

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2019/41093]

25 AVRIL 2019. — Ordonnance-cadre visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise (1)

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

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

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

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

1° la directive 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 épïcène.

CHAPITRE II. — *Objectifs*

Art. 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*

Art. 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° 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^o, à titre rémunéré ou non;

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2019/41093]

25 APRIL 2019. — Kaderordonnantie met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij (1)

Het Brussels Hoofdstedelijke Parlement heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen, het geen volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

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

Art. 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*

Art. 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*

Art. 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 al dan niet in loondienst, 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 Brussels Hoofdstedelijke Regering;

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^o ;

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, 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;

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 al dan niet in loondienst, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- voor alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle activiteitstakken;
- ongeacht de contractuele of statutaire regeling van de persoon die arbeid verricht;

11° beschermde criteria : leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, vermogen, godsdienstige, levensbeschouwelijke, politieke of vakbondsovertuigingen, 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 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° 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 dans les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

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.

Art. 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*

Art. 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°, afin de promouvoir la diversité au sein de ceux-ci. Ce subside est attribué aux administrations locales telles que définies à l'article 4, 1° et 2°, 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 subside visé au paragraphe 3 est augmenté lorsque l'administration locale possède un plan de diversité en activité lors du recrutement.

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 administratieve handelingen, de bepalingen opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten, 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 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.

Art. 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*

Art. 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 artikel 4, 1° en 2°, bepaalde plaatselijke besturen om de diversiteit bij deze instellingen te bevorderen. Deze subsidie wordt toegekend aan de in artikel 4, 1° en 2°, 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 verhoogd als het plaatselijk bestuur over een diversiteitsplan beschikt dat actief is op het moment van de aanwerving.

Seules les administrations communales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan d'action diversité sont éligibles au subsidie. Les institutions visées à l'article 4, 1^o et 2^o, disposeront d'une période d'adaptation de 12 mois afin de se mettre en conformité avec la présente ordonnance.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 9. Les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Section II. — Justification des distinctions

Art. 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^o.

Alleen de gemeentebesturen die zijn opgenomen in een procedure voor het uitwerken van een actieplan diversiteit komen in aanmerking voor de subsidie. De in artikel 4, 1^o en 2^o, bedoelde instellingen beschikken over een aanpassingsperiode van 12 maanden om zich in regel te stellen met deze ordonnantie.

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.

Art. 7. De diversiteitsconsulenten van Actiris staan de diversiteitsmanagers van de plaatselijke besturen bij in het uitwerken, toepassen en evalueren van de diversiteitsplannen.

Art. 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.

Art. 9. De plaatselijke besturen delen hun werkaanbiedingen automatisch mee aan Actiris.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Afdeling II. — Rechtvaardiging van onderscheid

Art. 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^o gegeven definitie.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, 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.

Art. 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.

Art. 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;
- la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

Art. 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

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 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.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 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.

Art. 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.

Art. 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;
- de maatregel van positieve actie beperkt andermans rechten niet onnodig.

Art. 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

Art. 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.

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

Art. 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.

Art. 19. § 1. In geval van discriminatie verboden door deze ordonnantie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

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.

Art. 20. § 1^{er}. A la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêt, ou encore 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. A 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.

A peine de nullité, la requête contient :

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

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

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

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

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours et au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

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

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

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

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

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 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 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.

Art. 20. § 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie of op verzoek van een belangenvereniging of een orgaan in de zin van artikel 28 stelt de voorzitter van de bevoegde rechtbank het bestaan vast van een handeling, waardoor de bepalingen van deze ordonnantie worden overtreden en beveelt hij de staking ervan, zelfs indien die handeling onder het strafrecht valt.

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

Art. 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'intérêt, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination au cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Section V. — Dispositions pénales

Art. 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.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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 paragraphe 1^{er} sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Art. 21. De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van een orgaan in de zin van artikel 28, of van een belangvereniging, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385bis tot en met 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Afdeling V. — Strafbepalingen

Art. 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.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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. De bepalingen van paragraaf 1 is van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Section VII. — Dispositifs de protection et de défense

Art. 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'intérêt, 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'intérêt.

La plainte motivée, visée à l'alinéa 1^{er}, premier et deuxième tiret, consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé avec accusé de réception à la poste ou pour lequel a été transmis un accusé de réception par l'employeur, 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 paragraphe 1^{er}, cette personne ou le groupement d'intérêt 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.

Afdeling VII. — Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Art. 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 het eerste lid, eerste en tweede streepje, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post aangetekende zending, of waarvoor een ontvangstbewijs werd overgezonden door de werkgever, 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 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.

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

§ 7. A 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'intérêt 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° 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.

Art. 28. § 1^{er}. Unia est désigné comme organe de promotion de l'égalité de traitement en Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. Unia est notamment compétent pour :

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

2° la réalisation d'études indépendantes sur la discrimination;

3° la publication de rapports indépendants et la formulation de recommandations à propos de tout sujet en rapport avec la discrimination.

Art. 29. § 1^{er}. Unia est désigné 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. 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.

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 :

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.

Art. 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.

Art. 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.

§ 2. Een rechtsoverdracht 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 rechtsoverdracht van Unia of van de belangenvereniging slechts ontvankelijk indien Unia of de belangenvereniging aantoont dat ze optreden met toestemming van deze natuurlijke of rechtspersoon.

Art. 30. § 1^{er}. Unia est désigné 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.

§ 5. Le Gouvernement désigne l'organe public de promotion de l'égalité de traitement pouvant ester en justice et le service de conciliation compétent pour les critères du sexe et assimilés au sexe.

Section VIII. — Disposition finale

Art. 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.

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

Bruxelles, le 25 avril 2019.

Le 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, de la Fonction publique, de la Recherche scientifique et de la Propreté publique,

R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, des Relations extérieures et de la Coopération au Développement,

G. VANHENGEL

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

D. GOSUIN

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

P. SMET

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement, de la Qualité de Vie, de l'Environnement et de l'Energie,

C. FREMAULT

—
Note

(1) *Session ordinaire 2018-2019.*

Documents du Parlement. — Projet d'ordonnance-cadre, A-802/1. — Rapport, A-802/2.

Compte rendu intégral. — Discussion et adoption. Séance du vendredi 5 avril 2019.

Art. 30. § 1. Unia wordt aangewezen als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven in geval 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.

§ 5. De Regering wijst het overheidsorgaan voor de bevordering van gelijke behandeling aan, dat in rechte kan optreden, en de verzoeningsdienst die bevoegd is voor de criteria van geslacht en gelijkgesteld aan geslacht.

Afdeling VIII. — Slotbepaling

Art. 31. Bij haar inwerkingtreding heft deze ordonnantie de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat op.

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

Brussel, 25 april 2019.

De Minister-Président van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Plaatselijke Besturen, Territoriale Ontwikkeling, Stedelijk Beleid, Monumenten en Landschappen, Studentenaangelegenheden, Toerisme, Openbaar Ambt, Wetenschappelijk Onderzoek en Openbare Nethheid,

R. VERVOORT

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met Financiën, Begroting, Externe Betrekkingen en Ontwikkelings-samenwerking,

G. VANHENGEL

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

D. GOSUIN

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

P. SMET

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

C. FREMAULT

—
Nota

(1) *Gewone zitting 2018-2019.*

Documenten van het Parlement. — Ontwerp van kaderordonnantie, A-802/1. — Verslag, A-802/2.

Integraal verslag. — Bespreking en aanneming. Vergadering van vrijdag 5 april 2019.