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 paragraphe 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 paragraphe 1^{er}.

§ 9. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe 1^{er}, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au paragraphe 7.

§ 10. 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 4, 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 28

§ 1^{er}. Unia est désignée comme organe de promotion de l'égalité de traitement en Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. Unia est notamment compétente 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 29

§ 1^{er}. Unia est désignée comme organe pouvant ester en justice, pour ses compétences, dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des critères protégés.

§ 2. Een rechtsvordering kan eveneens worden ingesteld door een belangenvereniging ten gunste van een natuurlijke of rechtspersoon in geschillen waartoe de toepassing van deze ordonnantie aanleiding zou geven in het geval van een discriminatie op basis van de beschermde criteria.

§ 3. Wanneer het verzoek een discriminatie betreft of een inbreuk ten opzichte van een natuurlijke of rechtspersoon, is de rechtsvordering van Unia of van de belangenvereniging slechts ontvankelijk indien Unia of de belangenvereniging aantoont dat ze optreden met toestemming van deze natuurlijke of rechtspersoon.

Artikel 30

§1. Unia wordt aangewezen als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van één 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 het Parlement jaarlijks een activiteitenverslag waarin de identiteit van de verzoekers en die van de beschuldigde personen niet mogen worden opgenomen. Daarnaast kan de verzoeningsdienst tussentijdse verslagen opstellen indien hij dit nuttig acht. Die verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling bij de tewerkstelling kan verbeteren.

Afdeling VIII – Slotbepaling

Artikel 31

Bij haar inwerkingtreding heft deze ordonnantie de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat op.

§ 2. Une action en justice peut également être introduite par un groupement d'intérêt au bénéfice d'une personne physique ou morale dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des critères protégés.

§ 3. Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, l'action en justice d'Unia ou du groupement d'intérêt n'est recevable que si Unia ou le groupement d'intérêt prouve qu'il agit en accord avec cette personne physique ou morale.

Article 30

§1^{er}. Unia est désignée comme service de conciliation dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base d'un 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 notamment 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 Parlement dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes inculpées ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires. Ceux-ci contiennent toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

Section VIII – Disposition finale

Article 31

Au moment de son entrée en vigueur, la présente ordonnance abroge l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

Brussel, 14 februari 2019.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke
Regering,

Rudi VERVOORT

Bruxelles, le 14 février 2019.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région
de Bruxelles-Capitale,

Rudi VERVOORT