

## V. BELGICA

### V.1. CONSTITUTION COORDONNÉE DU 17 FÉVRIER 1994

Art. 10.

Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres.

Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

L'égalité des femmes et des hommes est garantie.

Art. 11.

La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques.

Art. 191.

Tout étranger qui se trouve sur le territoire de la Belgique jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi.

## V.2. LEGISLACIÓN

### V.2.1. FEDERAL

#### A) Lois (Leyes)

**21 DECEMBRE 2007. - Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de l'appartenance sexuelle en matière d'assurance.**

Publié, Moniteur Belge: 31-12-2007

**10 MAI 2007. - Loi adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.**

Publié, Moniteur Belge: 30-05-2007

**10 MAI 2007. - Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.**

Publié, Moniteur Belge: 30-05-2007

**10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.**

Publié, Moniteur Belge: 30-05-2007

**10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.**

Publié, Moniteur Belge: 30-05-2007

10 JANVIER 2007. - Loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Publié, Moniteur Belge: 06-06-2007

9 DECEMBRE 2004. - Loi sur l'entraide judiciaire internationale en matière pénale et modifiant l'article 90ter du Code d'instruction criminelle.

Publié, Moniteur Belge: 24-12-2004

20 JANVIER 2003. - Loi relative au renforcement de la législation contre le racisme.

Publié, Moniteur Belge: 12-02-2003

16 DECEMBRE 2002. - Loi portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Publié, Moniteur Belge: 31-12-2002

5 JUIN 2002. - Loi sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

Publié, Moniteur Belge: 26-06-2002

5 MARS 2002. - Loi relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

Publié, Moniteur Belge: 13-03-2002

10 AOUT 2001. - Loi portant assentiment au Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999.

Publié, Moniteur Belge: 03-09-2004

15 FEVRIER 1993. - Loi créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Publié, Moniteur Belge: 19-02-1993

11 MAI 1983. - Loi portant approbation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.

Publié, Moniteur Belge: 05-11-1985

30 JUILLET 1981. - Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.  
Publié, Moniteur Belge: 08-08-1981

16 FEVRIER 1977. - LOI portant approbation de la Convention no 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève le 25 juin 1958, par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail au cours de sa quarante-deuxième session  
Publié, Moniteur Belge: 23-09-1977

9 JUILLET 1975. - Loi portant approbation de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, faite à New York le 7 mars 1966.  
Publié, Moniteur Belge: 11-12-1975

16 JUILLET 1973. - Loi garantissant la protection des tendances idéologiques et philosophiques.  
Publié, Moniteur Belge: 16-10-1973

## B) Arrêtés royaux (Decretos)

11 JANVIER 2009. - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 38sexies du 10 octobre 2008 conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleur.  
Publié, Moniteur Belge: 04-02-2009

11 JANVIER 2009. - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.  
Publié, Moniteur Belge: 04-02-2009

28 SEPTEMBRE 2008. - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 25ter du 9 juillet 2008 modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.  
Publié, Moniteur Belge: 14-10-2008

5 MARS 2007. - Arrêté royal organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale.  
Publié, Moniteur Belge I: 16-03-2007

6 OCTOBRE 2005. - Arrêté royal portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage.  
Publié, Moniteur Belge: 25-10-2005

19 MARS 2003. - Arrêté royal fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.  
Publié, Moniteur Belge: 31-03-2003

## 21 DECEMBRE 2007. - Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de l'appartenance sexuelle en matière d'assurance.

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services.

Art. 3. L'article 10 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 10. § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe proportionnelle peut être établie sur la base de l'appartenance sexuelle pour la fixation des primes et des prestations d'assurance, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises.

Cette dérogation ne s'applique qu'aux contrats d'assurances sur la vie au sens de l'article 97 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre.

§ 2. A partir du 21 décembre 2007, les frais liés à la grossesse et à la maternité ne peuvent en aucun cas encore entraîner de différences en matière de primes et de prestations d'assurance.

§ 3. La Commission bancaire, financière et des Assurances collecte les données actuarielles et statistiques visées au § 1er, en assure la publication le 20 juin 2008 au plus tard, puis celle des données actualisées tous les deux ans, et les publie sur son site internet. Ces données sont actualisées tous les deux ans.

La Commission bancaire, financière et des Assurances est habilitée à réclamer auprès des institutions, des entreprises ou des personnes concernées les données nécessaires à cette fin. Elle précise quelles données doivent être transmises, de quelle manière et sous quelle forme.

§ 4. La Commission bancaire, financière et des Assurances fournit à la Commission européenne, au plus tard le 21 décembre 2009, les données dont elle dispose en vertu du présent article. Elle transmet ces données à la Commission européenne chaque fois qu'elles sont actualisées.

§ 5. Les Chambres législatives évaluent, avant le 1er mars 2011, l'application du présent article sur la base des données visées aux §§ 3 et 4, du rapport de la Commission européenne visé à l'article 16 de la directive 2004/113/CE, ainsi que de la situation dans les autres Etats membres de l'Union européenne.

Cette évaluation aura lieu sur la base d'un rapport présenté aux Chambres législatives, dans les deux ans, par une Commission d'évaluation.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de composition et de désignation de la Commission d'évaluation, la forme et le contenu du rapport.

La Commission fera notamment rapport au sujet des conséquences du présent article sur la situation du marché et examinera également d'autres critères de segmentation que ceux liés au sexe.

§ 6. La présente disposition n'est pas applicable aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement soumis à l'article 12.»

Art. 4. Dans l'attente de la publication, par la Commission bancaire, financière et des Assurances, des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises visées à l'article 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, remplacé par l'article 2 de la présente loi, une distinction directe fondée sur le sexe dans la fixation des primes et prestations d'assurance est permise, si elle est objectivement justifiée par un but légitime et si les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. La Commission bancaire, financière et des Assurances publiera ces données le 20 juin 2008 au plus tard.

Art. 5. La présente loi entre en vigueur le 20 décembre 2007.

.../...

## **10 MAI 2007. - Loi adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.**

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2. L'article 578, 10°, du Code judiciaire, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 10° des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 6, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 9°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat; ».

Art. 3. L'article 578, 13°, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 13° des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination> et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5° de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 10°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat. »

Art. 4. L'article 578, 15°, du même Code, inséré par la loi du 13 février 1998 et modifié par la loi du 13 décembre 2005, est remplacé par la disposition suivante :

« 15° des contestations fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 11°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat; ».

Art. 5. L'article 581, 9°, du même Code, inséré par la loi du 7 mai 1999, est remplacé par la disposition suivante :

« 9° des contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale visés par l'article 6, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent les professions indépendantes; ».

Art. 6. L'article 581, 10°, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 10° des contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale visés par l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent des professions indépendantes; ».

Art. 7. L'article 581 du même Code, modifié par les lois des 30 juillet 1971, 1er août 1985, 30 décembre 1992, 7 mai 1999, 25 février 2003 et 8 avril 2003, est complété par un 11° rédigé comme suit :

« 11° des contestations fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, visés par l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent des professions indépendantes. »

Art. 8. L'article 585, 9°, (deuxième numéro 9°) du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 10° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>; ».

Art. 9. L'article 585 du même Code, modifié par les lois des 11 avril 1989, 27 mars 2001 et 25 février 2003, est complété par un 11° et 12° libellés comme suit :

« 11° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

12° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes. ».

Art. 10. L'article 587bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 587bis. - Le président du tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur :

1° les demandes formées en vertu des articles 4 et 5, §§ 3 et 4, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;

2° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>;

3° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

4° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes. ».

Art. 11. L'article 588, 13°, du même Code, inséré par loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 13° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>. »

Art. 12. L'article 588 du même Code, modifié par les lois des 24 juin 1970, 14 juillet 1971, 5 décembre 1984, 11 avril 1989, 4 décembre 1990, 25 février 2003 et 27 décembre 2004, est complété par un 15° et un 16°, libellés comme suit :

« 15° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

16° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes. »

Art. 13. L'article 764, alinéa 1er, 10°, du même Code, est remplacé par la disposition suivante :

« 10° les demandes prévues aux articles 578, 11 °, 580, 2°, 3°, 6° à 18°, 581, 2°, 3°, 9° et 10°, 582, 1°, 2°, 6° et 8° et 583; ».

Art. 14. L'article 764, alinéa 1er, du même Code est complété par les dispositions suivantes :

« 12° les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>;

13° les demandes fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

14° les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes. ».

Art. 15. Le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie donnerait lieu.

Art. 16. « Le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, donnerait lieu.

Art. 17. Le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>, donnerait lieu.

.../...

## **10 MAI 2007. - Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.**

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. Les articles 1 à 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie sont abrogés.

Art. 3. Dans la même loi, les titres, chapitres et articles suivants sont introduits:

« **TITRE Ier**

**CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives**

Art. 1er. § 1er. La présente loi transpose la Directive 2000/43/ CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Art. 2. La présente loi exécute les obligations imposées à la Belgique par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de <discrimination> raciale du 21 décembre 1965.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la <discrimination> fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

## CHAPITRE II. - Définitions

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

1° 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 que dans le secteur privé;
- 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;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupement d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 32;

3° dispositions: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° critères protégés: la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;

5° Centre: le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;

6° distinction directe: la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° <discrimination> directe: distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte: la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° <discrimination> indirecte: distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

10° harcèlement: comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° injonction de discriminer: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une <discrimination>, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 8;

14° sécurité sociale: les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie-invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

15° avantages sociaux: les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

16° régimes complémentaires de sécurité sociale: régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

## CHAPITRE III. - Champ d'application

Art. 5. § 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3° les avantages sociaux;
- 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5° les relations de travail;
- 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

- 1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:
  - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
  - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
  - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
  - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
  - l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;
- 2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;  
- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur, ou par le commettant à l'indépendant, du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

- la durée du travail et les horaires de travail;  
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;  
- les régimes relatifs au travail de nuit;  
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;  
- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;  
- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;  
- la classification des professions et des fonctions;  
- le congé-éducation payé et le congé de formation;  
- les régimes en matière de crédit-temps;  
- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;  
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- la décision de licenciement;  
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;  
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;  
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;  
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;  
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;  
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;  
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;  
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;  
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;  
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;  
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;  
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;  
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 6. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 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.

## TITRE II. - Justification des distinctions

### CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes

Art. 7. § 1er. Toute distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une <discrimination> directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.

§ 2. Toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une <discrimination> directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Art. 8. § 1er. Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

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

- une caractéristique déterminée, liée à une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

## CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes

Art. 9. 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 objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

## CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification

Art. 10. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination>, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

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

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

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés:

- en ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.

- en ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 11. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination> prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le paragraphe premier ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

## TITRE III

### CHAPITRE Ier. - Interdiction de <discrimination>

Art. 12. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de <discrimination> est interdite. Au sens du présent titre, la <discrimination> s'entend de :

- la <discrimination> directe;
- la <discrimination> indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement.

### CHAPITRE II. - Dispositifs de protection

Art. 13. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 14. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

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

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le 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 § 2, elles font connaître à la personne auprès de 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 de la plainte, ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Art. 15. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêt ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à second tirets est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

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

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

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention avec le § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste 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 le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail, et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, 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 la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment:

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 est contraire aux dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou d'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 a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection visée dans cet 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 en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 16. § 1er. En cas de <discrimination>, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la <discrimination> doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit:

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination> est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable 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;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>; dans cette dernière hypothèse, l'in-



démunition forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 17. Le juge peut, à la demande de la victime de la <discrimination>, du Centre ou de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 15 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la <discrimination> pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 18. § 1er. A la demande de la victime de la <discrimination>, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

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

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci 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 fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient:

1° l'indication des jours, mois et an;

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, 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 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 ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

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

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

#### **TITRE IV. - Dispositions pénales**

Art. 19. Pour l'application du présent titre, la <discrimination> s'entend de toute forme de <discrimination> directe intentionnelle, de <discrimination> indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé.

Art. 20. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

2° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

3° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

4° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

Art. 21. Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, 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.

Art. 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, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la <discrimination> ou la ségrégation fondée sur l'un des critères protégés dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés.

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

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

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

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

Art. 24. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 5, § 1er, 1°, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, 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.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la <discrimination> est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

Art. 25. Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, 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.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la <discrimination> est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

Art. 26. Sont punis 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, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 18 à la suite d'une action en cessation.

Art. 27. En cas d'infraction aux articles 20 à 26, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 28. Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

#### **TITRE V. - Charge de la preuve**

Art. 29. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la <discrimination> s'entend de :

- la <discrimination> directe;
- la <discrimination> indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement.

Art. 30. § 1er. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une <discrimination>, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de <discrimination>.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la <discrimination> fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

#### **TITRE VI. - Instances compétentes**

Art. 31. Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 32. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont données pour mission de poursuivre:

- 1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la <discrimination>;
- 2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;
- 5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 33. Lorsque la victime de la <discrimination> est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

#### **TITRE VII. - De la surveillance**

Art. 34. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail. »

.../...

## **10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes.**

(mise à jour au 16-06-2008).

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives. Art. 1-4

CHAPITRE II. - Définitions. Art. 5

CHAPITRE III. - Champ d'application. Art. 6-7

TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes.

Section Ier. - En matière de biens et services. Art. 8-10

Section II. - En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles. Art. 11

Section III. - En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale. Art. 12

Section IV. - En matière de relations de travail. Art. 13

Section V. - En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public. Art. 14

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes. Art. 15

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification. Art. 16-18

TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de <discrimination>. Art. 19

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection. Art. 20-25

TITRE IV. - Dispositions pénales. Art. 26-31

TITRE V. - Charge de la preuve. Art. 32-33

TITRE VI. - Instances compétentes. Art. 34-36

TITRE VII. - Divers. Art. 37-42

### **TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.**

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose :

- La Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;
- La Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
- La Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996;
- La Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de <discrimination> fondée sur le sexe;
- La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services;
- La Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité;
- La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la <discrimination> sur base du sexe.

Art. 4. § 1er. 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

### **CHAPITRE II. - Définitions.**

Art. 5. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

1° 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 que dans le secteur privé;
- 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;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

- 2° groupements d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35;
- 3° dispositions: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;
- 4° Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;
- 5° distinction directe: la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, 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;
- 6° <discrimination> directe: distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi;
- 7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé;
- 8° <discrimination> indirecte: distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
- 9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- 10° harcèlement sexuel: comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- 11° action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;
- 12° injonction de discriminer: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une <discrimination>, sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;
- 13° exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13;
- 14° sécurité sociale: les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;
- 15° avantages sociaux: les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;
- 16° régimes complémentaires de sécurité sociale: régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

### CHAPITRE III. - Champ d'application.

Art. 6. § 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
  - 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
  - 3° les avantages sociaux;
  - 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;
  - 5° les relations de travail;
  - 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
  - 7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
  - 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.
- § 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:
- 1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:
    - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
    - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
    - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
    - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
    - l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;
  - 2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
    - les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;
    - l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
    - l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
    - la durée du travail et les horaires de travail;
    - les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
    - les régimes relatifs au travail de nuit;

- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
  - les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
  - la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
  - la classification des professions et des fonctions;
  - le congé-éducation payé et le congé de formation;
  - les régimes en matière de crédit-temps;
  - les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
  - les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
- la décision de licenciement;
  - la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
  - la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
  - l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
  - les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 7. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

## **TITRE II. - Justification des distinctions.**

### **CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes.**

#### **Section Ire. - En matière de biens et services.**

Art. 8. Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur le sexe constitue une <discrimination> directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

Art. 9. § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après consultation de l'Institut, détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

A défaut pour l'Institut de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

§ 3. En l'absence de ou des arrêtés royaux visés au paragraphe précédent, et au plus tard jusqu'au 21 décembre 2007, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées au paragraphe 1er peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Art. 10. <L 2007-12-21/41, art. 3, 002; En vigueur : 20-12-2007> § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe proportionnelle peut être établie sur la base de l'appartenance sexuelle pour la fixation des primes et des prestations d'assurance, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises.

Cette dérogation ne s'applique qu'aux contrats d'assurances sur la vie au sens de l'article 97 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre.

§ 2. A partir du 21 décembre 2007, les frais liés à la grossesse et à la maternité ne peuvent en aucun cas encore entraîner de différences en matière de primes et de prestations d'assurance.

§ 3. La Commission bancaire, financière et des Assurances collecte les données actuarielles et statistiques visées au § 1er, en assure la publication le 20 juin 2008 au plus tard, puis celle des données actualisées tous les deux ans, et les publie sur son site internet. Ces données sont actualisées tous les deux ans.

La Commission bancaire, financière et des Assurances est habilitée à réclamer auprès des institutions, des entreprises ou des personnes concernées les données nécessaires à cette fin. Elle précise quelles données doivent être transmises, de quelle manière et sous quelle forme.

§ 4. La Commission bancaire, financière et des Assurances fournit à la Commission européenne, au plus tard le 21 décembre 2009, les données dont elle dispose en vertu du présent article. Elle transmet ces données à la Commission européenne chaque fois qu'elles sont actualisées.

§ 5. Les Chambres législatives évaluent, avant le 1er mars 2011, l'application du présent article sur la base des données visées aux §§ 3 et 4, du rapport de la Commission européenne visé à l'article 16 de la directive 2004/113/CE, ainsi que de la situation dans les autres Etats membres de l'Union européenne.

Cette évaluation aura lieu sur la base d'un rapport présenté aux Chambres législatives, dans les deux ans, par une Commission d'évaluation.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de composition et de désignation de la Commission d'évaluation, la forme et le contenu du rapport.

La Commission fera notamment rapport au sujet des conséquences du présent article sur la situation du marché et examinera également d'autres critères de segmentation que ceux liés au sexe.

§ 6. La présente disposition n'est pas applicable aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement soumis à l'article 12.

## **Section II. - En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles.**

Art. 11. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 2°, 6, § 1er, 3° et 6, § 1er, 7°, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une <discrimination> directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 16, 17 et 18.

## **Section III. - En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale.**

Art. 12. § 1er. Dans les matières visées à l'article 6, § 1er, 4°, et sans préjudice du paragraphe 2 du présent article et des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une <discrimination> directe.

§ 2. (Par dérogation au § 1er, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, sont admises.

Par dérogation à l'alinéa 1er, les engagements de pension n'établissent aucune distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

Par dérogation à l'alinéa 1er, les engagements de pensions du type contributions définies n'établissent pas de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Les distinctions découlant de l'alinéa 1er sont admises, tant dans le chef de l'organisateur du régime complémentaire de sécurité sociale que dans celui de l'organisme de pension ou d'assurance qui met ce régime en oeuvre.

En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune autre distinction directe fondée sur le sexe que celles admises en vertu de l'alinéa 1er.

Conformément à l'alinéa précédent, la distinction directe opérée sur la base du sexe dans les engagements de pension tels que visés dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus, n'entraîne aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.) <L 2008-06-08/31, art. 57, 003; En vigueur: 26-06-2008>

## **Section IV. - En matière de relations de travail.**

Art. 13. § 1er. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

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

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail;

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

## **Section V. - En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.**

Art. 14. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 6° et 6, § 1er, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une <discrimination> directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

## **CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.**

Art. 15. Toute distinction indirecte fondée sur le sexe 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 objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

## **CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.**

Art. 16. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination>, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

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

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

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés:

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 17. Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de <discrimination>, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 18. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination> prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

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

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Ces mesures auront trait notamment:

- 1° aux notions de « chef de famille » et de « personnes à charge »;
- 2° aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations;
- 3° aux différences concernant la charge de la preuve;
- 4° aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

## **TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de <discrimination>.**

Art. 19. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de <discrimination> est interdite. Au sens du présent titre, la <discrimination> s'entend de:

- la <discrimination> directe;
- la <discrimination> indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

## **CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.**

Art. 20. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 21. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts;

- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée 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 douze mois visé à l'alinéa précédent, 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.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de 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 de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abrégier les délais visés au § 3.

Art. 22. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

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

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste 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 le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, 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 la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, 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 § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre 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 a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le § 6.



§ 9. la protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été 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 de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice;

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 23. § 1er. En cas de <discrimination>, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne 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 réel subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination> est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 24. Le juge peut, à la demande de la victime de la <discrimination>, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 16 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la <discrimination> pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385novies du Code judiciaire.

Art. 25. § 1er. A la demande de la victime de la <discrimination>, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

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

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci 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 fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient;

1° l'indication des jours, 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 sommaire 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, 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 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 ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

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

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

#### **TITRE IV. - Dispositions pénales.**

Art. 26. Pour l'application du présent titre, la <discrimination> s'entend de toute forme de <discrimination> directe intentionnelle, de <discrimination> indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur le sexe.

Art. 27. 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:

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

Art. 28. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de son sexe.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe.

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

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

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

Art. 29. Sont punis 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, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 25 à la suite d'une action en cessation.

Art. 30. En cas d'infraction aux articles 27, 28 ou 29, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 31. Toutes les dispositions du livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

#### TITRE V. - Charge de la preuve.

Art. 32. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la <discrimination> s'entend de :

- la <discrimination> directe;
- la <discrimination> indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

Art. 33. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une <discrimination>, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de <discrimination>.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la <discrimination> fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. «

#### TITRE VI. - Instances compétentes.

Art. 34. L'Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 35. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre:

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la <discrimination>;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 36. Lorsque la victime de la <discrimination> est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

#### **TITRE VII. - Divers.**

Art. 37. § 1er. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

§ 2. Les arrêtés royaux visés au § 1er sont adoptés:

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 38. § 1er. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, Chapitre premier, Section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

Art. 39. L'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est remplacé par la disposition suivante:

« 6° agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes ».

Art. 40. La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, est abrogée.

Art. 41. L'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est abrogé.

Art. 42. A l'article 1er, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, les points n, o, p sont abrogés.

.../...

#### **Modification(s)**

LOI DU 08-06-2008 PUBLIE LE 16-06-2008 (ART MODIFIE: 12)

LOI DU 21-12-2007 PUBLIE LE 31-12-2007 (ART MODIFIE: 10)

**10 MAI 2007. - Loi tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>.****Table des matières**

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives. Art. 1-3  
 CHAPITRE II. - Définitions. Art. 4  
 CHAPITRE III. - Champ d'application. Art. 5-6  
 TITRE II. - Justification des distinctions.  
 CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes. Art. 7-8  
 CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes. Art. 9  
 CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification. Art. 10-11  
 CHAPITRE IV. - Motifs spécifiques de justification. Art. 12-13  
 TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination. Art. 14  
 CHAPITRE II. - Dispositifs de protection. Art. 15-20  
 TITRE IV. - Dispositions pénales. Art. 21-26  
 TITRE V. - Charge de la preuve. Art. 27-28  
 TITRE VI. - Instances compétentes. Art. 29-31  
 TITRE VII. - Divers. Art. 32  
 TITRE VIII. - Dispositions modificatives.  
 CHAPITRE Ier. - Modifications du Code pénal. Art. 33-42  
 CHAPITRE II. - Modifications de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Art. 43-44  
 CHAPITRE III. - Modification de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel. Art. 45  
 CHAPITRE IV. - Modification de la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée. Art. 46  
 CHAPITRE V. - Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale. Art. 47-49  
 TITRE IX. - Dispositions abrogatoires. Art. 50-51  
 TITRE X. - Disposition finale. Art. 52

**TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.**

**Article 1.** La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

**Art. 2.** La présente loi transpose 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.

**Art. 3.** La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour <lutter> <contre> la <discrimination> fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

(NOTE : par son arrêt n° 64/2009 du 02-04-2009 (M.B. 28-04-2009, p. 33326-33333), la Cour Constitutionnelle a annulé cet article, mais uniquement en ce qu'ils ne visent pas, parmi les « critères protégés », la conviction syndicale)

**CHAPITRE II. - Définitions.**

**Art. 4.** Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° 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 que dans le secteur privé;
- 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 statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 30;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;

5° Centre : le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter 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;

13° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

14° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par les articles 8 ou 13;

15° sécurité sociale : les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

16° avantages sociaux : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

17° régimes complémentaires de sécurité sociale : régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

(NOTE : par son arrêt n° 64/2009 du 02-04-2009 (M.B. 28-04-2009, p. 33326-33333), la Cour Constitutionnelle a annulé l'article 4, 4°, mais uniquement en ce qu'ils ne visent pas, parmi les « critères protégés », la conviction syndicale)

### CHAPITRE III. - Champ d'application.

**Art. 5.** §. 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;

2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;

7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;

8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;

- l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes.

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposés à un indépendant;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;

- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

- la durée du travail et les horaires de travail;

- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;

- les régimes relatifs au travail de nuit;

- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;

- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;

- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;

- la classification des professions et des fonctions;

- le congé-éducation payé et le congé de formation;

- les régimes en matière de crédit-temps;

- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;

- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
  - l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
  - le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
  - l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
  - la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
  - la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
  - la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
  - la fixation des conditions d'octroi des prestations;
  - la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

**Art. 6.** Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 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.

(NOTE: par son arrêt n° 64/2009 du 02-04-2009 (M.B. 28-04-2009, p. 33326-33333), la Cour Constitutionnelle a annulé la mention « 1°, » dans cet article)

## **TITRE II. - Justification des distinctions.**

### **CHAPITRE 1er. - Justification des distinctions directes.**

**Art. 7.** Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

**Art. 8.** § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

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

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

### **CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.**

**Art. 9.** 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 base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

### **CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.**

**Art. 10.** § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

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

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;

- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif. ».

**Art. 11.** § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

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

#### **CHAPITRE IV. - Motifs spécifiques de justification.**

**Art. 12.** § 1er. En matière de relations de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du titre II, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

§ 2. En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du présent titre une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination dans les cas suivants, pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe :

1° la fixation d'un âge d'admission;

2° la fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité;

3° la fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité, pour des travailleurs, pour des groupes ou catégories de travailleurs ou pour des indépendants;

4° l'utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels;

5° une distinction directe fondée sur l'âge en ce qui concerne les contributions, y compris les contributions personnelles, dans les engagements de pensions du type contributions définies, tels que définis dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et dans les engagements de pensions visés à l'article 21 de la loi précitée, si les conditions suivantes sont remplies :

- le pourcentage appliqué au traitement à un certain âge, pour déterminer la contribution, n'est pas inférieur au pourcentage à un âge ultérieur, actualisé à un taux annuel de 4%, sur la période qui s'étend entre les deux âges;

- si la différenciation s'opère par paliers, cette comparaison s'effectue entre les âges correspondant au début de chaque palier.

Pour l'application de cette règle, l'âge de début du premier palier à prendre en compte est fixé à dix-huit ans.

§ 3. Pour les engagements de pensions qui étaient déjà entrés en vigueur le 14 novembre 2003, l'interdiction de la discrimination sur la base de l'âge n'est appliquée qu'à partir du 2 décembre 2006.

**Art. 13.** Dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Sur base de cette disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du présent titre.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente loi ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

#### **TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination.**

**Art. 14.** Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

#### **CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.**

**Art. 15.** Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

(NOTE : par son arrêt n° 64/2009 du 02-04-2009 (M.B. 28-04-2009, p. 33326-33333), la Cour Constitutionnelle a annulé les mots « par avance » dans cet article)

**Art. 16.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée 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 visé à l'alinéa 1er, 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.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18 § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de 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 de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

**Art. 17.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

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

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste 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 le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, 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 la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée



doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment:

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 § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre 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 a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité visée au § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître à la personne auprès de 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 de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

**Art. 18.** § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

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

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable 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;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

**Art. 19.** Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

**Art. 20.** § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

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

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci 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 fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient:

1° l'indication des jours, 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, 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 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 ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

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

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

#### TITRE IV. - Dispositions pénales.

**Art. 21.** Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

**Art. 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 :

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

**Art. 23.** Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés.

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

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

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

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

**Art. 24.** Sont punis 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, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 20 à la suite d'une action en cessation.

**Art. 25.** En cas d'infraction aux articles 22, 23 ou 24, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

**Art. 26.** Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

#### TITRE V. - Charge de la preuve.

**Art. 27.** Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

**Art. 28.** § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

#### **TITRE VI. - Instances compétentes.**

**Art. 29.** § 1er. Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue.

§ 2. Le Roi désigne l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

**Art. 30.** Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre:

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

**Art. 31.** Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

#### **TITRE VII. - Divers.**

**Art. 32.** § 1er. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, chapitre premier, section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

#### **TITRE VIII. - Dispositions modificatives.**

##### **CHAPITRE Ier. - Modifications du Code pénal.**

**Art. 33.** L'article 377bis du Code pénal, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 377bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit d'un emprisonnement, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

**Art. 34.** L'article 405quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 405quater. Dans les cas prévus par les articles 393 à 405bis, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit des peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

**Art. 35.** L'article 422quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 422quater. Dans les cas prévus par les articles 422bis et 422ter, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

**Art. 36.** L'article 438bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 438bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

**Art. 37.** L'article 442ter du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 442ter. Dans les cas prévus par l'article 442bis, le minimum des peines correctionnelles portées par cette article peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

**Art. 38.** L'article 453bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 453bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

**Art. 39.** L'article 514bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 514bis. Dans les cas prévus par les articles 510 à 514, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

**Art. 40.** L'article 525bis, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 525bis. Dans les cas prévus par les articles 521 à 525, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

**Art. 41.** L'article 532bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 532bis. Dans les cas prévus par les articles 528 à 532, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

**Art. 42.** Dans le même Code, il est inséré un article 534quater, rédigé comme suit :

« Art. 534quater. Dans les cas prévus par les articles 534bis et 534ter, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

## CHAPITRE II. - Modifications de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

**Art. 43.** L'article 2, alinéas premier et 2, première phrase, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifié par les lois des 13 avril 1995, 20 janvier 2003, 25 février 2003 et 10 août 2005, est remplacé par la disposition suivante:

« Le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur:

1° la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

2° l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Le Centre exerce sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission. »

**Art. 44.** L'article 3, alinéa 2, 5, de la même loi, modifié par les lois des 25 février 2003 et 10 août 2005, est remplacé par la disposition suivante:

« 5 à ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de :

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale;
- la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite et du trafic des êtres humains;
- le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>.

### **CHAPITRE III. - Modification de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.**

**Art. 45.** Dans la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, il est inséré un article 5, rédigé comme suit:

« Art. 5. La présente loi ne peut en aucune manière permettre de justifier une discrimination prohibée par :

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>. «.

### **CHAPITRE IV. - Modification de la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.**

**Art. 46.** Dans la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée, il est inséré un article 6, rédigé comme suit :

« Art. 6. La présente loi ne peut en aucune manière permettre de justifier une discrimination prohibée par:

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>. «.

### **CHAPITRE V. - Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.**

**Art. 47.** L'article 13, l'alinéa 1er, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, est complété comme suit:

« L'octroi de l'engagement de pension ne peut être subordonné à une décision complémentaire de l'organisateur, de l'employeur ou de l'organisme de pension.

L'affilié continue de constituer des droits de pension aussi longtemps qu'il est en service. »

**Art. 48.** L'article 14 de la même loi, modifié par la loi du 27 octobre 2006, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 14. § 1er. Toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite. La discrimination est une distinction de traitement de personnes se trouvant dans une situation comparable qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée. A cet effet, il est tenu compte de l'objectif visé, du caractère objectif, des conséquences de la distinction de traitement et du fait que cette distinction de traitement ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé.

Le premier alinéa ne permet pas de justifier des distinctions de traitement qui sont interdites par des lois qui interdisent la discrimination fondée sur des critères spécifiques, y compris en particulier:

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel;
- la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>.

Des infractions aux interdictions de discrimination prévues dans les lois visées à l'alinéa 2, donnent également lieu à une infraction à l'interdiction de discrimination visée à l'alinéa 1.

§ 2. Au niveau de l'affiliation à un régime de pension, toute distinction entre travailleurs à temps partiel et à temps plein est interdite.

Les travailleurs non occupés à temps plein bénéficient des mêmes droits de pension que les travailleurs à temps plein, compte tenu toutefois de la réduction du temps de travail. «.

**Art. 49.** Dans l'article 54 de la même loi, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 2 et 3:

« Les mêmes sanctions sont applicables lorsque les violations aux interdictions de <discrimination> visées à la loi du tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>, à la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes et à la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, conduisent à une violation de l'interdiction de discrimination visée à l'article 14, § 1er. ».

#### TITRE IX. - Dispositions abrogatoires.

**Art. 50.** Les articles 2 à 11 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi sont abrogés.

**Art. 51.** La loi du 25 février 2003 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifié par les lois des 9 juillet 2004 et 20 juillet 2006, est abrogée.

#### TITRE X. - Disposition finale

**Art. 52.** § 1er. Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, les Chambres législatives procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de cette loi ainsi que de la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

§ 2. Cette évaluation a lieu, après audition du Centre et de l'Institut, sur base d'un rapport présenté aux Chambres législatives par une commission d'experts.

§ 3. Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de la composition de la commission des experts, de leur désignation et de la forme et du contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des expériences spécifiques en matière de la lutte contre la discrimination.

.../...

#### Modification(s)

ARRET COUR CONSTITUTIONNELLE DU 02-04-2009 PUBLIE LE 28-04-2009  
(ART. MODIFIES: 3; 4; 6; 15) <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

## V.2.2. COMUNIDADES Y REGIONES

### COMMUNAUTE FRANCAISE

**13 MARS 2009.** - Décret relatif à la transmission de la mémoire des crimes de génocide, des crimes contre l'humanité, des crimes de guerre et des faits de résistance ou des mouvements ayant résisté aux régimes qui ont suscité ces crimes.  
Publié, Moniteur Belge: 03-04-2009

**12 DECEMBRE 2008.** - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.  
Publié, Moniteur Belge: 13-01-2009

19 MAI 2004. - Décret relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement.  
Publié, Moniteur Belge: 07-06-2004

20 FEVRIER 2003. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York, le 6 octobre 1999.  
Publié, Moniteur Belge: 04-03-2003

27 MARS 2002. - Décret modifiant le décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en oeuvre de discriminations positives et portant diverses mesures modificatives.  
Publié Moniteur Belge: 16-04-2002

22 DECEMBRE 1997. - Décret portant assentiment à la Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève, le 23 juin 1981 par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-quatrième session.  
Publié, Moniteur Belge: 15-08-1998

30 JUIN 1998. - Décret visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en oeuvre de discriminations positives.  
Publié, Moniteur Belge: 22-08-1998

30 MARS 1983. - Décret portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.  
Publié, Moniteur Belge: 17-05-1983

**COMMUNAUTE FLAMANDE**

30 AVRIL 2009. - Décret modifiant le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi  
Publié, Moniteur Belge: 26-05-2009

**13 MARS 2009. - Décret sur les soins et le logement**  
Publié, Moniteur Belge: 14-05-2009

**10 JUILLET 2008. - Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement**  
Publié, Moniteur Belge: 23-09-2008

9 MARS 2007. - Décret modifiant le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et le décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales  
Publié, Moniteur Belge: 06-04-2007

23 NOVEMBRE 2007. - Décret portant assentiment à la Convention n° 156 sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée par la Conférence internationale du Travail  
Publié, Moniteur Belge: 25-02-2008

**8 MAI 2002. - Décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi**  
Publié, Moniteur Belge: 26-07-2002

5 MARS 1985. \_ Décret portant approbation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, établie à New York le 18 décembre 1979.  
Publié, Moniteur Belge: 18-04-1985

**REGION WALLONNE**

19 MARS 2009. - Décret modifiant, en ce qui concerne le champ d'application, le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.- <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>  
Publié, Moniteur Belge: 10-04-2009

**6 NOVEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. (Intitulé modifié comme suit : Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, [...] par 2009-03-19/51, art. 1)**  
Publié, Moniteur Belge: 19-12-2008

27 MAI 2004. - Décret relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.  
Publié, Moniteur Belge: 23-06-2004

13 NOVEMBRE 2002. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999.  
Publié, Moniteur Belge: 04-12-2002

4 JUILLET 1996. - Décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère.  
Publié, Moniteur Belge: 03-09-1996

**COMMUNAUTE GERMANOPHONE**

**25 JUIN 2007. - Décret -programme 2007**  
Publié, Moniteur Belge: 26-10-2007

**17 MAI 2004. - Décret relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail**  
Publié, Moniteur Belge: 13-08-2004

20 JANVIER 2003. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes adopté à New York le 6 octobre 1999  
Publié, Moniteur Belge: 13-06-2003

15 DECEMBRE 1997. - Décret portant approbation de la Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève, le 23 juin 1981, par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-septième session  
Publié, Moniteur Belge: 20-06-1998

25 JUIN 1985. \_ Décret portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.  
Publié, Moniteur Belge: 12-07-1985

**COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANCAISE - REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

**22 MARS 2007. - Décret relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.**  
Publié, Moniteur Belge: 24-01-2008

20 DECEMBRE 2002. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.  
Publié, Moniteur Belge: 24-02-2003

**REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

30 AVRIL 2009. - Ordonnance 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  
Publié, Moniteur Belge: 08-05-2009

19 MARS 2009. - Ordonnance modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement.- <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>  
Publié, Moniteur Belge: 07-04-2009

**4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.**  
Publié, Moniteur Belge: 16-09-2008

**4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.** <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>  
Publié, Moniteur Belge: 16-09-2008

10 JUILLET 2003. - Ordonnance portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 6 octobre 1999.  
Publié, Moniteur Belge: 08-08-2003

7 NOVEMBRE 2002. - Ordonnance relative aux centres et services de l'aide aux personnes.  
Publié, Moniteur Belge: 27-11-2002

17 JUILLET 1997. - Ordonnance relative à l'agrément et aux subventions des services de santé mentale.  
Publié, Moniteur Belge: 22-10-1997

**COMMUNAUTE FRANÇAISE**

**13 MARS 2009. - Décret relatif à la transmission de la mémoire des crimes de génocide, des crimes contre l'humanité, des crimes de guerre et des faits de résistance ou des mouvements ayant résisté aux régimes qui ont suscité ces crimes**

.../...

**CHAPITRE VII. - Dispositions finales**

.../...

Art. 19. Les associations, projets, acteurs intervenant dans le cadre du présent décret, notamment en vertu des articles 11, 13, 15, 16 et 17, doivent respecter les principes d'égalité et de non-<discrimination> tels que visés notamment par les articles 10 et 11 de la Constitution, par les lois du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et du 25 février 2003 tendant à lutter contre la <discrimination> et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et par le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.

.../...

Art. 21. Le présent décret entre en vigueur le 1er mars 2009.

.../....

**12 DECEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de <discrimination>.**

**Table des matières**

TITRE Ier. - Dispositions générales.  
CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives. Art. 1-2  
CHAPITRE II. - Définitions générales. Art. 3  
CHAPITRE III. - Champ d'application général. Art. 4  
CHAPITRE IV. - Interdiction de discriminer. Art. 5  
CHAPITRE V. - Actions positives. Art. 6  
TITRE II. - Dispositions spécifiques.  
CHAPITRE Ier. - Le domaine de l'emploi.  
Section Ire. - Définitions spécifiques. Art. 7  
Section II. - Champ d'application spécifique. Art. 8  
Section III. - Justifications admissibles à la distinction directe dans l'emploi.  
Sous-section Ire. - Justification objective et raisonnable. Art. 9  
Sous-section II. - Exigence professionnelle essentielle et déterminante. Art. 10  
Sous-section III. - Justification spécifique sur la base de la conviction religieuse ou philosophique. Art. 11  
Sous-section IV. - Justification spécifique sur la base de l'âge. Art. 12  
Section IV. - Action positive. Art. 13  
Section V. - Disposition spécifique relative au harcèlement. Art. 14  
Section VI. - Retour de congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Art. 15  
CHAPITRE II. - Le domaine de l'enseignement.  
Section Ire. - Définitions spécifiques. Art. 16  
Section II. - Champ d'application spécifique. Art. 17  
Section III. - Justifications admissibles à la distinction directe dans l'enseignement.



Sous-section Ire. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à l'éducation. Art. 18-19  
Sous-section II. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à la formation professionnelle. Art. 20-22  
Section IV. - Disposition spécifique relative au harcèlement. Art. 23  
CHAPITRE III. - Le domaine de la politique de santé.  
Section Ire. - Champ d'application spécifique. Art. 24  
Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans la politique de santé.  
Art. 25-26  
CHAPITRE IV. - Le domaine des avantages sociaux.  
Section Ire. - Champ d'application spécifique. Art. 27  
Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans le domaine des avantages sociaux. Art. 28-29  
CHAPITRE V. - Le domaine de l'affiliation à et de l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française.  
Section Ire. - Champ d'application spécifique. Art. 30  
Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe. Art. 31-32  
CHAPITRE VI. - Le domaine de l'accès aux biens et aux services ainsi que leur fourniture.  
Section Ire. - Champ d'application spécifique. Art. 33  
Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe.  
Sous-section Ire. - Accès à et fourniture des biens et services en fonction de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Art. 34  
Sous-section II. - Fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe. Art. 35  
Sous-section III. - Justification objective et raisonnable. Art. 36  
TITRE III. - Dispositions horizontales.  
CHAPITRE Ier. - Organismes autonomes de lutte contre la <discrimination>. Art. 37  
CHAPITRE II. - Voies de recours et charge de la preuve.  
Section Ire. - Voies de recours. Art. 38-40  
Section II. - Charge de la preuve. Art. 41-42  
CHAPITRE III. - Dispositions protectionnelles et sanctionnelles de nature civile.  
Section Ire. - Conformité. Art. 43  
Section II. - Protection contre les rétorsions. Art. 44-45  
Section III. - Sanctions. Art. 46-49  
Section IV. - Action en cessation. Art. 50  
TITRE IV. - Dispositions pénales. Art. 51-59  
TITRE V. - Dispositions finales.  
CHAPITRE Ier. - Conciliation. Art. 60  
CHAPITRE II. - Surveillance et évaluation. Art. 61  
CHAPITRE III. - Dispositions abrogatoires. Art. 62  
ANNEXE. Art. N

### **TITRE Ier. - Dispositions générales.**

#### **CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.**

**Article 1.** Le présent décret transpose:

1° La Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et 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 76/207/CEE du Conseil des Communautés européennes du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 23 septembre 2002 modifiant la directive du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail;

4° La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et de services;

5° La Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

**Art. 2.** Le présent décret a pour objectif de créer un cadre général et harmonisé pour lutter contre la <discrimination> fondée sur:

1° La nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;

2° L'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap;

3° Le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe;

4° L'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

#### **CHAPITRE II. - Définitions générales.**

**Art. 3.** Pour l'application du présent décret, on entend par:

1° « Critères protégés » : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap, le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale;

2° « Distinction directe » : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

3° « <Discrimination> directe » : la distinction directe, à moins que, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit expressément cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires;

4° « Distinction indirecte » : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

5° « <Discrimination> indirecte » : la distinction indirecte, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires;

6° « Harcèlement » : sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré qui est lié à l'un des critères protégés d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

7° « Harcèlement sexuel » : sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

8° « Injonction de discriminer » : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une <discrimination>, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

9° « Aménagements raisonnables » : sans préjudice de la définition donnée par l'autorité compétente en la matière en vertu de l'article 5, § 1er, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3septies du décret II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines visés à l'article 4, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter 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;

10° « Actions positives » : mesures spécifiques telles que visées au Chapitre V du présent Titre, destinées à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

11° « Relations d'emploi » : les relations d'emploi statutaires que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1er, 1°, de la Constitution et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, qui incluent les conditions d'accès à la fonction y compris en matière de promotion, ainsi que les conditions d'exercice de ces fonctions, y compris les conditions dans lesquelles il y est mis un terme ainsi que la rémunération dont elles sont assorties;

12° « Enseignement » : l'enseignement prodigué en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, réglé par elle au titre des compétences qui lui sont dévolues en la matière en vertu de l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution, dans la mesure où cet enseignement correspond à l'éducation visée à l'article 149 du Traité instituant la Communauté européenne et à la formation professionnelle visée à l'article 150 du même Traité;

13° « Education » : l'éducation au sens de l'article 149 du Traité instituant la Communauté européenne, soit l'enseignement prodigué en Communauté française, tous réseaux confondus, et comprenant, d'une part, l'enseignement fondamental visé à l'article 2 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre et, d'autre part, l'enseignement secondaire visé à l'article 3 du même décret, à l'exclusion de celui qui correspond à de la formation professionnelle;

14° « Formation professionnelle » : la formation professionnelle au sens de l'article 150 du Traité instituant la Communauté européenne, soit l'enseignement prodigué en Communauté française, tous réseaux confondus, destiné à préparer à une qualification pour une profession, un métier ou un emploi spécifique, ou à conférer une aptitude particulière à leur exercice, à l'exclusion de l'enseignement correspondant à l'éducation. Correspondent à tout le moins à de la formation professionnelle la section de qualification de l'enseignement secondaire visée à l'article 4, alinéa 5, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, l'enseignement secondaire en alternance organisé par le décret du 3 juillet 1991 et l'enseignement supérieur visé à l'article 1er, § 3, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur;

15° « Politique de santé » : la politique de santé au sens de l'article 5, § 1er, I, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

16° « Avantages sociaux » : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté, à savoir dans le cadre du présent décret, toutes prestations à caractère économique ou culturel dans la mesure où, liées ou non à un contrat d'emploi, elles sont accordées par des pouvoirs publics ou des organismes privés relevant des compétences de la Communauté française;

17° « Biens » : biens et marchandises au sens des dispositions du Traité instituant la Communauté européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises;

18° « Services » : services d'intérêt général y compris les services au sens de l'article 50 du Traité instituant la Communauté européenne.

### CHAPITRE III. - Champ d'application général.

**Art. 4.** Le présent décret s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compétence matérielle et territoriale de la Communauté française, pour autant que cette dernière n'ait pas transféré l'exercice de la compétence concernée en application de l'article 138 de la Constitution, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en tant qu'il contient des dispositions destinées à garantir l'égalité de traitement :

- 1° Les relations d'emploi;
- 2° L'enseignement;
- 3° La politique de santé;
- 4° Les avantages sociaux;
- 5° L'affiliation à et l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française;
- 6° L'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture.

#### **CHAPITRE IV. - Interdiction de discriminer.**

**Art. 5.** Toute <discrimination> fondée sur l'un des critères protégés est interdite.

Dans le cadre du présent décret, le terme « <discrimination> » inclut, sauf disposition contraire :

- 1° La <discrimination> directe, étant entendu que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse, l'accouchement ou la maternité, ou encore le changement de sexe, constitue une <discrimination> directe fondée sur le sexe;
- 2° La <discrimination> indirecte;
- 3° Le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci;
- 4° Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, sans préjudice des règles édictées en la matière par l'autorité compétente en vertu de l'article 5, § 1er, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3septies du décret II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française;
- 5° L'injonction de discriminer.

Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une <discrimination> directe sauf si, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

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

1° A 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,

2° A 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 directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination> prohibée par le présent décret lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'un décret.

L'alinéa précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

#### **CHAPITRE V. - Actions positives.**

**Art. 6. § 1er.** La Communauté française peut maintenir ou adopter des actions positives.

Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination>, lorsque cette distinction résulte de la mise en oeuvre d'une action positive.

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

- 1° Il doit exister une inégalité manifeste;
- 2° La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un but à promouvoir;
- 3° La mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint;
- 4° La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Gouvernement détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

#### **TITRE II. - Dispositions spécifiques.**

##### **CHAPITRE Ier. - Le domaine de l'emploi.**

###### **Section Ire. - Définitions spécifiques.**

**Art. 7.** Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

1° « Rémunération »: le traitement ordinaire de base ou minimal, et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, dont bénéficie le titulaire de la fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1er, en raison de celle-ci.

2° « Harcèlement »: les conduites indésirables, abusives et répétées, se manifestant dans les relations d'emploi visées au présent chapitre, et se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne concernée par lesdites relations d'emploi, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

3° « Harcèlement sexuel »: toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, se manifestant dans les relations d'emploi visées au présent chapitre, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

4° « Employeur »: la personne qui occupe le titulaire de la fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1er.

## **Section II. - Champ d'application spécifique.**

**Art. 8.** Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux relations statutaires d'emploi qui se nouent au sein:

1° Des organismes visés à l'article 9, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980, créés par la Communauté française ou dans lesquels elle prend des participations en capital;

2° Des établissements d'enseignement en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, tels que visés par l'article 24, § 4, de la Constitution;

3° De l'administration et des institutions dont dispose le Gouvernement, visées à l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

En ce qui concerne les conditions d'accès à la fonction, le présent décret s'applique, sans préjudice de la compétence dévolue à Selor en vertu de l'article 87, § 2, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, entre autres, mais pas exclusivement à ou aux:

1° Offres d'emploi ou annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

2° La fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

3° La fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

4° La fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion.

En ce qui concerne les conditions de travail et la rémunération, le présent décret s'applique entre autres, mais pas exclusivement à ou aux:

1° Régimes statutaires de droit administratif;

2° La durée du travail et les horaires de travail;

3° La classification des professions et des fonctions.

En ce qui concerne les conditions dans lesquelles il est mis un terme aux relations d'emploi, le présent décret s'applique entre autres, mais pas exclusivement, aux mesures qui sont prises suite à la rupture de la relation d'emploi.

## **Section III. - Justifications admissibles à la distinction directe dans l'emploi.**

### **Sous-section Ire. - Justification objective et raisonnable.**

**Art. 9.** Une distinction directe fondée sur la nationalité, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale ne constitue pas une <discrimination> si cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

### **Sous-section II. - Exigence professionnelle essentielle et déterminante.**

**Art. 10.** § 1er. Sous réserve des dispositifs prévus aux articles 11 à 13, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, peut, pour ne pas constituer une <discrimination>, uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

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

1° La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

2° L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Gouvernement détermine les situations dans lesquelles le sexe constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

En ce qu'ils concernent le secteur public, les arrêtés adoptés en application de l'alinéa précédent sont adoptés, selon les cas, après consultation du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

§ 4. Pour les critères protégés visés au § 1er et autres que le sexe, il appartient en principe au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le Gouvernement peut néanmoins établir, après consultation des organes visés au § 3, alinéa 2, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

### **Sous-section III. - Justification spécifique sur la base de la conviction religieuse ou philosophique.**

**Art. 11.** Par dérogation à l'article 10, dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une <discrimination> lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Sur la base de la présente disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du titre II du présent décret.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, le présent décret ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

**Sous-section IV. - Justification spécifique sur la base de l'âge.**

**Art. 12.** Par dérogation à l'article 10 et sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une <discrimination> lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un but légitime, notamment par des buts légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre but légitime comparable, et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

**Section IV. - Action positive.**

**Art. 13.** Dans le domaine des relations d'emploi, les arrêtés adoptés en application de l'article 6, § 3, sont soumis préalablement, pour ce qui concerne le secteur public, à la consultation des organes visés à l'article 10, § 3, alinéa 2.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

**Section V. - Disposition spécifique relative au harcèlement.**

**Art. 14.** Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont prohibés en application du présent chapitre lorsqu'ils se manifestent dans le cadre de l'accès à une fonction que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1er, 1°, de la Constitution, en ce compris en ce qui concerne les conditions d'accès à cette fonction.

**Section VI. - Retour de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.**

**Art. 15.** Un parent, engagé dans une relation d'emploi visée au présent chapitre, 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.

**CHAPITRE II. - Le domaine de l'enseignement.****Section Ire. - Définitions spécifiques.**

**Art. 16.** Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° « Harcèlement » : les conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

2° « Harcèlement sexuel » : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, se manifestant dans le domaine de l'enseignement, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux où est prodigué cet enseignement.

**Section II. - Champ d'application spécifique.**

**Art. 17.** Les dispositions du présent chapitre sont invocables dans l'enseignement visé à l'article 3, 12°, pour ce qui concerne l'accès à et le suivi de cet enseignement.

**Section III. - Justifications admissibles à la distinction directe dans l'enseignement.****Sous-section Ire. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à l'éducation.**

**Art. 18.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible en ce domaine.

**Art. 19.** Une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 18, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

**Sous-section II. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à la formation professionnelle.**

**Art. 20.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, n'est admissible en ce domaine.

**Art. 21.** § 1er. Sous réserve de l'article 6, une distinction directe fondée sur le sexe, peut uniquement être justifiée par des exigences de la formation essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence de la formation essentielle et déterminante que lorsque:

1° La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités de formation spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

2° L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

**Art. 22.** Une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés aux articles 20 et 21, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

#### **Section IV. - Disposition spécifique relative au harcèlement.**

**Art. 23.** Le harcèlement et le harcèlement sexuel subis par un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17 sont prohibés en application du présent chapitre lorsqu'ils se manifestent dans le cadre d'un enseignement prodigué sans que le programme d'étude ne prévoie une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement.

### **CHAPITRE III. - Le domaine de la politique de santé.**

#### **Section Ire. - Champ d'application spécifique.**

**Art. 24.** Les dispositions du présent chapitre sont invocables par les bénéficiaires de toute politique de santé au sens de l'article 3, 15°, du présent décret.

#### **Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans la politique de santé.**

**Art. 25.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine de la politique de santé.

**Art. 26.** Dans le domaine de la politique de santé, une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 25, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

### **CHAPITRE IV. - Le domaine des avantages sociaux.**

#### **Section Ire. - Champ d'application spécifique.**

**Art. 27.** Les dispositions du présent chapitre sont applicables à tous les « avantages sociaux » au sens de l'article 3, 16°, du présent décret.

#### **Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans le domaine des avantages sociaux.**

**Art. 28.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine des avantages sociaux.

**Art. 29.** Dans le domaine des avantages sociaux, une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 28, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

### **CHAPITRE V. - Le domaine de l'affiliation à et de l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française.**

#### **Section Ire. - Champ d'application spécifique.**

**Art. 30.** Le présent chapitre est applicable à toute association dont les membres exercent une même profession, dont l'objet social consiste à défendre les intérêts professionnels de ses membres et qui est subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française.

#### **Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe.**

**Art. 31.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, n'est admissible dans le domaine visé par le présent chapitre.

**Art. 32.** Dans le domaine visé par le présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'un des autres critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret que ceux visés à l'article 31, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

**CHAPITRE VI. - Le domaine de l'accès aux biens et aux services ainsi que leur fourniture.****Section Ire. - Champ d'application spécifique.**

**Art. 33.** Le présent chapitre est applicable à toute personne fournissant des biens et services, qui sont à la disposition du public, indépendamment de la personne concernée, tant pour le secteur public que pour le secteur privé y compris les organismes publics, et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre.

**Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe.**

**Sous-section Ire. - Accès à et fourniture des biens et services en fonction de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.**

**Art. 34.** Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine visé par le présent chapitre.

**Sous-section II. - Fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe.**

**Art. 35.** Sous réserve de l'article 6, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Le Gouvernement détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

En l'absence d'arrêté pris sur pied de l'alinéa précédent, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées à l'alinéa 1er peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

**Sous-section III. - Justification objective et raisonnable.**

**Art. 36.** Dans le domaine visé par le présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'un des autres critères protégés que ceux énumérés aux articles 34 et 35, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

**TITRE III. - Dispositions horizontales.****CHAPITRE Ier. - Organismes autonomes de lutte contre la <discrimination>.**

**Art. 37.** § 1er. L'Institut, lorsque la <discrimination> est fondée sur le sexe et est prohibée en application du présent décret, est habilité, sans préjudice des missions qui lui sont dévolues par la loi du 16 février 2002, à :

1° Faire, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en oeuvre;

2° Adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des décrets et réglementations émanant du Gouvernement de la Communauté française;

3° Adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées au 1°;

4° Aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

5° A ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application du présent décret;

6° Produire et fournir toute information, documentation, et archives utiles dans le cadre de son objet;

7° Recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des décrets et réglementations émanant du Gouvernement de la Communauté française relatifs à l'égalité des femmes et des hommes;

8° Demander à l'autorité compétente lorsque l'Institut invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire, prohibé en application de décrets et réglementations de la Communauté française relatifs à l'égalité des femmes et des hommes, de s'informer et de tenir informé celui-ci des résultats de l'analyse des faits dont il est question.

L'autorité informe l'Institut de manière motivée des suites qui y sont réservées.

§ 2. Le Centre, lorsque la <discrimination> est prohibée en application du présent décret et est fondée sur les motifs autres que la langue, l'affiliation syndicale et le sexe et visés à l'article 3, 1°, du présent décret, est habilité, sans préjudice des missions qui lui sont dévolues par la loi du 15 février 1993:

1° A effectuer toutes les études et recherches nécessaires à l'accomplissement de sa mission;

2° A adresser des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration de la réglementation émanant du Gouvernement de la Communauté française;

3° A adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées sous le 1°;

4° A aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet au bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

5° A assurer, dans le cadre de ses missions, un soutien et une guidance à des institutions, organisations et dispensateurs d'assistance juridique;

6° A ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application du présent décret;

7° A produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;

8° A recueillir et publier sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions jurisprudentielles utiles à l'évaluation;

9° A demander à l'autorité compétente, lorsque le Centre invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire prohibé en application de décrets et réglementations de la Communauté française relatifs, à l'égalité des femmes et des hommes de s'informer et de tenir le Centre informé des résultats de l'analyse des faits dont question. Les autorités informent le Centre de manière motivée des suites qui y sont réservées.

## CHAPITRE II. - Voies de recours et charge de la preuve.

### Section Ire. - Voies de recours.

**Art. 38.** Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une <discrimination> fondée sur la langue, les organes visés à l'article 37.

Le Gouvernement désigne l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

**Art. 39.** Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre, les groupements d'intérêts suivants :

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 ou de combattre la <discrimination>;

2° Les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

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

**Art. 40.** Lorsque la victime de la <discrimination> est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action des organes visés à l'article 37 et des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

### Section II. - Charge de la preuve.

**Art. 41.** Les dispositions de la présente section sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

**Art. 42.** Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une <discrimination>, les organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de <discrimination>.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° Les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès des organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° Les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° Des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la <discrimination> fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° L'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° Du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

## CHAPITRE III. - Dispositions protectionnelles et sanctionnelles de nature civile.

### Section Ire. - Conformité.

**Art. 43.** Sont nulles les dispositions qui sont contraires au présent décret, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renoncent par avance aux droits garantis par le présent décret.

Au sens du présent article, on entend par dispositions les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale.

### Section II. - Protection contre les rétorsions.

**Art. 44.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret intervenue dans un autre domaine que celui de l'emploi, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

Pour l'application du présent article, on entend par « mesure préjudiciable », toute mesure défavorable ou désavantageuse infligée à l'auteur de la plainte visée à l'alinéa 1er.



§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte:

1° Une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;

2° Une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37;

3° Une action en justice introduite par la personne concernée;

4° Une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée 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 visé à l'alinéa 1er, 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.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 47, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins des faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte visée au § 2 ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abrégé les délais visés au § 3.

**Art. 45.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret survenue dans le domaine de l'emploi visé au chapitre Ier du Titre II du présent décret, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation d'emploi, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation d'emploi.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

1° Une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;

2° Une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ou par les organes visés à l'article 37 auprès du service qui l'occupe;

3° Une action en justice introduite par la personne concernée;

4° Une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ou par les organes visés à l'article 37.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

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

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification de la décision par laquelle il est mis un terme à la fonction ou par laquelle celle-ci est suspendue, ou dans les trente jours de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur qui réintègre la personne dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue en raison de la suspension ou de la cessation des fonctions ou encore 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 d'emploi.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, 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 la personne concernée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de <discrimination> qui forment l'objet de la plainte.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité visée au § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins des faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte visée au § 3 ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

### Section III. - Sanctions.

**Art. 46.** § 1er. En cas de <discrimination>, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la <discrimination> doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° Le montant de l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral est fixé à euro 1.300 dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable 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; hors cette hypothèse, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination> est fixé à un montant de euro 650;

2° Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une <discrimination> dans le cadre des relations d'emploi définies à l'article 3, 9°, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une <discrimination> dans le cadre des relations d'emploi définies à l'article 3, 11°, peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 43, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

**Art. 47.** Le juge peut, à la demande de la victime de la <discrimination>, des organes visés à l'article 37, de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la <discrimination> pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

**Art. 48.** Toute <discrimination> commise par un membre du personnel statutaire peut en outre donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel statutaire.

**Art. 49.** Le Gouvernement peut suspendre ou retirer la subvention, l'agrément ou la reconnaissance des associations visées à l'article 30 du présent décret lorsqu'il constate que cette association a commis une <discrimination>.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à la reconnaissance, à l'agrément ou au subventionnement de ces associations.

### Section IV. - Action en cessation.

**Art. 50.** § 1er. A la demande de la victime de la <discrimination>, des organes visés à l'article 37, de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 46, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci 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 fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

1° L'indication des jours, 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, 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 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 ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

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

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

**TITRE IV. - Dispositions pénales.**

**Art. 51.** Pour l'application du présent titre, la <discrimination> s'entend de toute forme de <discrimination> directe intentionnelle, de <discrimination> indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement intentionnel, fondée sur un critère protégé visé à l'article 3, 1°.

**Art. 52.** Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement:

1° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°;

2° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°;

3° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°;

4° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°;

**Art. 53.** Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement.

**Art. 54.** Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la <discrimination> ou la ségrégation fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

**Art. 55.** Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°.

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.

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

**Art. 56.** Quiconque, dans les domaines des relations d'emploi, et de l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public ainsi que leur fourniture, dans les matières rattachables aux compétences de la Communauté française, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la <discrimination> est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés énumérés à l'alinéa 1er.

**Art. 57.** Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 50 à la suite d'une action en cessation.

**Art. 58.** En cas d'infraction aux articles 52 à 57, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

**Art. 59.** Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

**TITRE V. - Dispositions finales.****CHAPITRE Ier. - Conciliation.**

**Art. 60.** Le Gouvernement crée un service de conciliation auquel toute personne qui s'estime victime d'une <discrimination> visée par le présent décret peut faire appel. La mission principale de ce service consiste à recevoir les plaintes des requérants et à s'efforcer de concilier leur point de vue avec celui des personnes ou des services mis en cause.

Le service de conciliation fait, aux parties concernées, toute recommandation ou toute proposition qui lui paraissent de nature à régler les difficultés dont il est saisi et, à défaut de conciliation, conseille, le cas échéant, le requérant sur les démarches administratives ou judiciaires à entreprendre.

Le service de conciliation adresse au Gouvernement un rapport annuel de ses activités, dans lequel l'identité des requérants ainsi que des personnes incriminées ne peut apparaître. En outre, il peut communiquer des rapports intermédiaires s'il l'estime

utile. Ces rapports peuvent contenir toute proposition susceptible d'améliorer l'égalité de traitement dans les domaines visés à l'article 4.

Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestement non fondée ou en dehors de ses compétences ou lorsque les faits se sont produits plus d'un an avant l'introduction de la plainte ou encore lorsqu'une action civile ou une procédure pénale portent sur l'objet de celle-ci.

#### CHAPITRE II. - Surveillance et évaluation.

**Art. 61.** Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, le Parlement de la Communauté française procède à l'évaluation de l'application et de l'effectivité du présent décret.

Cette évaluation a lieu, après audition des organes visés à l'article 37, sur la base d'un rapport présenté au Parlement par une commission d'experts.

Le Gouvernement fixe les règles plus précises en matière de composition de la commission des experts, de leur désignation et de la forme et du contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des expériences spécifiques en matière de la lutte contre la <discrimination>.

#### CHAPITRE III. - Dispositions abrogatoires.

**Art. 62.** Le décret du 19 mai 2004 relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement est abrogé.

Le Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation professionnelle est abrogé.

.../... Publication 13-01-2009

#### ANNEXE.

#### Art. N. Tableau de transposition.

Remarques lumineuses.

Le présent tableau ne vise que les correspondances entre les dispositions du décret et les Directives 2000/43/CE, 2000/28/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE, à l'exclusion de la Directive 76/207/CEE. Il est, en effet, renvoyé au tableau de correspondance dressé en annexe II de la Directive 2006/54/CE et qui permet de vérifier à quelles dispositions de la Directive 76/207/CEE

luminaires.  
Le présent tableau ne vise que les correspondances entre les dispositions du décret et les Directives 2000/43/CE, 2000/28/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE, à l'exclusion de la Directive 76/207/CEE. Il est, en effet, renvoyé au tableau de correspondance dressé en annexe II de la Directive 2006/54/CE et qui permet de vérifier à quelles dispositions de la Directive 76/207/CEE correspondent celles de la Directive 2006/54/CE.

Le présent tableau constitue un outil permettant de déterminer à quelles dispositions des directives correspondent les articles du décret. Il va sans dire que, pour les raisons exprimées dans l'exposé des motifs et le commentaire article par article, le décret peut, en certains endroits, aller au-delà de l'exigence européenne, le législateur adoptant des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans les Directives à transposer, comme ces dernières le lui permettent d'ailleurs expressément (article 6, paragraphe 1er, de la Directive 2004/43/CE; article 8, paragraphe 1er de la Directive 2000/78/CE; article 7, paragraphe 1er de la Directive 2004/113/CE; article 27, paragraphe 1er de la Directive 2006/54/CE). Dans ces cas, il n'y a pas simple transposition de la disposition de la directive en question.

.../...

<http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

### COMMUNAUTÉ FLAMANDE

#### 13 MARS 2009. - Décret sur les soins et le logement

.../...

#### CHAPITRE II. - Objectif et principes de fonctionnement des services de soins et de logement

.../...

Art. 4. Les structures agréées, les réseaux de services de soins et de logement et les associations observent les principes de fonctionnement suivants :

1° garantir l'accès au services de soins et de logement sans <discrimination> sur la base de convictions ou d'appartenance idéologiques, religieuses et philosophiques ou tout autre critère donnant lieu à la <discrimination>;

2° être demandés et acceptés par l'utilisateur ou, s'il échoue, les intervenants de proximité;

3° être attentif à la totalité des besoins en soins, y compris les soins palliatifs;

4° répondre au mieux aux besoins de l'utilisateur en fonction du type, du temps, de l'endroit, de la durée et de l'intensité des soins à dispenser;

5° respecter la vie privée de l'utilisateur et de ses intervenants de proximité sans <discrimination> sur la base de convictions ou d'appartenance idéologiques, religieuses et philosophiques ou tout autre critère donnant lieu à la <discrimination>;

- 6° sauvegarder, soutenir et stimuler l'autonomie personnelle et l'autoresponsabilité de l'utilisateur et de ses intervenants de proximité;
- 7° faire appel au maximum à la capacité d'autonomie et à la propre prise en charge par l'utilisateur et par ses intervenants de proximité, tout en tenant compte de leurs moyens;
- 8° renseigner l'utilisateur et ses intervenants de proximité sur les modalités et les contraintes des services de soins et de logement et d'autres formes d'aide et de services;
- 9° coordonner la communication entre l'utilisateur, les intervenants de proximité et la structure afin de pouvoir orienter l'utilisateur et ses intervenants de proximité vers le service de soins adéquat;
- 10° donner une attention particulière aux usagers défavorisés sur le plan du bien-être;
- 11° être particulièrement attentifs à la diversité;
- 12° être particulièrement attentifs à des groupes-cibles spécifiques;
- 13° respecter la formation de prix arrêtée par le Gouvernement flamand en faveur des usagers, y inclus les tarifs des cotisations personnelles arrêtés en exécution de l'article 70;
- 14° développer une politique en matière de soins respectueux de l'éthique;
- 15° stimuler et organiser les soins dispensés par volontaires ou établir des liens de coopération avec des organisations offrant des soins dispensés par volontaires;
- 16° organiser la participation des usagers;
- 17° signaler au niveau politique les facteurs entravant l'offre des services de soins et de logement;
- 18° élaborer des programmes relatifs à la formation, à l'entraînement et aux systèmes d'intervision afin d'améliorer les compétences du personnel et du management.

## **10 JUILLET 2008. - Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement**

Publication : 23-09-2008

Entrée en vigueur : indéterminée (ART. 6,§2,3\$) \*\*\* indéterminée (ART. 6,§2,5\$) \*\*\* indéterminée (ART. 6,§2,6\$) \*\*\* indéterminée (ART. 6,§2,7\$) \*\*\* indéterminée (ART. 40) \*\*\* indéterminée (ART. 42) \*\*\* indéterminée (ART. 43) \*\*\* 03-10-2008

### **Table des matières**

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales. Art. 1-4  
CHAPITRE II. - Objectifs. Art. 5-6  
CHAPITRE III. - La politique flamande de l'égalité des chances.  
Section Ire. - Principes de base. Art. 7  
Section II. - Organisation d'une politique d'égalité des chances horizontale. Art. 8-14  
CHAPITRE IV. - La politique flamande d'égalité de traitement.  
Section Ire. - Formes de <discrimination>. Art. 15-19  
Section II. - Champ d'application. Art. 20-21  
Section III. - Dispositions particulières. Art. 22-25  
Section IV. - Action Positive. Art. 26  
Section V. - Sanctions et procédures. Art. 27-35  
Section VI. - Preuve. Art. 36  
Section VII. - Protection et défense juridique. Art. 37-41  
Section VIII. - Bureaux d'égalité de traitement. Art. 42-43  
CHAPITRE V. - Dispositions finales. Art. 44-51

### **CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.**

Article 1. Le présent décret règle une matière communautaire et régionale.

Art. 2. Le présent décret crée un cadre pour la politique flamande de l'égalité des chances. En outre, le décret crée un cadre général de lutte contre la <discrimination> en ce qui concerne les compétences de la Communauté et de la Région flamandes.

Art. 3. Le présent décret transpose les directives européennes suivantes :

- 1° Directive 2000/43/CEE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
  - 2° Directive 2000/78/CEE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
  - 3° Directive 2002/73/CEE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, modifiant la Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;
  - 4° Directive 2004/113/CEE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;
- Le présent décret porte application des conventions suivantes :
- 1° Convention du 7 mars 1966 sur l'élimination de toutes les formes de <discrimination> raciale;
  - 2° Convention du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de <discrimination> à l'égard des femmes.

Art. 4. Le présent décret vaut nonobstant la protection et l'exercice des droits et libertés fondamentaux repris dans la Constitution et traités internationaux et conventions sur les droits de l'homme.

## CHAPITRE II. - Objectifs.

Art. 5. La politique flamande d'égalité des chances et de traitement a pour objectif :

- 1° de mettre en place une société tolérante reconnaissant et valorisant les différences entre personnes;
- 2° de lutter contre et de prévenir la <discrimination>;
- 3° de créer les conditions de sorte que tout un chacun puisse participer comme il se doit à la société flamande;
- 4° de concrétiser l'égalité des chances de groupes sociaux confrontés à des retards ou à l'exclusion.

Art. 6. § 1er. La politique flamande d'égalité des chances veut contribuer à concrétiser cette égalité des chances. Elle apporte sa contribution en :

- 1° rendant visible les mécanismes d'infériorisation et d'exclusion portant sur les caractéristiques mentionnées à l'article 16, § 3, en prévenant, diminuant ou jugulant leur impact, ainsi qu'en évitant l'apparition de nouveaux mécanismes similaires;
- 2° stimulant la participation équilibrée dans tous les domaines sociaux;
- 3° luttant contre et prévenant les préjugés;
- 4° favorisant l'expertise relative aux mécanismes d'infériorisation et d'exclusion au sens du point 1°;
- 5° soutenant, en vue de l'égalité des chances, l'élargissement de la portée des activités mentionnées aux points 1° à 4°.

§ 2. La politique flamande de l'égalité des chances entend à cet égard de manière prioritaire des activités visant à concrétiser l'égalité des chances :

- 1° indépendamment du sexe;
- 2° indépendamment de l'orientation sexuelle;
- 3° indépendamment du handicap ou de l'état de santé;
- 4° en favorisant l'accessibilité intégrale des infrastructures accessibles à un public;
- 5° en favorisant l'accessibilité intégrale de l'information accessible à un public;
- 6° indépendamment de la race, de la couleur de peau, de l'origine ethnique ou nationale, de la conviction religieuse ou philosophique;
- 7° indépendamment de l'âge.

## CHAPITRE III. - La politique flamande de l'égalité des chances.

### Section Ire. - Principes de base.

Art. 7. La politique flamande de l'égalité des chances au sens de l'article 6, § 2, est une politique coordonnée et cohérente. En vue de l'application de cette politique, le Gouvernement flamand prévoit :

- 1° la préparation et l'exécution d'une politique d'égalité des chances verticale et horizontale;
- 2° la définition de mesures et d'actions dans les différents domaines politiques;
- 3° le soutien et la coordination entre les différents domaines politiques;
- 4° la rédaction de mesures et d'actions, conformément aux résolutions de la quatrième conférence mondiale des femmes qui a eu lieu du 4 au 14 septembre 1995 à Pékin.

### Section II. - Organisation d'une politique d'égalité des chances horizontale.

Art. 8. Le Gouvernement flamand fixe, dans les neuf mois après son adhésion, les objectifs stratégiques et opérationnels qui traduiront dans chaque domaine politique les objectifs de la politique d'égalité des chances tels que décrits à l'article 6, § 2.

Art. 9. Pour chaque domaine politique, on formulera au minimum un objectif stratégique qui portera sur la condition reprise à l'article 6, § 2, 1°.

Art. 10. Dans les six mois après que le Gouvernement flamand a fixé les objectifs stratégiques et opérationnels, un plan d'action intégré sera rédigé.

Ce plan d'action comportera au minimum :

- 1° la description des objectifs stratégiques et opérationnels formulés dans chaque domaine politique;
- 2° une analyse par domaine politique du contexte social dans lequel ces objectifs doivent être réalisés;
- 3° les actions concrètes;
- 4° le délai prévu pour la mise en place de ces actions;
- 5° la mention des indicateurs avec lesquels l'évolution sera mesurée;
- 6° les moyens et instruments engagés.

Art. 11. Le plan d'action est actualisé tous les deux ans. Cette actualisation comporte au minimum :

- 1° une analyse par domaine politique des évolutions sociales pertinentes pour la politique de l'égalité des chances;
- 2° une description par domaine politique de l'évolution des actions et les rectifications éventuelles;
- 3° les nouvelles actions dans chaque domaine politique, avec mention des délais et des indicateurs.

Art. 12. § 1er. Au sein des services administratifs des autorités flamandes, une commission sera composée et aura pour mission :

- 1° de veiller à la cohérence, la synergie et la coordination de la politique d'égalité des chances au sens de l'article 6, § 2;
- 2° de rédiger le plan d'action intégré mentionné à l'article 10;
- 3° de mettre en corrélation les actions des différents domaines politiques;
- 4° d'analyser l'impact des actions;

5° d'évaluer le plan d'action;

6° d'actualiser le plan d'action.

§ 2. Le Gouvernement flamand compose la commission et en détermine le mode de fonctionnement. Au maximum deux tiers des membres de cette commission appartiendront au même sexe.

§ 3. Le Gouvernement flamand charge un ou plusieurs membres du personnel des services administratifs des autorités flamandes d'une mission de coordination.

§ 4. La commission fait rapport chaque année au Gouvernement flamand quant à la réalisation et l'évolution de la politique menée.

§ 5. Le Gouvernement flamand peut concrétiser et compléter la mission de la commission, mentionnée au § 1er, ainsi que son obligation de rapport formulée au § 4.

Art. 13. Le Gouvernement flamand charge tous les ministères flamands, agences autonomisées internes dotées de la personnalité juridique, agences autonomisées externes des autorités flamandes ou autres institutions, associations ou entreprises instaurées par la Communauté flamande ou la Région flamande ou par les autorités fédérales pour des matières qui relèvent dorénavant de la compétence des régions ou communautés, ou au sein desquelles la Communauté ou la Région flamandes participe pour plus de la moitié, de :

1° préparer, exécuter et évaluer la politique d'égalité des chances au sens de l'article 6, § 2, au sein de leur domaine politique;

2° prendre les initiatives utiles afin de faire participer à cette politique les acteurs spécifiques à ce domaine politique dans une perspective d'égalité des chances au sens de l'article 6, § 2;

3° proposer au minimum un représentant en vue de siéger au sein de la commission mentionnée à l'article 12.

Art. 14. Le Gouvernement flamand fait un rapport tous les deux ans au Parlement flamand à propos de la politique d'égalité des chances menée, telle que mentionnée à l'article 6.

#### **CHAPITRE IV. - La politique flamande d'égalité de traitement.**

##### **Section Ire. - Formes de <discrimination>.**

Art. 15. Sauf mention contraire, on entend dans le présent décret par discrimination :

1° la <discrimination> directe;

2° la <discrimination> indirecte;

3° l'intimidation;

4° l'intimidation de nature sexuelle;

5° l'ordre de discriminer;

6° le refus d'adaptations raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 16. § 1er. Il est question de <discrimination> directe lorsque quelqu'un est traité de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable sur la base d'une ou plusieurs caractéristiques de protection réelles ou supposées octroyées en propre ou par association, à moins que ce traitement défavorable se justifie dans un but légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont adéquats et nécessaires.

§ 2. Il est question de <discrimination> indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une façon de faire d'apparence neutre peut léser des personnes répondant à une caractéristique de protection réelle ou supposée en propre ou par association, en comparaison à d'autres personnes, à moins que :

- cette disposition, ce critère ou cette façon de faire se justifie dans un but légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont adéquats et nécessaires;

- Dans le cas d'une différence indirecte sur la base d'un handicap, il peut être démontré qu'aucune adaptation raisonnable ne peut être apportée.

§ 3. Les caractéristiques de protection sont le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, le patrimoine, la conviction religieuse ou philosophique, les convictions politiques, la langue, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, la position sociale, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'origine ou la descendance nationale ou ethnique.

§ 4. Un traitement moins favorable dans une situation comparable pour cause de grossesse, d'accouchement ou de maternité est assimilé à un traitement moins favorable dans une situation comparable sur la base du sexe.

§ 5. Un traitement moins favorable dans une situation comparable pour cause de transsexualité est assimilé à un traitement moins favorable dans une situation comparable sur la base du sexe.

Art. 17. § 1er. Il est question d'intimidation en cas de harcèlement portant sur une ou plusieurs des caractéristiques mentionnées à l'article 16, § 3, et ayant pour objectif ou conséquence qu'il y a atteinte à l'intégrité de la personne et que l'on crée un environnement menaçant, hostile, offensant, humiliant ou blessant.

§ 2. Il est question d'intimidation de nature sexuelle en cas d'une quelconque forme de harcèlement à connotation sexuelle, verbal, non verbal ou physique, ayant pour objectif ou conséquence qu'il y a atteinte à l'intégrité de la personne, en particulier en cas de création d'une situation menaçante, hostile, offensante, humiliante ou blessante.

Art. 18. Il est question d'ordre de discriminer pour toute façon de faire consistant à charger de discriminer une personne, un groupe, une communauté ou un de ses membres sur la base d'une ou plusieurs des caractéristiques mentionnées à l'article 16, § 3.

Art. 19. Il est question de refus d'adaptations raisonnables pour une personne atteinte d'un handicap lorsque des adaptations sont refusées alors qu'elles ne représentent pas une charge exagérée ou dont la charge peut être compensée de manière suffisante

par des mesures existantes. On entend par adaptation toute mesure concrète, de nature matérielle ou immatérielle qui neutralise l'influence limitative d'un environnement inadapté à la participation d'une personne atteinte d'un handicap.

### Section II. - *Champ d'application.*

Art. 20. Dans les limites des compétences attribuées à la Communauté flamande et à la Région flamande, toute forme de <discrimination> est interdite, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce compris les instances publiques en ce qui concerne :

1° les conditions d'accès au travail salarié ou indépendant ou à une profession, en ce compris les critères de sélection et de désignation, indépendamment de la nature de l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie, en ce compris les opportunités de promotion, les conditions de travail et salariales, en ce compris de licenciement et de rémunération;

2° l'accès à toutes les formes et niveaux d'information de choix professionnel, formation professionnelle, formation continue et recyclage, en ce compris les cours de pratique professionnelle;

3° l'outplacement et la remise au travail;

4° les soins de santé.

5° l'enseignement;

6° l'offre, l'accès, la livraison et le recours aux biens et services disponibles au public - contre ou sans paiement - en ce compris le logement;

7° les avantages sociaux;

8° l'accès et la participation à l'activité économique, sociale, culturelle ou politique disponible en dehors de la sphère privée.

Pour les relations de travail au sens des points 1° à 3°, les dispositions du présent décret ne valent pas dans les cas de <discrimination> repris au décret du 8 mai 2002 organisant une participation équitable au marché du travail.

Lorsque quelqu'un est traité de manière plus défavorable pour des raisons de croyance ou de philosophie de vie qu'une autre personne dans une situation comparable, dans les domaines tels que mentionnés au premier alinéa, il n'est pas question de <discrimination> dans le chef des organisations publiques ou privées dont le fondement est basé sur la croyance ou la philosophie de vie, à condition que la croyance ou la philosophie de vie constitue une base légitime et équitable en raison des activités qui sont développées dans ces domaines, vu le fondement même de l'organisation.

Art. 21. § 1er. Une situation dans le cadre de laquelle une personne serait traitée de manière moins favorable sur la base d'une ou plusieurs caractéristiques de protection réelles ou supposées octroyées en propre ou par association qu'une autre dans une situation comparable, n'engendre jamais un constat d'une quelconque forme de <discrimination> interdite par le présent décret si cette situation est prévue par ou en vertu d'un décret ou découle de son application.

§ 2. Une situation dans le cadre de laquelle une disposition, un critère ou une façon de faire d'apparence neutre peut léser une personne bénéficiant d'une caractéristique de protection, n'engendre jamais un constat d'une quelconque forme de <discrimination> interdite par le présent décret si cette situation est prévue par ou en vertu d'un décret ou découle de son application.

§ 3. Pour l'application du présent article, on entend par décret également une loi prévoyant une situation telle que visée aux § 1er à § 2, dans des affaires qui ressortent désormais des compétences des régions ou des communautés.

### Section III. - *Dispositions particulières.*

Art. 22. Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne peuvent être considérées comme une forme de <discrimination> et ne sont en rien touchées par le présent décret.

Art. 23. Lorsque quelqu'un est traité de manière défavorable en raison de son âge par rapport à quelqu'un d'autre dans une situation comparable dans le domaine des relations de travail au sens de l'article 20, point 1° à 3°, il est question de <discrimination> au sens de l'article 16, § 1er, à moins que ce traitement défavorable se justifie de manière objective et raisonnable dans un but légitime, en ce compris les objectifs légitimes de la politique dans le domaine de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle et que les moyens pour atteindre cet objectif sont adéquats et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent entre autres concerner :

1° la création de conditions particulières d'accès au travail et à la formation professionnelle, les conditions de travail particulières, en ce compris les conditions de licenciement et de rémunération des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs avec personnes à charge, afin de favoriser leur intégration dans le processus de travail et d'assurer leur protection;

2° la fixation de conditions minimales en ce qui concerne l'âge, la formation professionnelle ou l'ancienneté dans une fonction pour l'accès au travail ou à certains des avantages y afférents;

3° la fixation d'un âge maximal pour le recrutement, basé sur les exigences de formation pour la fonction en question ou basé sur la nécessité d'un nombre raisonnable d'années de travail précédant la mise à la retraite.

Art. 24. Lorsque quelqu'un est traité de manière plus défavorable pour cause de race, de couleur de peau, d'origine ou de descendance ethnique ou nationale que quelqu'un d'autre dans une situation comparable, dans les domaines mentionnés à l'article 20, 4°, 5°, 6° et 7°, il est question de <discrimination> directe au sens de l'article 16, § 1er.

Art. 25. Lorsque quelqu'un est traité de manière plus défavorable pour cause de sexe, d'orientation sexuelle, de croyance ou de philosophie de vie, de handicap, de race, de couleur de peau, d'origine ou de descendance nationale ou ethnique que quelqu'un dans une situation comparable dans le domaine des relations de travail au sens de l'article 20, premier alinéa, 1° à 3°, il est question de <discrimination> directe.

Sans préjudice de l'article 20, 3ème alinéa, il n'est pas question de <discrimination> directe lorsque la caractéristique visée au premier alinéa constitue une exigence professionnelle réelle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques ou du contexte dans lequel elles sont appliquées et à condition que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit adéquate et nécessaire.



Pour autant que les dispositions du présent décret soient respectées pour le reste, le présent décret laisse le droit aux organisations publiques et privées dont l'activité repose sur la croyance ou la philosophie de vie d'attendre des personnes qui travaillent pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté quant au fondement de l'organisation.

#### **Section IV. - Action Positive.**

Art. 26. Le présent décret n'empêche pas que pour garantir une égalité complète, des mesures temporaires spécifiques soient prises ou maintenues en vue de compenser une inégalité notoire ayant trait au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, la naissance, au patrimoine, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, la langue, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, la position sociale, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'origine ou la descendance nationale ou ethnique ou une combinaison de ces caractéristiques, pour autant que ces mesures se justifient objectivement par un but légitime et que les moyens pour atteindre ce but soient adéquats et nécessaires.

#### **Section V. - Sanctions et procédures.**

Art. 27. § 1er. Les dispositions contraires au présent décret et les dispositions en vertu desquelles une ou plusieurs parties contractantes renoncent d'avance aux droits garantis par le présent décret sont nulles.

§ 2. Par disposition au sens du § 1er, on entend les dispositions administratives et les dispositions reprises dans les contrats individuels et conventions collectives ou les règlements, ainsi que les dispositions reprises dans des documents promulgués de manière unilatérale.

Art. 28. § 1er. En cas de <discrimination>, la victime peut invoquer un dédommagement, conformément au droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

Dans les cas mentionnés au § 2, la personne qui a violé l'interdiction de <discrimination> doit verser un dédommagement à la victime qui au choix de celle-ci sera soit égale à un montant forfaitaire comme stipulé en § 2, soit au dommage réellement encouru par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'importance du dommage encouru.

§ 2. Le dédommagement forfaitaire mentionné au § 1er, est fixé comme suit :

1° Si la victime réclame un dédommagement moral et matériel pour <discrimination> dans le cadre des relations de travail au sens de l'article 20, 1° à 3°, le dédommagement forfaitaire pour dommage matériel et moral est égal à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur démontre que la personne aurait subi le même traitement désavantageux et défavorable sur des bases non discriminatoires. Dans ce cas, le dédommagement matériel et moral se limitera à trois mois de rémunération brute. Si le dommage matériel qui découle d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail au sens de l'article 20, 1° à 3°, peut être réparé par le biais de l'application de sanction en annulation fixée à l'article 27, le dédommagement forfaitaire est fixé en vertu des dispositions du point 2°;

2° Dans tous les autres cas, l'indemnité forfaitaire pour dommage moral encouru à la suite d'un fait de <discrimination>, est fixée à 650 euros. Ce montant est augmenté jusque 1.300 euros si le défendeur ne peut démontrer que la personne aurait subi le même traitement désavantageux ou défavorable sur des bases non discriminatoires ou dans d'autres circonstances, comme la gravité particulière du dommage moral encouru.

Art. 29. § 1er. A la requête de la personne qui estime être victime de <discrimination> ou à la requête d'un des organes, associations ou organisations mentionnés aux articles 40 et 41, le président du tribunal de première instance ou, en fonction de la nature du fait, le président du tribunal du travail ou du tribunal du commerce, constate l'existence d'un fait tombant sous le droit pénal dépassant les dispositions du présent décret et en ordonne la suspension.

Le président du tribunal peut prononcer l'annulation de la suspension, dès qu'il est prouvé qu'il a été mis un terme à l'infraction.

§ 2. Sur requête de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci le dédommagement forfaitaire tel que mentionné à l'article 28, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut ordonner que la décision qu'il prononce ou le résumé qu'il rédige soit affiché durant un délai qu'il fixe tant en dehors qu'à l'intérieur des locaux du contrevenant ou dans les locaux qui lui appartiennent et que le jugement ou son résumé soient publiés dans des journaux ou par d'autres moyens. Le contrevenant en assumera les frais.

Ces mesures de publicité ne peuvent être imposées que si elles peuvent contribuer à ce qu'il soit mis un terme à l'acte récusé ou à ses effets.

§ 4. La requête est introduite et traitée comme en référé.

Elle est introduite par requête écrite déposée en quatre exemplaires auprès du greffe du tribunal compétent ou adressée par pli recommandé à la Poste au greffe concerné.

La requête mentionne les données suivantes :

1° le jour, le mois et l'année;

2° les noms et prénoms, la profession et le domicile du requérant;

3° le nom et l'adresse de la personne physique ou morale à l'encontre de laquelle la procédure est introduite;

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

Le greffier du tribunal en informe immédiatement la partie adverse par pli judiciaire et l'invite à comparaître au plus tôt dans les trois jours et au plus tard dans les huit jours après expédition du pli judiciaire auquel un exemplaire de la requête est joint.

Il y a prononcé quant à la requête, nonobstant poursuite pour les mêmes faits devant une autre juridiction pénale.

Si une requête en suspension est introduite pour des faits soumis au juge au pénal, il n'y aura prononcé sur les poursuites au pénal qu'après que la requête en suspension ait été coulée en décision passée en force de chose jugée. Durant la suspension, la prescription de l'action au pénal est suspendue.

Le jugement est exécutable au provisoire, nonobstant tout moyen et sans aucune garantie. Il est immédiatement signifié par le greffier du tribunal à l'ensemble des parties ainsi qu'au procureur du Roi.

Art. 30. Le juge peut, sur requête de la victime de <discrimination>, condamner l'organe ou les organes au sens de l'article 40, ou les associations ou organisations au sens de l'article 41, ceux qui se sont rendus coupables de <discrimination> au paiement d'une astreinte s'il n'est pas mis un terme à cette <discrimination>. Le juge se prononce conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code Judiciaire.

Art. 31. Est puni d'une peine de prison d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à mille euros ou d'une seule de ces peines :

1° celui qui dans les circonstances reprises à l'article 444 du Code pénal, dans l'intention particulière de procéder de la sorte, encourage à la <discrimination>, à la haine ou à la violence vis-à-vis d'une personne pour une ou plusieurs des caractéristiques de protection au sens de l'article 16, § 3;

2° celui qui dans les circonstances reprises à l'article 444 du Code pénal, dans l'intention particulière de procéder de la sorte, encourage à la <discrimination>, à la haine ou à la violence vis-à-vis d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres pour une ou plusieurs des caractéristiques de protection au sens de l'article 16, § 3.

Art. 32. Est puni d'une peine de prison de deux mois à deux ans, tout officier public ou fonctionnaire, tout détenteur ou agent de l'autorité publique qui se rend coupable de <discrimination> vis-à-vis d'une personne dans l'exercice de sa fonction pour une ou plusieurs des caractéristiques de protection.

Ces mêmes peines sont appliquées pour les faits commis à l'encontre d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres, pour une ou plusieurs des caractéristiques de protection.

Si le suspect prouve qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs, dans des affaires qui relèvent de leur compétence et dans le cadre desquelles en tant que subordonné il se devait d'obéir, les peines ne sont appliquées qu'aux supérieurs qui ont donné cet ordre.

Si les officiers publics ou fonctionnaires suspectés d'avoir ordonné, admis ou facilité des actes susmentionnés de <discrimination>, prétendent que leur signature a été obtenue à leur insu, ils sont tenus dans ce cas de mettre immédiatement un terme à ces faits et de dénoncer les coupables, à défaut d'être eux-mêmes poursuivis.

Si un des faits susmentionnés de <discrimination> a été commis au moyen d'une fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs de cette fausse signature et les personnes qui en usent de manière malveillante et trompeuse sont punis d'une réclusion de dix à quinze ans.

Art. 33. Est punissable d'une peine de prison d'un mois à un an et d'une amende de quinze à mille euros ou d'une de ces peines, toute personne qui ne se plie pas à un jugement ou à un arrêt prononcé à la suite d'une requête en suspension, conformément à l'article 29.

Art. 34. En cas de violation des articles 31, 32 ou 33, le condamné pourra en outre, conformément à l'article 33 du code pénal être condamné la privation de leurs droits civils.

Art. 35. Toutes les dispositions du Livre I du code pénal, chapitre VII et l'article 85 non exclus, sont d'application aux délits mentionnés dans le présent décret.

#### **Section VI. - Preuve.**

Art. 36. § 1er. Si une personne ou une des instances, organes ou associations, mentionnés aux articles 40 et 41, invoque dans une procédure au civil devant la juridiction compétente la violation du présent décret et avance des faits qui peuvent faire supposer l'existence d'une <discrimination> directe, la charge de la preuve d'absence de <discrimination> incombera au défendeur.

§ 2. On entend par faits qui peuvent faire supposer l'existence d'une <discrimination> directe sur la base d'une caractéristique de protection, entre autres et de manière non exclusive :

1° les données dont il ressort un certain schéma de traitement défavorable à l'encontre de personnes détentrice d'une ou plusieurs caractéristiques de protection, entre autres via différents messages, indépendants les uns des autres, émis au sein du ou des organes au sens de l'article 40, ou d'une des associations ou organisations au sens de l'article 41;

2° les données dont il ressort que la situation de la victime de traitement défavorable est comparable à la situation de la personne de référence.

§ 3. On entend par faits qui peuvent faire supposer l'existence d'une <discrimination> indirecte sur la base d'une caractéristique de protection, entre autres et de manière non exclusive :

1° statistiques générales sur la situation d'un groupe auquel appartient la victime de <discrimination> ou des faits de notoriété publique;

2° l'utilisation d'un critère supposé intrinsèque de différence;

3° un matériau élémentaire statistique qui révèle un traitement défavorable.

#### **Section VII. - Protection et défense juridique.**

Art. 37. § 1er. Si une plainte est introduite par ou à l'avantage d'une personne ou qu'une procédure est lancée en vue de faire respecter le présent décret, ceux qui font l'objet de cette plainte ou procédure ne peuvent prendre de mesures désavantageuses vis-à-vis de cette personne, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou procédure.

§ 2. Pour l'application du présent article, on entend par plainte :

- une plainte dûment motivée introduite par l'intéressé auprès de l'instance ou de l'organisation où a eu lieu la <discrimination> ou auprès des fonctionnaires chargés du suivi, au sens de l'article 39 du présent décret;

- une plainte dûment motivée introduite par l'intéressé auprès d'un organe au sens de l'article 40 ou de l'article 43 du présent décret ou d'une organisation, au sens de l'article 41 du présent décret;

- une plainte dûment motivée introduite à l'avantage de l'intéressé par une organisation, au sens de l'article 41 du présent décret ou par un organe, au sens de l'article 40 ou de l'article 43 du présent décret auprès de l'instance ou de l'organisation où a eu lieu la <discrimination>;
- une procédure lancée par l'intéressé;
- une procédure lancée à l'avantage de l'intéressé par une organisation au sens de l'article 41 du présent décret ou par un organe au sens de l'article 40 du présent décret.

§ 3. La charge de la preuve pour ces motifs repose sur la personne qui a pris les mesures désavantageuses, si ces mesures ont été prises dans les douze mois après le signalement. La charge de la preuve repose également sur la personne qui a pris les mesures désavantageuses si ces mesures désavantageuses ont été introduites après le lancement d'une procédure et ceci jusque trois après que la décision judiciaire ait été coulée en force jugée.

§ 4. Si par rapport à une personne, contrairement au § 1, des mesures désavantageuses sont prises, cette personne ou les associations ou organisations invoquant au sens de l'article 41 la suppression ou le retrait de ces mesures.

La requête est faite par pli recommandé dans les trente jours suivant le jour auquel le traitement désavantageux a été commis. La personne qui a pris la mesure désavantageuse doit se prononcer sur la requête dans les trente jours après signification par pli.

La personne qui a pris ces mesures désavantageuses doit lever ou retirer ces mesures et indemniser ceux vis-à-vis de qui elles ont été prises pour la période durant laquelle ces mesures ont été d'application.

§ 5. Si les mesures désavantageuses ne sont pas levées ou retirées après requête comme mentionnée au § 3, et s'il est considéré que le traitement désavantageux va à l'encontre des dispositions du § 1er, la personne qui a pris ces mesures doit alors verser une indemnité à la victime équivalente, au choix de celle-ci, soit à l'indemnité forfaitaire mentionnée à l'article 28, § 2, 2°, soit équivalente aux dommages qu'a encourus la personne qui a subi ces mesures désavantageuses. Dans ce dernier cas, la personne vis-à-vis de laquelle des mesures désavantageuses ont été prises devra prouver le volume du dommage encouru.

§ 6. La personne qui a pris ces mesures désavantageuses est tenue de verser la même indemnité sans que la personne vis-à-vis de laquelle les mesures désavantageuses ont été prises, ou les associations ou organisations au sens de l'article 41 ne doive introduire une requête telle que mentionnée au § 4 :

1° si l'instance judiciaire compétente considère comme prouvés les faits de <discrimination> qui font l'objet d'un signalement;

2° si la personne à l'encontre de laquelle les mesures désavantageuses ont été prises casse la relation de droit avec la personne qui a pris ces mesures car le comportement de cette dernière est contraire aux dispositions du § 1er, ce qui selon cette première personne est un motif pour rompre la relation de droit sans préavis ou fin de préavis;

3° si la personne qui a pris les mesures désavantageuses a cessé la relation de droit pour motifs graves, à condition que l'organe judiciaire compétent considère ces motifs graves comme non fondés et contraires aux dispositions du § 1er.

Art. 38. Les personnes qui représentent une victime de <discrimination> ou qui témoignent à son avantage dans une procédure dans le but de faire respecter le présent décret, bénéficient de la même protection que celle mentionnée à l'article 37.

Art. 39. Nonobstant les compétences des officiers de la police fédérale, les fonctionnaires désignés par le Gouvernement flamand assurent le contrôle de la mise en application du présent décret et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 40. § 1er. Le Gouvernement flamand désigne un ou plusieurs organes pouvant agir en justice dans les litiges auxquels le présent décret pourrait conduire en cas de <discrimination> sur la base du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, du patrimoine, de la croyance ou philosophie de vie, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques physiques ou génétiques, de la position sociale, de la nationalité, de la race, de la couleur de peau, de l'origine ou de la descendance nationale ou ethnique.

Si la procédure concerne une <discrimination> ou une infraction à l'encontre d'une personne physique ou morale, la procédure des organes tels que mentionnés au premier alinéa n'est recevable que s'ils peuvent prouver qu'ils agissent avec l'accord de cette personne physique ou morale.

§ 2. Les organes, mentionnés au § 1er, sont pour les caractéristiques de protection pour lesquelles ils sont compétents, également compétents pour :

1° octroyer une assistance indépendante aux victimes de <discrimination> lors du traitement de leurs signalements ou plaintes de <discrimination>;

2° mener des études indépendantes à propos de la <discrimination>;

3° publier des rapports indépendants et formuler des recommandations sur tout sujet relatif à la <discrimination>.

Art. 41. § 1er. S'il est porté atteinte aux missions statutaires qu'elles se sont fixées comme but, les instances d'utilité publique et les associations qui au moment des faits ont la personnalité juridique depuis trois ans et au moment des faits ont inscrit dans leurs statuts leur objectif de défendre les droits de l'homme et de lutter contre la <discrimination> peuvent agir en justice dans tous les litiges qui pourraient découler du présent décret.

§ 2. Dans tous les litiges dans le domaine des relations de travail au sens de l'article 20, point 1° à 3°, et dans tous les litiges relatifs aux aspects reliés au travail de l'article 20, point 7° qui pourraient découler du présent décret, les associations et organisations suivantes peuvent ester en justice :

1° les organisations représentatives des travailleurs, employeurs, des classes moyennes et de l'agriculture qui siègent au conseil du SERV;

2° les organisations représentatives des employeurs et travailleurs, telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités et les syndicats et son personnel;

4° les organisations représentatives des indépendants.

§ 3. Si la procédure concerne une <discrimination> ou une infraction à l'encontre d'une personne physique ou morale, la

procédure des instances, associations ou organisations telles que mentionnées aux § 1er et § 2 n'est recevable que s'ils peuvent prouver qu'ils agissent avec l'accord de cette personne physique ou morale.

### Section VIII. - Bureaux d'égalité de traitement.

Art. 42. § 1er. Le Gouvernement flamand peut dans les villes, mentionnées à l'article 4 du décret du 13 décembre 2002 fixant les règles en matière de fonctionnement et de répartition du « Vlaams Stedenfonds », et dans la Région bilingue de Bruxelles Capitale, dans les limites des crédits budgétaires disponibles, agréer et subventionner des bureaux d'égalité de traitement.

§ 2. Le Gouvernement flamand détermine les conditions et procédures pour l'agrément et la subvention de bureaux d'égalité de traitement et l'implication des communes. Le Gouvernement flamand détermine également les autres conditions et la procédure de retrait de l'agrément.

Art. 43. § 1er. Le bureau d'égalité de traitement a pour missions:

- 1° développer des actions de prévention;
  - 2° stimuler les autorités locales et les secteurs sociaux à mener une politique visant à prévenir et à lutter contre la <discrimination>;
  - 3° prodiguer une assistance aux victimes de <discrimination> en cas de traitement non judiciaire de leur signalement de <discrimination>;
  - 4° négocier ou organiser une négociation en vue de faire stopper le comportement discriminatoire et le traitement non judiciaire des signalements de <discrimination>;
  - 5° Organiser une médiation en vue de faire stopper le comportement discriminatoire et le traitement non judiciaire des signalements de <discrimination>;
  - 6° Développer un réseau de services et d'organisations en vue de la collaboration et d'une communication en cas de traitement de signalement de <discrimination>;
  - 7° Faire rapport au Gouvernement flamand et aux communes concernées à propos des signalements de <discrimination>;
- § 2. Le Gouvernement flamand concrétise les missions et le fonctionnement des bureaux d'égalité de traitement et les complète.

### CHAPITRE V. - Dispositions finales.

Art. 44. L'article 578 du Code judiciaire est complété d'un point 18°, formulé comme suit : « 18° de litiges de <discrimination>, au sens du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 45. L'article 581 du même code est complété d'un point 11°, rédigé comme suit :

« 11° de litiges de <discrimination>, au sens du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 46. L'article 585 du même code est complété d'un point 10°, rédigé comme suit :

« 10° des actions en suspension et fixe les mesures de publicité de sa décision qu'il juge nécessaire, conformément à l'article 30 du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 47. L'article 587bis du même code est complété d'un point 3°, rédigé comme suit :

« 3° des actions en suspension et fixe les mesures de publicité de sa décision qu'il juge nécessaire, conformément à l'article 30 du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 48. L'article 588 du même code est complété d'un point 15°, rédigé comme suit :

« 15° des actions en suspension et fixe les mesures de publicité de sa décision qu'il juge nécessaire, conformément à l'article 30 du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 49. Le Gouvernement flamand soumet tous les deux ans un rapport d'évaluation au Parlement flamand à propos de l'application du chapitre IV.

Art. 50. Le décret du 13 mai 1997 portant le suivi des résolutions de la conférence mondiale des femmes tenue du 4 au 14 septembre 1995 à Pékin est abrogé.

Art. 51. Les articles 6, § 2, 3°, 5°, 6° et 7°, l'article 40, 42 et 43 entrent en vigueur à une date à déterminer par le Gouvernement flamand.

## 8 MAI 2002. - Décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi

(NOTE : mise à jour au 06-04-2007). Voir modification(s)\*

Publication : 26-07-2002 .- Entrée en vigueur : 01-10-2002

### Table des matières

CHAPITRE I. - Dispositions préliminaires. Art. 1-4
CHAPITRE II. - Principes généraux. Art. 5-6
CHAPITRE III. - Rapport et soutien. Art. 7-9
CHAPITRE IV. - Contrôle et sanctions. Art. 10-18
CHAPITRE V. - Dispositions finales. Art. 19-23

## CHAPITRE I. - Dispositions préliminaires.

Article 1. Le présent décret règle une matière communautaire et régionale.

Art. 2. Pour l'application du présent décret, il convient d'entendre par :

1° groupes à potentiel : tous les groupes de la population en âge actif qui ne sont pas proportionnellement représentés sur le marché de l'emploi; le Gouvernement flamand détermine, après avis du Conseil socio-économique de la Flandre, la définition précise de ces groupes;

2° travailleurs : les personnes qui effectuent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail et les personnes qui, sur une autre base qu'en vertu d'un contrat de travail, effectuent du travail sous l'autorité d'une autre personne, en ce compris les stagiaires dans l'enseignement et les apprenti(e)s; les demandeurs d'emploi sont assimilés aux travailleurs;

3° employeurs : les personnes qui emploient les travailleurs visés au 2°;

4° organisations intermédiaires : toutes les organisations ou personnes publiques ou privées qui proposent des activités en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de la carrière et de placement au besoin des jeunes, adultes en âge actif, entreprises ou autres organisations, travailleurs et demandeurs d'emploi;

5° dispositions : toutes les dispositions légales et administratives, les conventions de travail individuelles ou collectives, les règlements du travail, les règles statutaires de droit administratif applicables au personnel du Ministère de la Communauté flamande et aux institutions qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande;

6° le personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand : le personnel du Ministère de la Communauté flamande et des institutions publiques qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande, ainsi que le personnel enseignant flamand;

7° le SERV : le « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen » (Conseil socio-économique flamand), tel que créé par le décret du 27 juin 1985;

8° (discrimination directe : lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de motifs tels que le sexe, la prétendue race ou origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle;) <DCFL 2007-03-09/41, art. 2, 004; En vigueur : 16-04-2007>

9° (discrimination indirecte : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe, d'une prétendue race, d'une origine ethnique, d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires;) <DCFL 2007-03-09/41, art. 2, 004; En vigueur : 16-04-2007>

10° tout ordre de discrimination ou incitation à la discrimination en raison des motifs visés aux alinéas 8 et 9, est assimilé à un acte de discrimination;

11° intimidation : tout comportement indésirable qui est en rapport avec (le sexe, une prétendue race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) et qui a pour but ou pour conséquence de porter atteinte à la dignité d'un individu et qui crée un environnement intimidant, hostile, offensant, humiliant ou perturbant; <DCFL 2007-03-09/41, art. 2, 004; En vigueur : 16-04-2007>

12° politique flamande en faveur de l'emploi : l'ensemble des compétences flamandes en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de la carrière et de placement en Région flamande, respectivement en Communauté flamande, et pour ce qui concerne le personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, les dispositions, en ce compris les conditions de travail;

13° services flamands : les employeurs respectifs du personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand;

14° profession indépendante : l'activité professionnelle exercée par toute personne non recrutée en vertu d'un contrat de travail ou d'un statut et en dehors de toute forme de subordination.

(15° objectifs chiffrés : chiffres à atteindre dans un certain laps de temps au niveau de la participation proportionnelle des groupes à potentiel;) <DCFL 2007-03-09/41, art. 2, 004; En vigueur : 16-04-2007>

Art. 3. Le présent décret s'applique aux :

1° organisations intermédiaires et personnes qui s'occupent d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de la carrière et de placement;

2° services flamands et au personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, leurs dispositions et conditions de travail;

3° autres employeurs et travailleurs pour ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Le Gouvernement flamand peut, après avis du SERV, préciser et étendre le champ d'application du présent décret.

Art. 4. Le Gouvernement flamand peut, après avis du SERV, préciser ce qu'il convient d'entendre, pour l'application du présent décret, par orientation professionnelle, formation professionnelle, accompagnement de la carrière et placement.

Le Gouvernement flamand détermine, après concertation avec les organisations représentatives du personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, ce qu'il convient d'entendre pour l'application du présent décret par dispositions et conditions du travail.

## CHAPITRE II. - Principes généraux.

Art. 5. § 1er. La politique flamande en faveur de l'emploi doit être organisée conformément aux principes de la participation proportionnelle et de l'«égalité» de <traitement>:

1° Le principe de la participation proportionnelle implique que la participation au marché de l'emploi soit proportionnée à la composition de la population active et que la participation proportionnelle de groupes à potentiel soit garantie;

2° Le principe de l'«égalité» de <traitement> implique l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'intimidation sur le marché de l'emploi.

§ 2. Il est interdit:

1° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) dans les conditions ou les critères en matière de placement ou d'intégrer dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) donnent lieu à une discrimination; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

2° de présenter dans les informations et la publicité, le placement comme étant particulièrement approprié pour les travailleurs ou employeurs en fonction (du sexe, d'une prétendue race, de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle); <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

3° d'empêcher ou d'entraver l'accès aux services de placement, pour des raisons explicitement ou implicitement liées aux éléments suivants : (le sexe, une prétendue race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) de l'individu; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

4° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou des convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) du travailleur dans les offres d'emploi ou dans les annonces relatives à des emplois, ou de reprendre dans ces offres d'emploi ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, mentionnent ou font présumer l'une des caractéristiques précitées dans le chef du travailleur; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

5° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) du travailleur dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection pour les emplois et fonctions dans n'importe quel secteur ou branche d'activité, ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite aux caractéristiques du travailleur citées ci-avant, donnent lieu à une discrimination; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

6° de refuser ou d'entraver l'accès au travail ou les chances de promotion pour des raisons explicites ou implicites fondées directement ou indirectement sur (le sexe, une prétendue race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle); <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

7° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) dans les conditions ou les critères en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et d'accompagnement de la carrière ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) donnent lieu à une discrimination; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

8° dans l'information ou la publicité, présenter l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et l'accompagnement de la carrière comme convenant plus particulièrement pour des candidats (d'un sexe déterminé, d'une prétendue race, d'une certaine origine ethnique, religion ou convictions, présentant un certain handicap, d'un certain âge ou orientation sexuelle); <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

9° de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et l'accompagnement de la carrière pour des raisons explicites ou implicites qui sont directement ou indirectement en rapport avec (le sexe, une prétendue race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle); <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

10° imposer sur la base (du sexe, d'une prétendue race, de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle) de l'individu, des conditions divergentes pour l'obtention ou la remise de toutes sortes de diplômes, brevets, certificats ou titres; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

11° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) du travailleur dans les dispositions et dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou de reprendre dans ces dispositions, conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite (du sexe, d'une prétendue race, de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle) du travailleur, donnent lieu à une discrimination; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

12° d'établir ou d'appliquer ces conditions, critères ou motifs de manière discriminatoire en raison (du sexe, d'une prétendue race, de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle) du travailleur; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

13° d'utiliser dans l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, l'accompagnement de la carrière et le placement des techniques ou tests susceptibles de donner lieu à une discrimination directe ou indirecte.

Les interdictions visées à l'alinéa précédent, 5°, s'appliquent également aux professions indépendantes.

§ 3. Nonobstant les principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de <traitement>, des mesures spécifiques peuvent être prises ou maintenues visant à garantir l'égalité totale dans la vie professionnelle, dans le but de prévenir ou de compenser les préjudices liés aux caractéristiques visées à l'article 2, 8°.

Cependant, les dispositions particulières concernant la protection de la mère et de l'enfant pendant la grossesse et les dispositions particulières concernant la protection de la maternité ne forment pas une discrimination.

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

(§ 4bis. Aux fins de réaliser la participation proportionnelle et l'égalité des chances, on a recours à des objectifs chiffrés. Ces objectifs chiffrés sont fixés par le Gouvernement flamand sur avis du SERV.) <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

§ 5. Le Gouvernement flamand arrête, après avis du SERV, les modalités et procédures.

(§ 6. Le présent décret ne porte pas préjudice à la protection et à l'exercice des droits et libertés fondamentaux inscrits dans la Constitution et dans les conventions internationales.) <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

Art. 6. <DCFL 2007-03-09/41, art. 4, 004; En vigueur : 16-04-2007> Une différence de traitement au niveau des conditions d'accès, de travail et de licenciement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 2, 8° et 9°, ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

### **CHAPITRE III. - Rapport et soutien.**

Art. 7. § 1er. Les organisations intermédiaires et les services flamands contribuent activement à la réalisation de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Dans ce cadre, ils sont obligés:

1° d'établir un plan d'action annuel définissant notamment les objectifs, procédures, méthodes d'évaluation et un plan décrivant les différents pas à franchir;

2° de transmettre annuellement un rapport d'avancement au Gouvernement flamand et au Parlement flamand, précisant la mesure dans laquelle ils ont réalisé les objectifs fixés.

(Le rapport d'avancement et le plan d'action contiennent au moins :

1° les objectifs chiffrés et les délais impartis pour atteindre ces objectifs chiffrés;

2° une analyse quantitative des progrès en matière de la participation proportionnelle des groupes à potentiel;

3° une évaluation qualitative des efforts fournis pour promouvoir la participation proportionnelle des groupes à potentiel, en identifiant les goulots d'étranglement;

4° les actions promouvant la participation proportionnelle.) <DCFL 2007-03-09/41, art. 5, 004; En vigueur: 16-04-2007>

Pour ce qui concerne les bureaux de placement privé, cela doit se faire dans le cadre de l'obligation générale de rapportage de ce secteur.

§ 2. Les services flamands sont obligés d'élaborer une politique de participation proportionnelle en concertation avec les représentants du personnel.

§ 3. Le Gouvernement flamand arrête les modalités et procédures d'établissement et de dépôt du plan d'action et du rapport d'avancement.

Art. 8. Le Gouvernement flamand peut apporter son soutien aux (entreprises, secteurs, organismes, organisations du travail ou autorités locales) dans le cadre du développement d'une politique d'entreprise de participation proportionnelle et d'égalité de traitement et peut prendre les mesures appropriées en vue de la promotion du dialogue social entre employeurs et travailleurs dans le cadre de l'encouragement de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Le Gouvernement flamand détermine, après avis du SERV, les modalités pour concrétiser ce soutien et ces mesures, de même que la procédure. <DCFL 2007-03-09/41, art. 6, 004; En vigueur: 16-04-2007>

Art. 9. Le Gouvernement flamand désigne un organe ou plusieurs organes chargé(s) de la promotion de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement.

Cet organe ou ces organes sont plus particulièrement compétents pour:

1° assister les victimes d'actes de discrimination dans le cadre de la suite réservée à leurs plaintes en matière de discrimination;

2° formuler des avis en vue de la mise à jour de la politique en matière de participation proportionnelle et d'égalité de traitement;

3° fournir des informations sur les droits à la participation proportionnelle et à l'égalité de traitement.

### **CHAPITRE IV. - Contrôle et sanctions.**

Art. 10. <DCFL 2004-04-30/67, art. 33, 002; En vigueur: 15-08-2004> La surveillance et le contrôle s'effectuent conformément aux dispositions du décret relatif au contrôle des lois sociales.

Art. 11. <DCFL 2007-03-09/41, art. 7, 004; En vigueur: 16-04-2007> Toute personne qui, dans le cadre de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, de l'accompagnement de la carrière ou du placement tels que définis dans le présent décret, se rend coupable d'une discrimination directe sera punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 50 EUR à 1000 EUR ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 12. § 1er. Lorsqu'un membre du personnel de l'autorité flamande ou de l'enseignement flamand, conformément aux procédures en vigueur, a déposé plainte ou intenté une action en justice en vue du respect du présent décret, il ne peut être mis fin à la relation du travail et les conditions de travail ne peuvent pas être modifiées unilatéralement, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action en justice.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur, lorsque le travailleur est licencié ou que les conditions du travail font l'objet d'une modification unilatérale dans les douze mois suivant le dépôt de la plainte. La charge de la preuve repose également sur l'employeur en cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions du travail après qu'une action en justice a été engagée, et ce jusque trois mois après que la décision passe en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation du travail ou modifie les conditions de travail de manière unilatérale en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation des travailleurs à laquelle il est affilié, peut solliciter sa réintégration dans l'entreprise ou dans le service ou demander de pouvoir exécuter sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment.

La demande doit être introduite par lettre recommandée dans les trente jours suivant la date de la communication du préavis, du licenciement sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit se prononcer sur la demande dans les trente jours suivant la notification de la lettre.

L'employeur qui réengage le travailleur dans l'entreprise ou dans le service ou qui lui permet d'exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'avant, est tenu de payer le manque à gagner en raison du licenciement ou de la modification des conditions de travail, et de verser les cotisations patronales et personnelles sur cette rémunération.

§ 4. Lorsque le travailleur n'est pas réintégré ou ne peut exercer sa fonction dans les mêmes conditions, après la demande visée au § 3, alinéa premier, et qu'il a été jugé que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail va à l'encontre des dispositions du § 1er, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité qui, au choix du travailleur, est équivalente soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur; dans ce dernier cas, le travailleur doit pouvoir prouver l'ampleur du préjudice subi.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité sans que le travailleur ne doive introduire la demande d'être réintégré ou de pouvoir exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'auparavant telle que visée au § 3, premier alinéa:

1° lorsque le travailleur met fin au contrat de travail parce que le comportement de l'employeur est contraire aux dispositions du § 1er, ce qui constitue selon le travailleur un motif pour rompre le contrat de travail sans préavis ou avant son expiration;

2° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente juge ce licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1er.

Art. 13. Les clauses d'une convention, et les dispositions et règlements intérieurs d'organisations et d'entreprises qui sont contraires aux dispositions du présent décret ainsi que les clauses stipulant que l'une ou plusieurs parties contractantes renoncent d'office aux droits qui leur sont garantis par le présent décret, sont nuls et non avenue.

Art. 14. Toute personne faisant preuve d'un intérêt peut intenter une action auprès de la juridiction compétente afin de faire appliquer les dispositions du présent décret. Lorsque cette personne invoque devant cette juridiction des faits faisant présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve quant à la non-violation du principe de l'«égalité» de <traitement>, incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales, aux dispositions de l'article 12, § 2, ni aux autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 15. La juridiction qui est saisie d'un litige concernant l'application du présent décret peut obliger d'office toute personne ne respectant pas les dispositions de l'article 5 à mettre fin dans un délai fixé par elle et imposé à cette personne, à une situation reconnue comme discriminatoire en vertu des dispositions du présent décret ou de ses arrêtés d'exécution.

Art. 16. Lorsqu'il est porté préjudice aux missions statutaires qu'elles se sont fixées, les associations ou organisations suivantes peuvent également ester en justice dans les litiges nés de l'application du présent décret:

1° des institutions d'intérêt public et des associations qui à la date des faits bénéficient depuis cinq ans au moins de la personnalité morale et qui se sont fixées pour objectif dans leurs statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations représentatives des indépendants.

Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, la demande des associations et organisations visées n'est recevable que si ces dernières démontrent agir avec le consentement de la victime.

L'action fondée sur cet article est instruite selon les règles de procédure suivantes:

1° les demandes sont formées par requête, notifiée par lettre recommandée à ou déposée auprès de la juridiction compétente;

2° les jugements et arrêts sont notifiés aux parties intéressées par pli judiciaire;

3° les organisations représentatives visées à l'alinéa 2 peuvent se faire représenter devant la juridiction compétente par un représentant, titulaire d'une procuration écrite; au nom de l'organisation à laquelle il appartient, ce dernier peut poser tous actes relevant de cette représentation, introduire une requête, tenir un plaidoyer et recevoir toutes les communications concernant la procédure, le traitement et le jugement du litige.

Art. 17. <DCFL 2007-03-09/41, art. 8, 004; En vigueur : 16-04-2007> A toute personne qui, au marché de l'emploi flamand, commet un acte discriminatoire à l'encontre d'une personne en raison de son sexe, sa prétendue race, son origine ethnique, sa religion ou ses convictions, un handicap, son âge ou son orientation sexuelle, peut être infligée, pour autant que les faits puissent donner lieu à une poursuite pénale et sauf si l'acte discriminatoire fait l'objet d'une action en justice, une amende administrative de 200 à 2000 EUR. Ces montants sont également applicables à l'employeur ou l'organisation intermédiaire qui ne donne pas suite, dans le délai fixé par le tribunal, à l'ordonnance judiciaire émise sur la base de l'article 15, de mettre fin à la situation discriminatoire. L'amende administrative est imposée par le fonctionnaire ou les fonctionnaires désigné(s) par le Gouvernement flamand.

Art. 18. L'article 581, 3°, du Code judiciaire est remplacé par:

« 3° des contestations fondées sur l'application du décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et sur ses arrêtés d'exécution. »

## CHAPITRE V. - Dispositions finales.

Art. 19. (Abrogé) <DCFL 2004-04-30/60, art. 22, 003; En vigueur: 01-10-2004>

Art. 20. Le Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation professionnelle est abrogé pour ce qui concerne la Communauté flamande et la Région flamande.

Art. 21. L'article 1er, 32°, e, f, g, h, i, l et m de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est abrogé pour ce qui concerne la Communauté flamande et la Région flamande.



Art. 22. Aux articles 1er et 2 de la loi du 1er juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale, les mots « âgés de moins de quarante ans » sont supprimés.

Art. 23. Le présent décret entre en vigueur le premier jour du troisième mois suivant sa publication au Moniteur belge.  
.../...

\*DECRET CONSEIL FLAMAND DU 30-04-2009 PUBLIE LE 26-05-2009  
(ART. MODIFIES : 9;12;16)  
DECRET CONSEIL FLAMAND DU 09-03-2007 PUBLIE LE 06-04-2007  
(ART. MODIFIES : 2;5;6;7;8;11;17)  
DECRET CONSEIL FLAMAND DU 30-04-2004 PUBLIE LE 05-08-2004  
(ART. MODIFIES : 10;17)  
DECRET CONSEIL FLAMAND DU 30-04-2004 PUBLIE LE 13-07-2004  
(ART. MODIFIE : 19)

## REGION WALLONNE

**6 NOVEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. (Intitulé modifié comme suit : Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, [...] par 2009-03-19/51, art. 1) Voir modification(s)**

Publication : 19-12-2008 .- Entrée en vigueur : 30-12-2008

### Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives. Art. 1-3  
CHAPITRE II. - Définitions. Art. 4  
CHAPITRE III. - Champ d'application. Art. 5-6  
CHAPITRE IV. - Justifications des distinctions directes. Art. 7-8  
CHAPITRE V. - Justification des distinctions indirectes. Art. 9  
CHAPITRE VI. - Motifs généraux de justification. Art. 10  
CHAPITRE VII. - Motifs spécifiques de justification. Art. 11  
CHAPITRE VIII. - Actions positives et aménagements raisonnables. Art. 12-14  
CHAPITRE IX. - Interdiction de discrimination. Art. 15  
CHAPITRE X. - Conciliation. Art. 16  
CHAPITRE XI. - Dispositifs de protection. Art. 17-21  
CHAPITRE XII. - Dispositions pénales. Art. 22-27  
CHAPITRE XIII. - Charge de la preuve. Art. 28-29  
CHAPITRE XIV. - Instances compétentes. Art. 30-32  
CHAPITRE XV. - Du suivi et de l'évaluation. Art. 33  
CHAPITRE XVI. - Du contrôle, de la surveillance et du rapport au Parlement wallon.  
Art. 34-35  
CHAPITRE XVII. - Des dispositions modificatives, abrogatoires et finales. Art. 36-39

### CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

Article 1. Le présent décret règle, en partie, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 127, § 1er, de celle-ci.

Art. 2. Le présent décret concourt à la transposition de :

1° la Directive 76/207/CEE du Conseil des Communautés européennes du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle qu'elle a été modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 23 septembre 2002 modifiant la directive du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;

2° la Directive 2000/43/CE du Conseil de l'Union européenne du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

3° la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'«égalité» de «traitement» en matière d'emploi et de travail;

4° la Directive 2004/113/CE du Conseil de l'Union européenne du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'«égalité» de «traitement» entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;

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

Art. 3. Le présent décret vise à créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre:

1° la discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la

conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale;

2° la discrimination basée sur le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme et le changement de sexe.

## CHAPITRE II. - Définitions.

Art. 4. Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par:

1° «relations de travail»: les relations de travail, d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles, à savoir les relations précontractuelles et les relations de travail qui ne sont pas visées par l'article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ainsi qu'à l'article 5, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

2° «dispositions»: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

3° «Centre»: le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;

4° «Institut»: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002;

5° «critères protégés»: la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale;

6° «distinction directe»: la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés ou sur la base du sexe, 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;

7° «discrimination directe»: la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés ou fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre IV;

8° «distinction indirecte»: la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ou pour des personnes d'un sexe déterminé;

9° «discrimination indirecte»: la distinction indirecte, fondée sur l'un des critères protégés ou fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre V;

10° «harcèlement»: le comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° «harcèlement sexuel»: le comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

12° «action positive»: les mesures spécifiques telles que visées au chapitre VIII, destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés ou au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

13° «aménagements raisonnables»: les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le présent décret est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter 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;

14° «injonction de discriminer»: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés ou sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

15° «exigence professionnelle essentielle et déterminante»: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée à l'article 8.

## CHAPITRE III. - Champ d'application.

Art. 5. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence de l'Etat fédéral et des Communautés et dans le respect des compétences en matière de politique économique, d'emploi, de recyclage et de reconversion professionnelle, le présent décret s'applique à toute personne, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

1° l'orientation professionnelle;

2° l'insertion socioprofessionnelle;

3° le placement des travailleurs;

4° l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi;

5° l'octroi d'aides et de primes à l'emploi, ainsi que d'incitants financiers aux entreprises, dans le cadre de la politique économique, en ce compris l'économie sociale;

6° la formation professionnelle, y compris la validation des compétences.

Art. 6. Les personnes qui ne sont pas visées à l'article 2, § 1er, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail peuvent recourir aux dispositions du présent décret.

## CHAPITRE IV. - Justifications des distinctions directes.

Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés ou sur le sexe constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, une distinction directe fondée directement sur le sexe, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

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

1° une caractéristique déterminée, liée aux critères protégés visés au § 1er, est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités visées à l'article 5 ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées;

2° l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Sans préjudice du § 4, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Gouvernement détermine, après consultation du Conseil économique et social de la Région wallonne et du Conseil wallon pour l'égalité entre les hommes et les femmes, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

#### **CHAPITRE V. - Justification des distinctions indirectes.**

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés ou sur le sexe constitue une discrimination indirecte à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutres qui sont au fondement de cette distinction indirecte soient objectivement justifiés 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.

#### **CHAPITRE VI. - Motifs généraux de justification.**

Art. 10. § 1er. Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'«égalité» de «traitement» entre les hommes et les femmes.

§ 2. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ou sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par le présent décret lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi ou d'un décret.

§ 3. Le § 2, ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi ou d'un décret avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

#### **CHAPITRE VII. - Motifs spécifiques de justification.**

Art. 11. Nonobstant les dispositions de l'article 8, § 1er, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

#### **CHAPITRE VIII. - Actions positives et aménagements raisonnables.**

Art. 12. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ou sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive, telle que visée à l'article 14.

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

1° l'existence d'une inégalité manifeste;

2° la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;

3° la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;

4° la mesure d'action positive ne doit pas restreindre les droits d'autrui.

Art. 13. Afin de garantir le respect du principe de l'«égalité» de «traitement» à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être effectués. Cela signifie que l'opérateur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins, dans une situation concrète, notamment pour permettre qu'une formation ou toute aide à l'insertion socioprofessionnelle soient dispensées à une personne handicapée, ou encore pour permettre à celle-ci d'accéder à l'emploi, sauf si ces mesures imposent à l'opérateur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée en faveur de l'intégration et de la formation professionnelle des personnes handicapées.

Le Gouvernement est habilité à définir la notion d'aménagement raisonnable et à préciser les modalités d'application du principe contenu dans l'alinéa précédent.

Art. 14. Aux fins de garantir le cadre général pour lutter contre les discriminations visées à l'article 3, le Gouvernement détermine les hypothèses et précise les conditions, telles que visées à l'article 12, § 2, dans lesquelles une action positive peut être mise en oeuvre.

#### **CHAPITRE IX. - Interdiction de discrimination.**

Art. 15. Dans les matières qui relèvent du champ d'application du présent décret, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de :

- 1° la discrimination directe;
- 2° la discrimination indirecte;
- 3° l'injonction de discriminer;
- 4° le harcèlement;
- 5° le harcèlement sexuel;
- 6° un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

#### CHAPITRE X. - Conciliation.

Art. 16. Toute personne qui s'estime discriminée directement ou indirectement peut faire appel à un service de conciliation.

Selon la nature de l'acte et dans le respect de leurs compétences, le Centre et l'Institut agissent comme services de conciliation. Conformément à l'article 3 de la loi créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et aux articles 4 et 10, 2°, de la loi portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Gouvernement est habilité à conclure, avec le Centre et l'Institut, un protocole destiné à préciser les modalités de la collaboration, notamment en matière de conciliation.

Les services de conciliation peuvent refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestement non fondée ou en dehors de leurs compétences ou lorsque les faits se sont produits plus d'un an avant l'introduction de la plainte ou encore lorsqu'une action civile ou une procédure pénale portent sur l'objet de celle-ci.

#### CHAPITRE XI. - Dispositifs de protection.

Art. 17. Sont nulles, les dispositions visées à l'article 4, 2°, qui sont contraires au présent décret ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renoncent par avance aux droits garantis par le présent décret.

Art. 18. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

1° une plainte motivée, introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;

2° une plainte motivée, introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

3° une action en justice introduite par la personne concernée;

4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut.

A défaut de règles particulières, valables auprès de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, la plainte motivée, visée à l'alinéa 1er, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée 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 visé à l'alinéa 1er 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.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation visée à l'article 19, soit au dommage que celle-ci a réellement subi.

Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de 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 de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2, peut décider d'abrégé les délais visés au § 3.

Art. 19. § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne 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 fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts visés au § 1er, sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant minimum de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut néan-

moins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 17, les dommages et intérêts sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 20. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'Institut ou d'un des organes visés à l'article 31, du Ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret. Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation visée à l'article 19, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci 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 fondée sur le paragraphe premier est formée et instruite selon les formes du référé.

Art. 21. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'Institut ou de l'un des organes visés à l'article 31, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

## CHAPITRE XII. - Dispositions pénales.

Art. 22. Pour l'application du présent chapitre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur un critère protégé ou sur le sexe, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

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:

1° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés ou en raison de son sexe;

2° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de haine ou de violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés ou en raison de son sexe;

3° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de discrimination ou de ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés ou en raison du sexe de leurs membres;

4° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de haine ou de violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés ou en raison du sexe de leurs membres.

Art. 24. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés ou en raison de son sexe.

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

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.

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

Art. 25. Sont punis 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, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendus en vertu de l'article 20 à la suite d'une action en cessation.

Art. 26. En cas d'infraction aux articles 23 à 25, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 27. Toutes les dispositions du Livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions constatées en vertu du présent décret.

## CHAPITRE XIII. - Charge de la preuve.

Art. 28. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

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

- 1° la discrimination directe;
- 2° la discrimination indirecte;
- 3° l'injonction de discriminer;
- 4° le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 29. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre, l'Institut ou l'un des organes visés à l'article 31 invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés ou sur la base du sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé, entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre, de l'Institut ou de l'un des organes visés à l'article 31;
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé ou sur la base du sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale;
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect;
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

§ 4. Le Gouvernement peut, sur avis du Centre et de l'Institut, préciser les faits visés aux §§ 2 et 3.

#### CHAPITRE XIV. - Instances compétentes.

Art. 30. Le Gouvernement conclut un accord de coopération avec l'Etat fédéral habilitant le Centre et l'Institut à ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu.

Art. 31. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre :

- 1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;
- 2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;
- 5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 32. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre, de l'Institut ou d'un des organes visés à l'article 31 ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

#### CHAPITRE XV. - Du suivi et de l'évaluation.

Art. 33. § 1er. Le Gouvernement élabore, après concertation avec le Conseil économique et social de la Région wallonne et le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes, un plan d'action bisannuel.

§ 2. L'Institut wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique, ci-après dénommé l'I.W.E.P.S., est chargé de :

- 1° collecter, centraliser et diffuser les études, les analyses ou les informations, rendues anonymes, relatives à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle;
- 2° remettre, annuellement, au Gouvernement, un rapport d'activités et une évaluation des politiques menées par celui-ci, relatives à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle;
- 3° représenter, le cas échéant, le Gouvernement dans les instances nationales ou supranationales compétentes en ce qui concerne la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.

Le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes sont associés à l'I.W.E.P.S. en ce qui concerne la définition des indicateurs qui serviront de base à l'évaluation.

§ 3. Le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes sont chargés de remettre des propositions ou des avis, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, concernant les actions à entreprendre pour améliorer la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.

§ 4. La Commission consultative régionale du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle, créé par le décret du 1er avril 2004, est chargée d'organiser, annuellement et en collaboration avec l'I.W.E.P.S., le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes, une «table ronde»

en matière de lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.

#### CHAPITRE XVI. - Du contrôle, de la surveillance et du rapport au Parlement wallon.

Art. 34. Le contrôle et la surveillance des dispositions du présent décret et, le cas échéant, de ses arrêtés d'exécution, sont exercés par les services que le Gouvernement désigne, conformément aux dispositions du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi ainsi que du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives au recyclage et à la reconversion professionnels.

Art. 35. Le Gouvernement remet, au Parlement wallon, annuellement et selon des modalités qu'il détermine, un rapport sur l'exécution du présent décret.

#### CHAPITRE XVII. - Des dispositions modificatives, abrogatoires et finales.

Art. 36. L'article 764, alinéa 1er du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, est complété par un point 15° rédigé comme suit:

« 15° les demandes fondées sur le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. »

Art. 37. Le décret du 27 mai 2004 relatif à l'«égalité» de «traitement» en matière d'emploi et de formation professionnelle est abrogé.

Art. 38. Dans les articles des dispositions décrétales ou réglementaires qui font référence au décret du 27 mai 2004 précité, les références à ce décret sont remplacées par les références au présent décret.

Art. 39. Le Gouvernement, fixe la date d'entrée en vigueur du présent décret et, au plus tard, le 30 décembre 2008.  
(NOTE : entrée en vigueur fixée au 30-12-2008, par ARW 2009-04-30/22, art. 1)

Modification(s) DECRET REGION WALLONNE DU 19-03-2009 PUBLIE LE 10-04-2009 (ART. MODIFIES : INTITULE;1;3;5;7;8;8/1;11/1;18;18/1;33;34)

### COMMUNAUTE GERMANOPHONE

#### 25 JUIN 2007. - Décret -programme 2007

<http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

#### CHAPITRE 1er. - Emploi.

Section 1re .../...

##### Section 2. - «Egalité» de «traitement» sur le marché du travail.

Art. 5. Discrimination directe

L'article 2, § 1er, 6°, du décret du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'«égalité» de «traitement» sur le marché du travail est remplacé par la disposition suivante:

« 6° discrimination directe : il y a discrimination directe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de sa nationalité, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de ses convictions politiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de son origine sociale, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable; «.

Art. 6. Discrimination indirecte

L'article 2, § 1er, 7°, du même décret est remplacé par la disposition suivante:

« 7° discrimination indirecte : il y a discrimination indirecte lorsque des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de sa nationalité, son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de ses convictions politiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de son origine sociale, à moins que ces dispositions, critères ou pratiques ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires; »

Art. 7. Assimilations

L'article 5, § 2, du même décret est remplacé par la disposition suivante:

« § 2. Le harcèlement - à savoir tout comportement importun lié au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale, et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe. »

#### Art. 8. Conditions et critères

L'article 6 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

##### « Article 6. Conditions et critères

En ce qui concerne les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de faire référence au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale dans les conditions ou critères ou de prévoir dans ces conditions ou critères des caractéristiques qui, sans être en relation directe avec le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale, mènent à de la discrimination. »

#### Art. 9. Informations ou publicité

L'article 7 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

##### « Article 7. Informations ou publicité

Dans les informations et la publicité, il est interdit de présenter l'orientation professionnelle, l'information sur les professions, la formation et le perfectionnement professionnels, la reconversion, l'accompagnement professionnel et le placement comme étant particulièrement appropriés à un groupe déterminé de personnes en raison du sexe, de la prétendue race, de la couleur, de l'ascendance, de la nationalité, de l'origine nationale ou ethnique, de la langue, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de l'origine sociale. »

Art. 10. Refus de ou entrave à l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement

L'article 8 du même décret est remplacé par la disposition suivante:

« Article 8. Refus de ou entrave à l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement

Il est interdit de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement en raison de caractéristiques qui ont un rapport direct ou indirect avec le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale. »

#### Art. 11. Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation

L'article 10 du même décret est remplacé par la disposition suivante:

##### « Article 10. Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation

Pour l'accès à la formation, il est interdit de prévoir des conditions différentes basées sur le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale. »

#### Art. 12. Interdiction de discrimination lors de l'obtention ou de la délivrance de diplômes divers

L'article 11 du même décret est remplacé par la disposition suivante:

##### « Article 11. Interdiction de discrimination lors de l'obtention ou de la délivrance de diplômes divers

Il est interdit de soumettre l'obtention ou la délivrance de diplômes, brevets, certificats ou autres titres à des conditions différentes suivant le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale. »

#### Art. 13. Mesures positives

L'article 12 du même décret est remplacé par la disposition suivante:

##### « Article 12. Mesures positives

Sans préjudice du principe de l'égalité de traitement, des mesures spécifiques peuvent être adoptées ou maintenues, qui contribuent à assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle en prévenant ou compensant des désavantages liés au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale. »



**Art. 14. Mesures de protection dans le cadre des relations de travail**

Dans le même décret, il est inséré un article 19bis, libellé comme suit :

« Article 19bis Mesures de protection dans le cadre des relations de travail

§ 1er. Lorsque, dans le cadre des relations de travail, une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation des dispositions du présent décret, il est interdit à l'employeur de prendre des mesures préjudiciables à l'encontre de cette personne, à moins que les raisons soient étrangères à la plainte.

§ 2. Pour l'application du présent article, l'on entend notamment par « mesure préjudiciable » la fin du contrat de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou une mesure préjudiciable prise après la rupture du contrat de travail.

§ 3. Au sens du présent article, la locution « introduire une plainte » signifie:

1° une plainte motivée introduite par la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

2° une plainte motivée introduite par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, du présent décret au bénéfice de la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

3° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par la personne concernée;

4° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, au bénéfice de la personne concernée.

On entend par la locution « plainte motivée », utilisée aux points 1° et 2° de l'alinéa précédent, une lettre datée, signée, notifiée par recommandé et exposant les faits qui laissent présager une discrimination.

§ 4. Lorsque l'employeur, dans les douze mois de l'introduction de la plainte, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, il lui appartient de prouver que la mesure préjudiciable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte.

Lorsqu'une plainte a été introduite devant la juridiction compétente par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois prévu à l'alinéa précédent est prolongé et expire seulement trois mois après le jour où le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 5. Si l'employeur, conformément au § 1er, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, celle-ci ou l'organisation ou association qui la représente demande sa réintégration dans l'entreprise, dans le service ou au poste de travail aux conditions préalablement en vigueur.

La demande est introduite par recommandé dans les trente jours suivant la notification du licenciement avec ou sans préavis, ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position dans les trente jours suivant la notification de la demande.

L'employeur qui réintègre la personne concernée dans l'entreprise, dans son précédent service ou poste de travail aux conditions préalablement en vigueur est obligé de payer le traitement perdu en raison du licenciement ou de la modification unilatérale des conditions de travail ainsi que les cotisations y relatives dues par l'employeur et le travailleur.

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

§ 6. A défaut de réintégration conformément au § 5, alinéa 1er, et si la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer une indemnité à la personne concernée, indemnité égale, selon le choix de cette personne, à un forfait représentant six mois de traitement mensuel brut ou au préjudice réellement subi et dont l'ampleur devra dans ce cas être prouvée par l'intéressé.

§ 7. L'employeur est obligé de payer la même indemnité sans que l'intéressé ou l'organisation, association ou organisme qui le représente doive introduire la demande de réintégration conformément au § 5 lorsque:

1° la juridiction compétente considère comme établis les faits qui laissent présager une discrimination et qui forment l'objet de la plainte;

2° l'intéressé rompt la relation de travail parce que le comportement de l'employeur enfreint le § 1er, ce qui constitue pour l'intéressé un motif de rompre la relation de travail sans préavis et avant terme;

3° l'employeur a rompu la relation de travail pour faute grave, la juridiction compétente estimant cependant cette rupture non fondée et contraire au § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable a été prise après la rupture de la relation de travail et qu'elle enfreint le § 1er, l'employeur doit payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection prévue dans le présent article est également applicable aux personnes qui, dans le cadre de plaintes introduites conformément au § 3, interviennent au titre de témoin.

§ 10. Les dispositions du présent article s'appliquent également à toutes les personnes qui ne sont pas des employeurs mais exercent une certaine forme d'autorité sur les intéressés. »

**Art. 15. Mesures de protection en dehors de la relation de travail**

Dans le même décret, il est inséré un article 19ter, libellé comme suit :

« Article 19ter. Mesures de protection en dehors de la relation de travail

§ 1er. Lorsque, en dehors de la relation de travail, une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation des dispositions du présent décret, il est interdit au défendeur de prendre des mesures préjudiciables à l'encontre du plaignant, à moins que les raisons soient étrangères à la plainte.

§ 2. Au sens du présent article, la locution « introduire une plainte » signifie:

1° une plainte motivée introduite auprès de l'intermédiaire par la personne concernée;

2° une plainte motivée introduite auprès de l'intermédiaire par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, du présent décret au bénéfice de la personne concernée;

3° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par la personne concernée;

4° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, du présent décret au bénéfice de la personne concernée.

On entend par la locution « plainte motivée », utilisée aux points 1° et 2° de l'alinéa précédent, une lettre datée, signée, notifiée par recommandé et exposant les faits qui laissent présager une discrimination.

§ 3. Lorsque, dans les douze mois de l'introduction de la plainte, une mesure préjudiciable a été prise à l'encontre de la

personne concernée, il appartient au défendeur de prouver que la mesure préjudiciable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte.

Lorsqu'une plainte a été introduite devant la juridiction compétente par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois prévu à l'alinéa précédent est prolongé et expire seulement trois mois après le jour où le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 4. Si la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'auteur de la discrimination doit payer une indemnité à la personne concernée, indemnité égale, selon le choix de cette personne, à un forfait de 650 EUR ou au préjudice réellement subi et dont l'ampleur devra dans ce cas être prouvée par l'intéressé.

§ 5. La protection prévue dans le présent article est également applicable aux personnes qui, dans le cadre de plaintes introduites conformément au § 2, interviennent au titre de témoin.

§ 6. A la demande du défendeur, la juridiction saisie conformément au § 2 peut réduire les délais prévus au § 3. »

Art. 16. Autorisation d'ester en justice accordée à des organisations

Dans l'article 20, alinéa 1er, 1° du même décret, le passage « depuis au moins cinq ans » est supprimé.

.../...

## 17 MAI 2004. - Décret relatif à la garantie de l'«égalité» de «traitement» sur le marché du travail

(NOTE : la consolidation de ce texte est temporairement suspendue. Les modifications suivantes sont à consulter dans le texte modificatif, voir : DCG 2007-06-25/35). Voir modification(s)

### Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions liminaires. Transposition de directives européennes.

Art. 1

Définitions. Art. 2

Champ d'application ratione personae. Art. 3

CHAPITRE II. - Principe de l'«égalité» de «traitement».

Section 1re. - Principe général.

Champ d'application ratione materiae. Art. 4

Assimilations. Art. 5

Section 2. - Mise en oeuvre du principe général de l'«égalité» de «traitement».

Sous-section 1re. - «Egalité» de «traitement» dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement.

Conditions et critères. Art. 6

Informations ou publicité. Art. 7-8

Techniques et tests. Art. 9

Sous-section 2. - Dispositions générales.

Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation. Art. 10

Interdiction de discrimination lors de l'obtention ou de la délivrance de diplômes divers. Art. 11

Mesures positives. Art. 12

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Art. 13

Justification de l'inégalité de traitement fondée sur l'âge. Art. 14

CHAPITRE III. - Promotion de l'«égalité» de «traitement».

Organismes chargés de promouvoir l'«égalité» de «traitement». Art. 15

CHAPITRE IV. - Contrôle et sanctions.

Contrôle. Art. 16

Sanctions. Art. 17

Charge de la preuve. Art. 18

Injonction de mettre fin à la discrimination. Art. 19

Autorisation d'ester en justice accordée aux organisations. Art. 20

CHAPITRE V. - Dispositions modificatives, abrogatoires et finales.

Section 1re. - Personnel de l'enseignement. Art. 21-24

Section 2. - Matières personnalisables. Art. 25

Section 3. - Formation. Art. 26-27

Section 4. - Enseignement. Art. 28

Entrée en vigueur. Art. 29

### CHAPITRE Ier. - Dispositions liminaires.

Transposition de directives européennes.

Article 1. Le présent décret transpose, au niveau de la Communauté germanophone, la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, la directive 2000/78/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 et la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Définitions.

Art. 2. § 1er. Pour l'application du présent décret on entend par:

1° travailleurs : les personnes qui fournissent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail ainsi que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° employeurs : les personnes qui occupent les travailleurs visés au point 1);

3° intermédiaires : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes qui proposent des services dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel, du placement et de la formation;

4° personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone : le personnel du Ministère de la Communauté germanophone, le personnel des cabinets du Gouvernement de la Communauté germanophone, le personnel des organismes publics qui dépendent de la Communauté germanophone ainsi que le personnel de l'enseignement de la Communauté germanophone;

5° dispositions : toutes les dispositions légales et réglementaires, les contrats de travail individuels et conventions collectives de travail ainsi que les règlements de travail applicables au personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

6° discrimination directe : il y a discrimination directe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination indirecte : il y a discrimination indirecte lorsque des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, à moins que ces dispositions, critères ou pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires;

8° caractéristiques de discrimination : le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, l'handicap et la caractéristique physique;

9° <égalité> de <traitement> : absence de toute discrimination directe et indirecte;

10° services de la Communauté germanophone : les employeurs respectifs du personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

11° le Gouvernement : le Gouvernement de la Communauté germanophone.

§ 2. Le Gouvernement peut préciser ce qu'il y a lieu d'entendre, aux fins du présent décret, par orientation professionnelle, information sur les professions, formation et perfectionnement professionnels, reconversion, accompagnement professionnel, placement et accès à la formation.

Champ d'application *ratione personae*.

Art. 3. Le présent décret est applicable aux :

- services de la Communauté germanophone ainsi qu'au personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

- intermédiaires en ce qui concerne les services qu'ils prestent;

- employeurs en ce qui concerne les aménagements raisonnables prévus à l'article 13 pour les personnes handicapées.

## **CHAPITRE II. - Principe de l'<égalité> de <traitement>.**

### **Section 1re. - Principe général.**

Champ d'application *ratione materiae*.

Art. 4. L'<égalité> de <traitement> doit être garantie, tant dans les dispositions que dans les comportements dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel, du placement et de l'accès à la formation.

Assimilations.

Art. 5. § 1er. L'injonction de pratiquer une discrimination directe ou indirecte est assimilée à une discrimination directe.

§ 2. Le harcèlement - à savoir tout comportement importun lié à une caractéristique de discrimination et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe.

### **Section 2. - Mise en oeuvre du principe général de l'<égalité> de <traitement>.**

**Sous-section 1re. - <Égalité> de <traitement> dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement.**

Conditions et critères.

Art. 6. En ce qui concerne les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de faire référence dans les conditions ou critères à une caractéristique de discrimination ou de prévoir dans ces conditions ou critères des caractéristiques qui, sans être en relation directe avec une caractéristique de discrimination, mènent à de la discrimination.

Informations ou publicité.

Art. 7. Dans les informations et la publicité, il est interdit de présenter l'orientation professionnelle, l'information sur les professions, la formation et le perfectionnement professionnels, la reconversion, l'accompagnement professionnel et le placement comme étant particulièrement appropriés à un groupe déterminé de personnes en raison d'une caractéristique de discrimination.

Refus de ou entrave à l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement

Art. 8. Il est interdit de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement en raison de caractéristiques qui ont un rapport direct ou indirect avec une caractéristique de discrimination.

Techniques et tests.

Art. 9. Dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de prévoir des techniques et tests qui font naître une discrimination directe ou indirecte.

#### **Sous-section 2. - Dispositions générales.**

Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation.

Art. 10. Dans les domaines de l'accès à la formation, il est interdit de prévoir des conditions différentes sur base des caractéristiques de discrimination.

Interdiction de discrimination lors de l'obtention ou de la délivrance de diplômes divers.

Art. 11. Il est interdit de soumettre l'obtention ou la délivrance de diplômes, brevets, certificats ou autres titres à des conditions différentes suivant des caractéristiques de discrimination.

Mesures positives.

Art. 12. Sans préjudice du principe de l'«égalité» de «traitement», des mesures spécifiques peuvent être adoptées ou maintenues, qui contribuent à assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle en prévenant ou compensant des désavantages liés aux caractéristiques de discrimination.

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

Art. 13. Afin de garantir la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être réalisés. Cela signifie que les intermédiaires et les employeurs prennent les mesures appropriées et nécessaires dans une situation concrète pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, de participer à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, sauf si ces mesures imposent à l'intermédiaire ou à l'employeur concerné une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

Justification de l'inégalité de traitement fondée sur l'âge.

Art. 14. Des inégalités de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectives et raisonnables, justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

De telles inégalités de traitement peuvent notamment concerner la fixation de conditions particulières pour l'accès à la formation professionnelle, au perfectionnement, à la reconversion qui ont pour but de promouvoir l'intégration professionnelle des jeunes, des travailleurs âgés et des personnes bénéficiant de l'aide sociale ou d'assurer leur protection

### **CHAPITRE III. - Promotion de l'«égalité» de «traitement».**

Organismes chargés de promouvoir l'«égalité» de «traitement».

Art. 15. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'«égalité» de «traitement».

Cet/ces organisme(s) est/sont compétent(s) pour :

- 1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;
- 2° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination.

### **CHAPITRE IV. - Contrôle et sanctions.**

Contrôle.

Art. 16. A l'article 1er, alinéa 1er, du décret du Conseil régional wallon du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi, modifié par l'article 20, § 1, du décret du 17 janvier 2000 portant création d'un Office de l'emploi en la Communauté germanophone, est inséré un point 12 reprenant le titre du présent décret.

Sanctions.

Art. 17. Dans le cadre du champ d'application du présent décret, est punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50 à 1.000 euros, toute personne qui :

- dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal incite à la discrimination;
- dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal fait connaître son intention de commettre une discrimination.

Charge de la preuve.

Art. 18. Toute personne ayant un intérêt à la cause peut intenter une action devant la juridiction compétente afin d'assurer que les dispositions du présent décret seront respectées. Si la personne établit devant cette juridiction des faits qui laissent présumer

l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que le principe de l'«égalité» de «traitement» a bien été respecté.

L'alinéa précédent n'est applicable ni aux procédures pénales ni à des dispositions légales plus favorables au plaignant en ce qui concerne la charge de la preuve.

Injonction de mettre fin à la discrimination.

Art. 19. La juridiction saisie d'une action concernant l'application du présent décret, peut de plein droit enjoindre toute personne qui ne respecte pas le principe de l'«égalité» de «traitement» à mettre fin, dans un délai qu'elle détermine, au comportement ayant été reconnu discriminatoire sur la base des dispositions du présent décret.

Autorisation d'ester en justice accordée aux organisations.

Art. 20. Les associations ou organisations suivantes peuvent également ester en justice dans des litiges auxquels l'application du présent décret a donné lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont données pour mission de poursuivre :

1° les établissements d'utilité publique et les associations jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans et qui, dans leurs statuts, ont inscrit comme objet la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Toutefois, lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, l'action des associations et organisations visées à l'alinéa précédent ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

L'action en justice fondée sur le présent article est soumise aux règles de procédure suivantes :

1° les actions sont formées par requête écrite, notifiée par lettre recommandée ou déposée auprès de la juridiction compétente;

2° les jugements et arrêts sont communiqués par pli judiciaire aux parties concernées;

3° les organisations représentatives visées à l'alinéa premier peuvent se faire représenter devant la juridiction compétente par une personne en possession d'une procuration écrite; ce délégué peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient toutes les diligences que cette représentation comporte, notamment introduire une requête, plaider et, recevoir toutes communications relatives à la procédure, l'instruction et au jugement du litige.

## CHAPITRE V. - Dispositions modificatives, abrogatoires et finales.

### Section 1re. - *Personnel de l'enseignement.*

Art. 21. Dans l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 12, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

2° l'article 12, 5° est abrogé;

3° l'article 13 est abrogé.

Art. 22. Dans l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 101, alinéa 1er, 1°, modifié par l'arrêté royal du 27 mai 1981, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

2° l'article 101, alinéa 1er, 5°, modifié par l'arrêté royal du 27 mai 1981, est abrogé;

3° l'article 102, alinéa 1er, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

4° l'article 102, alinéa 1er, 5°, est abrogé;

5° l'article 106, alinéa 1er, 3°, est abrogé;

6° l'article 108, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

7° l'article 108, 5°, est abrogé;

8° l'article 109, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

9° l'article 109, 5°, est abrogé;

10° l'article 168, 2°, a), est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne ».

Art. 23. Dans l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des instituteurs primaire, des professeurs de religion et des inspecteurs des religions catholique, protestante et israélite des établissements de la Communauté germanophone, les dispositions suivantes sont abrogées :

1° l'article 4, alinéa 1er, 5°, modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 13 novembre 1991;

2° l'article 4, alinéa 2, inséré par l'arrêté royal du 3 juin 1976;

3° l'article 12, alinéa 1er, 5°, modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 13 novembre 1991;

- 4° l'article 12, alinéa 2, inséré par l'arrêté royal du 3 juin 1976;
- 5° l'article 13;
- 6° l'article 31, alinéa 2, 3°.

Art. 24. Dans l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat, ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

- 1° l'article 14, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;
- 2° l'article 14, 5°, est abrogé;
- 3° l'article 15 est abrogé;
- 4° l'article 27, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;
- 5° l'article 27, 5°, est abrogé;
- 6° l'article 28 est abrogé;
- 7° l'article 196, 1°, a), est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne ».

### **Section 2. - Matières personnalisables.**

Art. 25. Dans le décret de la Communauté germanophone du 19 juin 1990 portant création d'un Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées, l'article 7, alinéa 2, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ».

### **Section 3. - Formation.**

Art. 26. L'article 5, § 1er, 1°, du décret de la Communauté germanophone du 26 juin 1986 relatif à l'octroi d'allocations d'études, est remplacé comme suit :

« 1° être l'enfant d'une personne étant ou ayant été occupée en Belgique et qui a versé, pendant un an au moins, des cotisations à l'Office national de Sécurité sociale; ».

Art. 27. Le décret de la Communauté germanophone du 6 juin 1988 relatif à l'octroi de subsides et de bourses pour des cours et des études de perfectionnement ainsi que pour des projets de recherche scientifique est modifié comme suit :

- 1° dans l'article 2, § 1er, 2°, les mots « toutefois être Belge et » sont supprimés;
- 2° l'article 3, § 1er, 3°, est abrogé;
- 3° l'article 4, § 1er, 1°, est abrogé;
- 4° l'article 5 est abrogé.

### **Section 4. - Enseignement.**

Art. 28. Dans l'article 2 de l'arrêté royal du 6 novembre 1987 fixant les notions « d'étudiant régulièrement inscrit » et « d'étudiant entrant en ligne de compte pour le financement » dans l'enseignement supérieur de plein exercice, à l'exception de l'enseignement universitaire, les §§ 2 et 3 sont abrogés.

Entrée en vigueur.

Art. 29. Ce décret entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

#### **Modification(s)**

DECRET COMMUNAUTE GERMANOPHONE DU 25-06-2007 PUBLIE LE 26-10-2007  
(ART MODIFIES: 2;5;6;7;8;10;11;12;19BIS)  
(ART MODIFIES: 19TER;20)

## **COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE. REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

**22 MARS 2007. - Décret relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.**

Entrée en vigueur : 24-01-2008

#### **Table des matières**

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales. Art. 1-2  
CHAPITRE II. - Le principe de l'égalité de traitement. Art. 3-9  
CHAPITRE III. - Champ d'application. Art. 10  
CHAPITRE IV. - Mise en oeuvre. Art. 11  
CHAPITRE V. - Promotion de l'égalité de traitement. Art. 12  
CHAPITRE VI. - Défense des droits et charge de la preuve. Art. 13-15

CHAPITRE VII. - Sanctions. Art. 16

CHAPITRE VIII. - Dispositions finales et abrogatoires. Art. 17-18

### **CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.**

**Article 1.** Le présent décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 127 de celle-ci.

**Art. 2.** Le présent décret concourt à la transposition de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» des chances et de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, de la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de la Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, de 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 et de la Directive 2002/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

### **CHAPITRE II. - Le principe de l'«égalité» de «traitement».**

**Art. 3.** § 1er. Le principe de l'«égalité» de «traitement», au sens du présent décret, implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte.

§ 2. Une discrimination directe existe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

§ 3. Une discrimination indirecte existe lorsqu'une des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, de son handicap ou de sa caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination, à moins que ces dispositions, critères ou pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

**Art. 4.** L'injonction de pratiquer une discrimination directe ou indirecte est assimilée à une discrimination directe.

**Art. 5.** Le harcèlement - à savoir tout comportement importun lié au sexe, à une prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou à une caractéristique physique, ou à tout autre motif de discrimination, et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe.

**Art. 6.** § 1er. Le principe de l'«égalité» de «traitement» implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence notamment à l'état matrimonial ou familial, à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité.

§ 2. Ne sont cependant pas discriminatoires les dispositions spéciales relatives à la protection de la grossesse, l'accouchement ou la maternité.

**Art. 7.** Afin de garantir la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» à l'égard des personnes handicapées, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie que les personnes, visées à l'article 10, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

**Art. 8.** Des inégalités de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectives et raisonnables, justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

**Art. 9.** Sans préjudice du principe de l'«égalité» de «traitement», des mesures spécifiques peuvent être prises ou maintenues :

- lorsqu'il s'agit de remédier à des inégalités de fait qui affectent la pleine égalité entre les personnes dans les domaines de la formation professionnelle;
- lorsque, dans le cadre d'un objectif précis, elles sont nécessaires et appropriées pour rétablir une égalité des chances.

### **CHAPITRE III. - Champ d'application.**

**Art. 10.** Le présent décret est applicable à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, au sein des organismes suivants :

- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle;
- les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10 de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle;
- les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;
- aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

#### CHAPITRE IV. - Mise en oeuvre.

**Art. 11.** L'«égalité» de «traitement» doit être assurée à toute personne dans les dispositions et les pratiques relatives à l'orientation, à la formation, à l'apprentissage, au perfectionnement et au recyclage professionnels.

L'«égalité» de «traitement» doit être également assurée en ce qui concerne l'accès aux examens et les conditions d'obtention et de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Il est notamment interdit :

1° De faire référence au sexe, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap et à une caractéristique physique, ou à tout autre motif de discrimination, dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite à ces caractéristiques donnent lieu à une discrimination;

2° De présenter, dans l'information ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels comme convenant plus particulièrement à des personnes en fonction du sexe, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des convictions religieuses ou philosophiques, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap et de la caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination;

3° De refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique ou sur tout autre motif de discrimination;

4° De créer, suivant le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique, ou suivant tout autre motif de discrimination, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

#### CHAPITRE V. - Promotion de l'«égalité» de «traitement».

**Art. 12.** Le Collège de la Commission communautaire française désigne un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'«égalité» de «traitement».

Cet/ces organisme(s) est/sont compétent(s) pour :

1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;

2° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination;

3° au niveau approprié, l'échange des informations disponibles avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen pour l'égalité des sexes.

#### CHAPITRE VI. - Défense des droits et charge de la preuve.

**Art. 13.** Toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions du présent décret.

Quand cette personne établit devant cette juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'«égalité» de «traitement» incombe à la partie adverse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales et aux dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

**Art. 14.** § 1er. Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont données pour mission de poursuivre :

1° les institutions d'utilité publique et les associations jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans et qui, dans leurs statuts, ont inscrit comme objet la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations professionnelles représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974, réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;



4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

§ 2. Le pouvoir des organisations mentionnées à l'alinéa 1er ne porte pas atteinte aux droits de leurs membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

§ 3. Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, l'action des associations et organisations visées au § 1er ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

**Art. 15.** La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application du présent décret peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, de mettre fin à la situation discriminatoire, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions du présent décret.

#### CHAPITRE VII. - Sanctions.

**Art. 16.** § 1er. Toute discrimination directe ou indirecte sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l'un des organismes visés à l'article 10 peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes.

§ 2. Le Collège ou l'organisme agréant peut suspendre ou retirer l'agrément des organismes, visés à l'article 10, lorsque sur base d'une décision de justice, il est constaté que l'organisme a commis une discrimination au sens du présent décret.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à l'agrément de ces organismes.

#### CHAPITRE VIII. - Dispositions finales et abrogatoires.

**Art. 17.** Le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique est abrogé pour ce qui concerne la compétence de la formation professionnelle qui relève de la Commission communautaire française.

### REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

#### 4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance relative à la lutte contre la <discrimination> et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

(NOTE : ordonnance modifiée avec effet à une date indéterminée <ORD 2009-04-30/03, art. 43; En vigueur : indéterminée>)

Voir modification(s)

Publication : 16-09- 2008

##### Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales. Art. 1-5

CHAPITRE II. - Egalité de traitement. Art. 6-14

CHAPITRE III. - Promotion de l'égalité de traitement. Art. 15

CHAPITRE IV. - Contrôle. Art. 16-17

CHAPITRE V. - Dispositions pénales. Art. 18-19

CHAPITRE VI. - Dispositions civiles, voies de recours et protection des droits.

Art. 20-26

CHAPITRE VII. - Institutions et organisations compétentes. Art. 27

CHAPITRE VIII. - Subsidés et label pour entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand. Art. 28

CHAPITRE IX. - Dispositions modificatives. Art. 29-31

#### CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

**Article 1.** La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

**Art. 2.** La présente ordonnance transpose en ce qui concerne l'emploi:

1° la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

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

**Art. 3.** La présente ordonnance a également pour objectif de créer un cadre général pour promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi.

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

1° « égalité de traitement »: l'absence de toute forme de <discrimination> directe ou indirecte ou d'harcèlement;

2° « <discrimination> directe »: toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

3° « <discrimination> indirecte »: toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses, philosophiques ou politiques, de la langue, de la nationalité, d'une prétendue race, d'une couleur de peau, d'une ascendance ou d'une origine nationale, ethnique ou sociale, du sexe ou d'un certain état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, d'un changement de sexe, d'une grossesse, d'un accouchement ou d'une maternité, par rapport à d'autres personnes;

4° « harcèlement »: comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 2°, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

5° « harcèlement sexuel »: comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé;

6° « injonction de discriminer »: tout comportement qui consiste à enjoindre à quiconque de pratiquer une <discrimination>, sur la base d'un des motifs visés au 2°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;

7° « action positive »: le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser les désavantages liés aux motifs visés au 2°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;

8° « 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'organisation intermédiaire ou de l'opérateur d'intégration socio-professionnelle une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée concernant les personnes handicapées;

9° « emploi »: le placement des travailleurs et les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés au sens de l'article 6, § 1er, IX, 1° et 2° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

10° « organisations intermédiaires »: toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs;

11° « opérateurs d'insertion socio-professionnelle »: toutes les personnes morales qui procèdent à l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi inoccupés en vertu de l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

12° « le Gouvernement »: le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

**Art. 5.** § 1er. La présente ordonnance s'applique aux organisations intermédiaires en ce qui concerne leurs activités de placement des travailleurs et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle en ce qui concerne leurs activités d'insertion socio-professionnelle.

§ 2. En dérogation au § 1er, la présente ordonnance s'applique, en ce qui concerne le subsidie et le label visés à l'article 28, aux entreprises, organisations et aux institutions du secteur marchand et non marchand.

## CHAPITRE II. - Egalité de traitement.

**Art. 6.** L'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi.

**Art. 7.** § 1er. Est interdite toute <discrimination> directe ou indirecte.

§ 2. Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont considérés comme des discriminations interdites visées au § 1er.

§ 3. Une injonction de discriminer est considérée comme une <discrimination> interdite visée au § 1er.

**Art. 8.** Ne constitue pas une <discrimination> indirecte, la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 3°, qui se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

**Art. 9.** Ne constitue pas une <discrimination> indirecte, la distinction sur base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables comme le prévoit l'article 14.

**Art. 10.** Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 2°, ne constituent pas une <discrimination> directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

**Art. 11.** § 1er. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 2°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de <discrimination> directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

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

1° il doit exister une inégalité manifeste;

2° la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;

3° la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant vouée à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;

4° la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

**Art. 12.** § 1er. ne distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 2° ne s'analyse jamais en une quelconque forme de <discrimination> directe ou indirecte lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le paragraphe précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité d'une distinction imposée par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne ou le droit international en vigueur en Belgique.

**Art. 13.** Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une <discrimination> directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

**Art. 14.** Les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle prévoient des aménagements raisonnables aux besoins des personnes avec un handicap.

### **CHAPITRE III. - Promotion de l'égalité de traitement.**

**Art. 15.** § 1er. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes dont la mission est de promouvoir l'égalité de traitement. Ces organismes ont pour compétence :

- 1° l'aide aux personnes qui s'estiment victimes de discriminations;
- 2° la réception des plaintes et, moyennant le consentement des parties concernées, un service de conciliation;
- 3° l'établissement de rapports, d'études et de recommandations portant sur l'égalité de traitement.

§ 2. Les modalités de l'exercice des compétences visées au § 1er peuvent faire l'objet d'un accord de coopération, en application de l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

### **CHAPITRE IV. - Contrôle.**

**Art. 16.** Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Gouvernement veillent au respect de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

**Art. 17.** Les articles 17 à 19 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale sont d'application conforme à la présente ordonnance.

### **CHAPITRE V. - Dispositions pénales.**

**Art. 18.** Les dispositions de l'article 19 s'appliquent aux organisations intermédiaires et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle tels que visés à l'article 5, § 1er, en cas d'infractions commises par ceux-ci.

**Art. 19.** § 1er. Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 50 à 1 000 euros, ou d'une de ces peines seulement :

- 1° toute personne qui, fût-ce en qualité de préposé ou de mandataire, commet des infractions intentionnelles aux dispositions des articles 6, 7 et 14;
- 2° toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 26 à la suite d'une action en cessation;
- 3° toute personne qui fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

§ 2. En cas d'infraction visée au § 1er, l'amende est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction aux dispositions des articles 6, 7 et 14 lors des activités de placement des travailleurs et d'insertion socio-professionnelle.

§ 3. En cas de récidive la peine visée au § 1er est portée au double du maximum.

§ 4. Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, à l'exception du chapitre V, s'appliquent aux infractions constatées en vertu de la présente ordonnance.

En cas de récidive, l'article 85 du Code pénal ne sera toutefois pas d'application.

§ 5. L'administrateur de l'organisation intermédiaire ou l'opérateur d'insertion socio-professionnelle, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément, est civilement responsable du paiement des amendes pénales auxquelles sont condamnés ses préposés ou ses mandataires.

§ 6. L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente ordonnance se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

### **CHAPITRE VI. - Dispositions civiles, voies de recours et protection des droits.**

**Art. 20.** § 1er. Les dispositions de l'article 21 concernent les documents émanant des organisations intermédiaires et des opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1er, ainsi que les conventions conclues par celles-ci.

§ 2. Les dispositions des articles (22) à 26 concernent les plaintes intentées contre les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1er, ainsi que les actions en cessation des faits commis par celles-ci. <Erratum, M.B. 26-09-2008, p. 50221>

**Art. 21.** Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente ordonnance, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

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

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

**Art. 23.** § 1er. Lorsqu'une plainte est intentée par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente ordonnance, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du paragraphe précédent, il y a lieu d'entendre par plainte :

- 1° une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'opérateur contre lequel la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- 2° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts visé à l'article 27 ou par un organisme visé à l'article 15;
- 3° une action en justice introduite par la personne concernée;
- 4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts visé à l'article 27 ou par un organisme visé à l'article 15.

La plainte motivée visée aux 1° et 2° de l'alinéa précédent consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée sont exposés.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée 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 douze mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé que la mesure préjudiciable adoptée est contraire au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 24, soit au dommage que celle-ci a réellement subi.

Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. 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 mentionnée au § 2, 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.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

**Art. 24.** En cas de <discrimination>, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Si la victime opte conformément à l'article 23, § 4, pour une indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination>, celle-ci est fixée à 650 euros. Ce montant est porté à 1 300 euros lorsque l'auteur ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable 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. 25.** Le juge peut, à la demande de la victime de la <discrimination>, d'un organisme visé à l'article 15 ou de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 27, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la <discrimination> pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

**Art. 26.** § 1er. A la demande de la victime de la <discrimination>, d'un organisme visé à l'article 15 ou de l'un des groupements d'intérêts visés à 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 qu'il a été mis fin à la violation de la présente ordonnance.

§ 2. A la demande de la victime, la juridiction saisie peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 24.

§ 3. La juridiction saisie peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'auteur de la <discrimination> 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 de l'auteur de la <discrimination>.

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 fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être 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 jours, mois et année;
- 2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les noms 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, 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 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 ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

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

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

**CHAPITRE VII. - Institutions et organisations compétentes.**

**Art. 27.** § 1er. Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique, toute organisation 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 les discriminations;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

§ 2. Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de <discrimination> est une personne physique identifiée, l'action de l'institution, de l'association ou de l'organisation ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

**CHAPITRE VIII. - Subsidés et label pour entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand.**

**Art. 28.** § 1er. Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement peut octroyer à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand un subside pour le développement d'une politique d'entreprise d'égalité de traitement au moyen de plans de diversité. Un seul plan de diversité est subventionné par entreprise, organisation ou institution.

§ 2. Le Gouvernement peut octroyer un label à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand qui développent, créent et mènent une politique de diversité.

§ 3. Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi des subsides visés au § 1er et pour l'octroi du label visé au § 2 après avoir sollicité l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Le Gouvernement détermine ce qu'il faut entendre, pour l'application de la présente ordonnance, par plan de diversité, label, entreprise, organisation et institution.

**CHAPITRE IX. - Dispositions modificatives.**

**Art. 29.** A l'article 4 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, le point 2 est remplacé comme suit :

« 2. respecter les dispositions de l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la <discrimination> et à l'égalité de traitement en matière d'emploi; «.

**Art. 30.** A l'article 20, § 1er, 3, de la même ordonnance, les mots « visées à l'article 4 » sont remplacés par les mots « visées à l'article 4.1. et 4.3. jusqu'à 4.15. «.

**Art. 31.** L'article 21 de la même ordonnance est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 21. § 1er. En cas d'une infraction visée à l'article 20, une amende administrative de 125 euros à 6 200 euros peut être infligée selon la procédure et aux conditions et modalités fixées par la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

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

**Modification(s) :**

DIVERS DU 16-07-2009 PUBLIE LE 24-08-2009 (ART. MODIFIE : 4)

ORDONNANCE (BRUXELLES) DU 30-04-2009 PUBLIE LE 08-05-2009  
(ART. MODIFIES : 16; 17; 19; 19/1) Entrée en vigueur à déterminer.

**4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la <discrimination> dans la fonction publique régionale bruxelloise.**

Entrée en vigueur : 26-09-2008

**Table des matières**

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales. Art. 1-2

CHAPITRE II. - Objectifs. Art. 3

CHAPITRE III. - Définitions. Art. 4

CHAPITRE IV. - Promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale. Art. 5-6

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

Section Ire. - Interdiction de <discrimination>. Art. 7-8

Section II. - Justification des distinctions. Art. 9-13

Section III. - Dispositifs de sanction et procédures. Art. 14-21

Section IV. - Charge de la preuve. Art. 22

Section V. - Dispositifs de protection et de défense. Art. 23-26

**CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.**

**Article 1.** La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

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

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

2° La Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

3° La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

**CHAPITRE II. - Objectifs.**

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

**CHAPITRE III. - Définitions.**

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

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

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

3° groupements d'intérêts: les organisations, associations et groupements visés à l'article 25;

4° dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

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

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

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

8° harcèlement: comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 6°, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

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

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

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

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

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

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

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

- les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles;

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

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

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

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

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

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

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité;
- 2° créer une commission d'accompagnement.

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

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

- 1° de la commission d'accompagnement visée au § 2, 2°;
- 2° du comité de coordination visé au § 3.

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

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

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

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

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

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

### **Section Ire. - Interdiction de <discrimination>.**

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

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

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

- <discrimination> directe;
- <discrimination> indirecte;
- injonction de discriminer;
- harcèlement;
- harcèlement sexuel;
- refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

### **Section II. - Justification des distinctions.**

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

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

**Art. 11.** Ne constitue pas une <discrimination> indirecte :

- la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 7°, qui se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires;
- la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables.

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

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

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

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

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

### Section III. - Dispositifs de sanction et procédures.

**Art. 14.** Les dispositions contraires à cette ordonnance sont nulles, ainsi que les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

**Art. 15.** § 1er. En cas de <discrimination> interdite par la présente ordonnance, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

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

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour préjudices matériels et moraux visés au § 1er correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération.

Lorsque le préjudice matériel résultant d'une <discrimination> interdite par la présente ordonnance peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 14, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination> est fixé à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1 300 euros lorsque le défendeur ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination> ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

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

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

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

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

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

§ 4. L'action est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle est formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

A peine de nullité, la requête contient :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



**Art. 19.** Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou à un arrêt prononcé suite à une demande de cessation, conformément à l'article 16.

**Art. 20.** En cas d'infraction aux articles 18 ou 19, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

**Art. 21.** Toutes les dispositions du Livre premier du Code pénal, y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente ordonnance.

#### **Section IV. - Charge de la preuve.**

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

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

#### **Section V. - Dispositifs de protection et de défense.**

**Art. 23.** § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison de la violation de la présente ordonnance, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, excepté pour des motifs étrangers à cette plainte.

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

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

- une plainte motivée introduite par l'intéressé auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts, auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts.

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

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

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

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, 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.

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

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

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de <discrimination> qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, 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 § 1er.

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

§ 9. La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 3, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est

introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

**Art. 24.** § 1er. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organes pouvant ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de <discrimination> sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

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

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

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

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

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

**Art. 25.** § 1er. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme et de combattre la <discrimination>;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leurs personnels;

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

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

**Art. 26.** § 1er. Le Gouvernement peut désigner un ou plusieurs personnes ou organes pouvant faire office de service de conciliation dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de <discrimination> sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

§ 2. Le service de conciliation est compétent pour:

1° recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées;

2° formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il a été sollicité.

§ 3. Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte dans les cas suivants:

1° la plainte est manifestement infondée;

2° la plainte n'est pas du ressort de ses compétences;

3° les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée;

4° la plainte fait déjà l'objet d'une requête civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

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

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

## BÉLGICA : Legislación sobre discriminación

### Constitution coordonnée du 17 février 1994

<b>Art. 10.</b>	Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers. L'égalité des femmes et des hommes est garantie.
<b>Art. 11.</b>	La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques
<b>Art. 191.</b>	Tout étranger qui se trouve sur le territoire de la Belgique jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi.

### Nivel federal

10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.	21 DECEMBRE 2007. - Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de l'appartenance sexuelle en matière d'assurance	10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.	10 MAI 2007. - Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie	10 AOUT 2001. - Loi portant assentiment au Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999
---	---	--	---	--

### Nivel regional

<b>Communauté Flamande</b>	10 JUILLET 2008. - Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement  30 AVRIL 2009. - Décret modifiant le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi	5 MARS 1985. _ Décret portant approbation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, établie à New York le 18 décembre 1979
<b>Communauté française</b>	12 DECEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.	20 JANVIER 2003. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes adopté à New York le 6 octobre 1999  30 MARS 1983. _ Décret portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.
<b>Communauté germanophone</b>	17 MAI 2004. - Décret relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail	25 JUIN 1985. _ Décret portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.

<b>Région wallone</b>	6 NOVEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. (Intitulé modifié comme suit : Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination)	13 NOVEMBRE 2002. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999
<b>Région Bruxelles-capitale</b>	19 MARS 2009. - Ordonnance modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement  4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi  4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise	10 JUILLET 2003. - Ordonnance portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 6 octobre 1999
<b>Cocof</b>	22 MARS 2007. - Décret relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle	20 DECEMBRE 2002. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

### V.3. JURISPRUDENCIA

#### COUR CONSTITUTIONNELLE

• **Arrêt n° 123/2009 du 16 juillet 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-123f.pdf>

A R R E T

En cause : le recours en annulation partielle du décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, introduit par la « Landelijke Bediendecentrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel » et Ferdinand Wyckmans.

.../...

La Cour constitutionnelle,

.../...

I. Objet du recours et procédure

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 23 mars 2009 et parvenue au greffe le 24 mars 2009, un recours en annulation des articles 6, § 1er, 1°, 16, §§ 1er, 2 et 3, 17, § 1er, 18, 21, §§ 1er et 2, 25, 26, 27, 31, 32, 36, §§ 2 et 3, et 40 du décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement (publié

au Moniteur belge du 23 septembre 2008) a été introduit par la « Landelijke Bediendencentrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel », dont le siège est établi à 2000 Anvers, Sudermansstraat 5, et Ferdinand Wyckmans, demeurant à 2530 Boechout, Lange Kroonstraat 20.

Le 2 avril 2009, en application de l'article

.../...

la Cour

- annule l'article 16, § 3, du décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, mais uniquement en ce qu'il ne vise pas la conviction syndicale parmi les motifs de discrimination énumérés dans cette disposition;

- annule les mots « par avance » dans l'article 27, § 1er, du même décret;

- rejette le recours pour le surplus.

.../...

• **Arrêt n° 122/2009 du 16 juillet 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-122f.pdf>

A R R E T

En cause : les recours en annulation totale ou partielle des articles 4, 2°, 3°, 4°, 6° et 7°, 10, 11, § 1er, 12, § 1er, 20, § 1er, et 21 de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, introduits par la « Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel » et Ferdinand Wyckmans et par la « Centrale nationale des employés », Raymond Coumont et Anne-Thérèse Destrebecq.

La Cour constitutionnelle,

.../...

la Cour

- annule l'article 4, 2° et 3°, de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, mais uniquement en ce qu'il ne vise pas la conviction syndicale parmi les motifs de discrimination énumérés dans cette disposition;

- annule les mots « par avance » dans l'article 21 de la même ordonnance;

- rejette les recours pour le surplus.

• **Arrêt n° 103/2009 du 18 juin 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-103f.pdf>

A R R E T

En cause: le recours en annulation de la loi du 21 décembre 2007 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de l'appartenance sexuelle en matière d'assurance, introduit par l'ASBL « Association Belge des Consommateurs Test-Achats » et autres.

La Cour constitutionnelle,

.../...

la Cour,

avant de statuer au fond,

pose à la Cour de justice des Communautés européennes les questions préjudicielles suivantes :

1. L'article 5, paragraphe 2, de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services est-il compatible avec l'article 6, paragraphe 2, du Traité sur l'Union européenne, et plus spécifiquement avec le principe d'égalité et de non-discrimination garanti par cette disposition?

2. En cas de réponse négative à la première question, le même article 5, paragraphe 2, de la directive est-il également incompatible avec l'article 6, paragraphe 2, du Traité sur l'Union européenne si son application est limitée aux seuls contrats d'assurance sur la vie ?

.../....

• **Arrêt n° 64/2009 du 2 avril 2009**

<http://www.arbitrage.be/public/f/2009/2009-064f.pdf>

A R R E T

En cause : les recours en annulation partielle de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, introduits par la « Centrale nationale des employés » et Raymond Coumont et par la « Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel » et Ferdinand Wyckmans.

.../...

La Cour constitutionnelle,

## I. Objet des recours et procédure

a. Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 30 novembre 2007 et parvenue au greffe le 3 décembre 2007, un recours en annulation totale ou partielle des articles 3, 4, 3°, 4°, 6° à 11° et 13°, 6, 7, 9, 10, § 1er, 11, § 1er, 13, 15, 43, 45 et 46 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (publiée au Moniteur belge du 30 mai 2007, deuxième édition) a été introduit par la « Centrale nationale des employés », dont le siège est établi à 1400 Nivelles, avenue Schuman 18, et Raymond Coumont, demeurant à 6230 Buzet, chaussée de Nivelles 695.

b. Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 29 novembre 2007 et parvenue au greffe le 3 décembre 2007, un recours en annulation totale ou partielle des articles 3, 4, 3°, 4° et 6° à 11°, 6, 7, 9, 10, 11, § 1er, 13 et 15 de la même loi a été introduit par la « Landelijke Bediendencentrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel », dont le siège est établi à 2000 Anvers, Sudermanstraat 5, et Ferdinand Wyckmans, demeurant à 2530 Boechout, Lange Kroonstraat 20.

.../...

la Cour

- annule l'article 3 et l'article 4, 4°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, mais uniquement en ce qu'ils ne visent pas, parmi les « critères protégés », la conviction syndicale;
- annule, à l'article 6 de la même loi, la mention « 1°, »;
- annule, à l'article 15 de la même loi, les mots « par avance »;
- rejette les recours pour le surplus.

• **Arrêt n° 41/2009 du 11 mars 2009**

<http://www.arbitrage.be/public/f/2009/2009-041f.pdf>

## A R R E T

En cause: le recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, introduit par Magda Broeckx.

.../...

La Cour constitutionnelle,

Objet du recours et procédure

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 26 novembre 2007 et parvenue au greffe le 27 novembre 2007, Magda Broeckx, demeurant à 3020 Herent, Hof Ter Neppenlaan 7, a introduit un recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (publiée au Moniteur belge du 30 mai 2007, deuxième édition).

.../...

la Cour

rejette le recours.

.../...

• **Arrêt n° 40/2009 du 11 mars 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-040f.pdf>

## A R R E T

En cause: les recours en annulation totale ou partielle de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, introduits par Jurgen Ceder et autres et par l'ASBL « Liga voor Mensenrechten ».

La Cour constitutionnelle,

.../...

## I. Objet des recours et procédure

a. Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 11 octobre 2007 et parvenue au greffe le 12 octobre 2007, un recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (publiée au Moniteur belge du 30 mai 2007, deuxième édition) a été introduit par Jurgen Ceder, demeurant à 1700 Dilbeek, Prieeldreef 1a, Frank Vanhecke, demeurant à 8310 Assebroek, J. Van Belleghemstraat 1, Gerolf Annemans, demeurant à 2050 Anvers, Blancefloerlaan 175, Filip Dewinter, demeurant à 2180 Ekeren, Klaverveldenlaan 1, et Joris Van Hauthem, demeurant à 1750 Lennik, Scheestraat 21.

b. Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 29 novembre 2007 et parvenue au greffe le 30 novembre 2007, l'ASBL « Liga voor Mensenrechten », dont le siège est établi à 9000 Gand, Stopenberghestraat 2, a introduit un recours en annulation de l'article 21 de la loi du 10 mai 2007 précitée.

.../...

la Cour

sous réserve des interprétations mentionnées en B.29.4, B.33.4 et B.70.2, rejette les recours.

.../...

**• Arrêt n° 39/2009 du 11 mars 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-039f.pdf>

**A R R E T**

En cause: le recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, introduit par Jurgen Ceder et autres.

La Cour constitutionnelle,

**I. Objet du recours et procédure**

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 11 octobre 2007 et parvenue au greffe le 12 octobre 2007, un recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (publiée au Moniteur belge du 30 mai 2007, deuxième édition) a été introduit par Jurgen Ceder, demeurant à 1700 Dilbeek, Prieldreef 1a, Frank Vanhecke, demeurant à 8310 Assebroek, J. Van Belleghemstraat 1, Gerolf Annemans, demeurant à 2050 Anvers, Blancefloerlaan 175, Filip Dewinter, demeurant à 2180 Ekeren, Klaverveldenlaan 1, et Joris Van Hauthem, demeurant à 1750 Lennik, Scheestraat 21

.../...

la Cour,

sous réserve des interprétations mentionnées en B.16, B.21.4, B.25.4 et B.26.4, rejette le recours.

.../...

**• Arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-017f.pdf>

**A R R E T**

En cause: le recours en annulation:

- des articles 1er à 34 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, tels qu'ils ont été insérés par l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 précitée,

- des articles 2 à 49 et 52 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et

- des articles 2 à 39 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, introduit par Eddy Daniëls et autres.

La Cour constitutionnelle,

.../...

**I. Objet du recours et procédure**

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 29 novembre 2007 et parvenue au greffe le 30 novembre 2007, un recours en annulation :

- des articles 1er à 34 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, tels qu'ils ont été insérés par l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 précitée,

- des articles 2 à 49 et 52 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et

- des articles 2 à 39 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes,

.../...

la Cour,

sous réserve des interprétations formulées en B.36.4, B.47.3, B.51.6, B.53.4, B.54.4, B.74.5 et B.76.2, rejette le recours.

.../...

## V.4. DOCUMENTOS

### A) Informes y estudios

**• DISCRIMINATION DIVERSITE****Rapport annuel 2008**

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rapport Annuel 2008 -FR - (5.793kb) - (pdf)

**Table des matières**

Introduction

**Chapitre 1 : Sous la loupe****1. Emploi: vers une meilleure gestion de la diversité**

1.1. Signalements traités en 2008

1.2. Recrutement et sélection

1.3. Conditions de travail

1.4. Fin du contrat de travail

1.5. CCT 38, 95 et 26

## **2. Logement : garantir un accès égal au marché immobilier privé**

- 2.1. Signalements traités en 2008
- 2.2. Sensibilisation et l'information : des étapes essentielles de la lutte contre les discriminations dans le secteur du logement

## **3. Accessibilité et vie sociale : développer les bonnes pratiques**

- 3.1. Signalements traités en 2008
- 3.2. Transports
- 3.3. Commerces et Horeca : la problématique des chiens d'assistance
- 3.4. Etudes

## **4. Egalité des chances et diversité dans l'enseignement**

- 4.1. Signalements traités en 2008
- 4.2. Conseil flamand de l'Enseignement (VLOR - Vlaamse Onderwijsraad): Commission Diversité et Egalité des Chances dans l'Enseignement
- 4.3. Commissie Leerlingenrechten (Commission Droits des élèves)
- 4.4. Concours « Préparé Bizar ? »
- 4.5. Décret mixité en Communauté française : l'échec d'une réforme pourtant nécessaire ...

## **5. Vivre la diversité au 3ème âge : d'un colloque aux séminaires...**

### **6. Délits de haine**

- 6.1. Crimes de haine
- 6.2. Internet : accroissement de l'incitation à la haine dans les e-mails en chaîne et sur les sites de réseaux sociaux
- 6.3. Activités de la cellule de veille relative à la lutte contre l'antisémitisme en 2008

### **7. Vers une société interconfessionnelle**

- 7.1. Islamophobie : de la peur de l'islam à la haine du musulman ? 57
- 7.2. Signes d'appartenance « convictionnelle » : création d'un outil d'information à destination d'un large public

### **8. Politiques régionales et locales : vers un réseau de points de contact**

- 8.1. Conférence « Pas de deux » sur l'évolution des politiques d'intégration en Belgique
- 8.2. Points de contact « discrimination » en Flandre
- 8.3. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française

### **Chapitre 2: dimension Internationale**

1. Proposition d'une nouvelle Directive antidiscrimination : au-delà du marché du travail
2. Décision-cadre pour une meilleure coopération judiciaire contre les infractions racistes
3. Centre en tant que Point de Contact national Intégration – Belgique
4. Equinet : « Entre Impartialité et Réactivité - Organismes de promotion de l'égalité et pratiques de l'indépendance »
5. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
6. Réseau de Point de Contacts nationaux RAXEN – Racisme et Xénophobie
7. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

### **Chapitre 3: Photographie des recommandations du Centre**

Tableau récapitulatif des recommandations du Centre

### **Chapitre 4: Carnet Statistique**

1. Synthèse générale de tous les signalements discrimination
2. Prétendue race, couleur de peau, origine et ascendance nationale ou ethnique, nationalité
3. Handicap
4. Convinctions religieuses et philosophiques
5. Age
6. Orientation sexuelle
7. Etat de Santé
8. Fortune
9. Statistiques externes

### **Chapitre 5 : Législation et jurisprudence**

1. Photographie des législations antidiscrimination
2. **Recommandations relatives aux législations antidiscrimination**
  - 2.1. Au niveau fédéral
  - 2.2. Au niveau régional et communautaire
  - 2.3. Au niveau fédéral, communautaire et régional
3. **Récapitulatif de la jurisprudence nationale par motif de discrimination**
  - 3.1. Au civil
  - 3.2. Au pénal
4. **Jurisprudence de la Cour constitutionnelle et jurisprudence internationale**
  - 4.1. Cour constitutionnelle
  - 4.2. Cour de Justice des Communautés européennes
  - 4.3. Cour européenne des Droits de l'Homme

### **ANNEXES**

Annexe 1: Mesures législatives et réglementaires visant à combattre le racisme et les discriminations raciales et/ou visant à favoriser l'intégration et la cohésion sociale adoptées en 2008

Annexe 2: Points de contact

## **• Plan stratégique 2008-2010**

### **Centrum (2008)**

Avec ce Plan stratégique triennal 2008 - 2010, nous voulons poursuivre le processus de planning stratégique qui avait été lancé avec la « Note d'orientation 2005-2007 ». Nous voulons examiner de manière proactive la manière dont le Centre veut effectuer ses



tâches légales au cours des trois prochaines années. En effet : l'organisation peut encore progresser dans l'exécution de ses tâches légales et ce Plan stratégique triennal donne une direction claire aux questions suivantes :

Pour QUI travaillons-nous ? Nous travaillons pour les requérants individuels, pour ceux qui demandent des informations, des conseils, une assistance, une formation, ..., pour les responsables politiques et pour le grand public.

QUELLE est notre offre : des informations, des réponses, des solutions, des conseils stratégiques, des résultats, etc.

COMMENT nous organisons-nous pour réaliser les objectifs ?

Qu'est-ce qui rend le Centre UNIQUE ? Pour quelles raisons voulons-nous être connus et appréciés ? Exemples : accessibilité, expertise, qualité, etc.

Plan stratégique FRv\_29pg - (204kb) - (pdf)

## • **Discrimination des personnes avec un handicap**

De quoi s'agit-il et comment y agir ?

Informations et conseils pratiques (24/06/2009)

Brochure Handicap FR - (3.682kb) - (pdf)

### Table des matières

Que puis-je attendre de cette brochure ?

#### 1. LA LOI ANTI-DISCRIMINATION DU 10 MAI 2007

##### 1. Handicap et état de santé

##### 2. Comportements interdits par la loi

- A. La discrimination directe
- B. La discrimination indirecte
- C. Le harcèlement discriminatoire
- D. Le refus d'aménagements raisonnables
- E. L'incitation à la haine

##### 3. Faire des différences est parfois possible

##### 4. Quand la loi s'applique-t-elle ?

##### 5. Procédures et sanctions

##### 6. Les décrets régionaux et communautaires

##### 7. Quand les décrets régionaux et communautaires s'appliquent-ils

#### 2. LES SECTEURS OU LA LOI S'APPLIQUE

##### 1. Emploi

- A. Les relations de travail
- B. La mise à l'emploi, l'insertion socioprofessionnelle et la formation professionnelle
- C. Les aménagements raisonnables en milieu professionnel
- D. L'emploi dans les services publics
- E. Les plaintes et la protection des victimes et des témoins

##### 2. Transports publics

- A. Bus et trams
- B. Transports aériens
- C. Transports ferroviaires

##### 3. Logement

##### 4. Enseignement

##### 5. Services publics

##### 6. Assurances

##### 7. Horeca et commerces

- A. Les personnes handicapées : des clients comme les autres ?
- B. Les aménagements raisonnables
- C. Le crédit
- D. Les chiens d'assistance

##### 8. Loisirs

- A. Manque d'aménagements et exclusion
- B. Que faire ?

##### 9. Culture

- A. Les problèmes les plus fréquents
- B. Les bonnes pratiques

#### 3. LE CENTRE

##### 1. Le rôle et les missions du Centre

##### 2. Les suites d'un « signalement » déposé au Centre

##### 3. Comment le Centre répond-il à votre demande ?

##### 4. Quelques conseils pratiques en cas de discrimination

##### 5. Comment contacter le Centre ?

#### 4. LISTE D'ADRESSES

- 1. Les partenaires du Centre
- 2. Autres adresses

## • **DISCRIMINATION DES LESBIGAYS**

De quoi s'agit-il et comment y réagi ?

Informations et conseils pratiques (13/02/2009)

Brochure lesbigays - (pdf)

## B) Convenciones del Conseil National du Travail

- **Convention collective de travail de 7 mai 1996 conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire relative au code de bonnes pratiques relatif à la prévention de la discrimination raciale Rendue obligatoire par l'art. 1er de l'A.R. du 9 septembre 1996 .-**

[http://www.diversite.be/?action=thema\\_wetgeving&thema=3](http://www.diversite.be/?action=thema_wetgeving&thema=3)

Moniteur Belge 6 novembre 1996.

<http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

- **Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999, n° 38 quinquies du 21 décembre 2004 et n° 38 sexies du 10 octobre 2008 (ratifiées par les AR des 11 juin 1984 (articles 1 à 6), 8 octobre 1998, 31 août 1999, 13 avril 2005 et 11 janvier 2009 parus au MB des 28 juillet 1984, 27 octobre 1998, 21 septembre 1999, 11 mai 2005 et 4 février 2009).**

<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-038.pdf>

- **Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail**

<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-095.pdf>

- **AIP 2007-2008 - Non-discrimination - Actions positives**

AVIS Nr. 1654 du 10.10.2008

<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1654.pdf>

## V.5. DIRECCIONES WEB

### **Belgiquelex**

[>>](http://www.belgiquelex.be)

### **Cour Constitutionnelle**

<http://www.courconstitutionnelle.be/cgi/arrets.php?lang=fr&start=0&nb=10>

### **Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme**

<http://www.diversite.be/>

### **Conseil National du Travail**

<http://www.cnt-nar.be/>

### **Stop-discrimination**

<http://www.stop-discrimination.info>

### **Guichet Discrimination à l'embauche d'Actiris**

[www.actiris.be](http://www.actiris.be)

### **Conseil National du Travail**

<http://www.cnt-nar.be/>

# VI. ESPAÑA

## VI.1. CONSTITUCIONES

### **Constitución, de 9 de diciembre, de la República española de 1931**

Gaceta 10 diciembre 1931

#### TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.—Todos los españoles son iguales ante la ley.

#### TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ESPAÑOLES

##### Capítulo I. Garantías individuales y políticas

Artículo 25.- No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas.

### **Constitución Española de 1978**

Boletín Oficial del Estado núm. 311 de 29 de diciembre de 1978

#### TITULO PRELIMINAR

##### **Artículo 9. [Principios constitucionales]**

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

##### **Artículo 14. [Principio de igualdad]**

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

##### **Artículo 23. [Derecho a participar en asuntos, funciones y cargos públicos]**

1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.
2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

##### **Artículo 35. [Derecho al trabajo]**

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

##### **Artículo 53. [Garantías, libertades y derechos fundamentales]**

2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo 2º ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.
3. El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo 3º informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.

##### **Artículo 149. [Competencias del Estado]**

1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:
  - 1ª La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.
  - 2ª Nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo.