

TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

F. 2012 — 1619

[2012/202232]

19 MARS 2012. — Décret visant à lutter contre certaines formes de discrimination

Le Parlement de la Communauté germanophone a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

TITRE 1^{er} - DISPOSITIONS GENERALES**CHAPITRE 1^{er} - DISPOSITIONS LIMINAIRES**

Article 1^{er}. Ce décret transpose les directives suivantes :

1^o la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

2^o 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^o la Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre 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;

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

Art. 2. Le présent décret vise à créer, pour les matières mentionnées à l'article 4, un cadre général de lutte contre la discrimination basée sur :

1^o la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou encore l'origine nationale ou ethnique;

2^o l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap;

3^o le sexe et des critères apparentés tels que la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme;

4^o l'état civil, la naissance, la fortune, les idées politiques, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou encore l'origine sociale.

CHAPITRE 2 - DEFINITIONS

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

1^o critères protégés : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap, le sexe et des critères apparentés tels que la grossesse, la naissance et la maternité, ou le transsexualisme, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou encore l'origine sociale;

2^o distinction directe : la situation qui se produit lorsque, sur la base d'au moins 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^o discrimination directe : une distinction directe, sauf dans les cas mentionnés au titre 2, chapitre 2, justifiant objectivement cette distinction par un but légitime et où les moyens pour parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires;

4^o 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^o discrimination indirecte : une distinction indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires;

6^o harcèlement : le comportement indésirable qui est lié à au moins un des critères protégés et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne concernée et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

7^o 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;

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

9^o 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 des handicapés menée par les pouvoirs publics;

10^o dispositions : toutes les dispositions légales et réglementaires, les conventions individuelles ou collectives de travail et les règlements de travail, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

11^o relations de travail : les relations de travail pour lesquelles la Communauté germanophone de par

- les organismes visés à l'article 9, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, article applicable à la Communauté germanophone en vertu de l'article 5, § 1^{er}, de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone;

- les établissements d'enseignement de tout type, de tout niveau et de tout réseau en Communauté germanophone, visés à l'article 24, § 4, de la Constitution;

- les services visés à l'article 87, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, article applicable à la Communauté germanophone en vertu de l'article 54 de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone;

est compétente, tant en ce qui concerne l'accès à l'emploi, que la promotion, les conditions de travail, la rémunération et la cessation des relations de travail;

12° enseignement : l'enseignement organisé en Communauté germanophone en vertu de l'article 130, § 1^{er}, 3^o, de la Constitution;

13° emploi : la politique de l'emploi menée par la Communauté germanophone en vertu de l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

14° matières culturelles : la politique menée par la Communauté germanophone en vertu de l'article 4, § 1^{er}, de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone;

15° matières personnalisables : la politique menée par la Communauté germanophone en vertu de l'article 4, § 2, de la loi du 31 décembre 1983 de réformes institutionnelles pour la Communauté germanophone;

16° avantages sociaux : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du règlement 492/2011 du Parlement et du Conseil du 5 avril 2011 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de l'Union;

17° biens : les biens et marchandises au sens des dispositions du Traité instituant la Communauté européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises ainsi qu'au sens du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;

18° services : les services d'intérêt général y compris les services au sens de l'article 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;

19° organisme : organisme(s) de promotion de l'égalité de traitement.

CHAPITRE 3 - CHAMP D'APPLICATION GENERAL

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 germanophone, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics :

1° les relations de travail;

2° l'enseignement;

3° l'emploi;

4° les matières culturelles;

5° les matières personnalisables;

6° les avantages sociaux;

7° l'accès aux biens et services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture.

TITRE 2 - PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

CHAPITRE 1^{er} - INTERDICTION DE DISCRIMINATION

Art. 5. Toute forme de discrimination basée sur au moins un des critères protégés est interdite.

Par discrimination, l'on entend :

1° la discrimination directe;

2° la discrimination indirecte;

3° le harcèlement et le harcèlement sexuel;

4° l'injonction de discriminer;

5° le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

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

Toute distinction directe fondée sur au moins un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Toute distinction indirecte fondée sur au moins un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins :

1° que les dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres qui sont au fondement de cette distinction indirecte ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou

2° qu'il ne soit démontré, en cas de distinction indirecte fondée sur un handicap, qu'aucun aménagement raisonnable ne puisse être mis en place.

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Section 1^{re} - Emploi

Art. 6. Toute distinction directe fondée sur au moins un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins qu'elle ne soit justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il s'agit d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. 7. Par dérogation à l'article 6, une distinction directe basée sur des principes religieux ou des conceptions philosophiques ne constitue pas une discrimination, ni dans le cas où les activités des organisations publiques ou privées dont l'éthique repose sur des principes religieux ou des convictions philosophiques ni en raison des activités professionnelles ou circonstances de leur exercice lorsque les principes religieux ou convictions philosophiques constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée en raison de l'éthique de l'organisation.

Art. 8. Par dérogation à l'article 6, une distinction directe basée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsque cette distinction est objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime, notamment un but légitime en matière de politique de l'emploi, de la politique du marché du travail ainsi que tout but comparable, et que les moyens pour parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires.

Art. 9. Un parent occupé dans les liens d'un contrat de travail et qui sollicite un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption a le droit, au terme de ce congé, d'exercer ses anciennes activités ou des activités similaires à des conditions aussi favorables et d'obtenir toutes les améliorations des conditions de travail auxquelles il aurait eu droit pendant son absence.

Section 2 - Accès aux biens et services et fourniture de biens et services

Art. 10. L'accès aux biens et services ainsi que la fourniture de biens et services peuvent essentiellement être destinés aux membres d'un sexe lorsque cette distinction est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires.

CHAPITRE 3 - ACTIONS POSITIVES

Art. 11. La Communauté germanophone peut adopter ou maintenir des actions positives.

Une distinction directe ou indirecte fondée sur au moins un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte consiste en une action positive.

Une 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° l'action positive doit être temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint;
- 4° l'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

Dans le respect des conditions fixées à l'alinéa précédent, le Gouvernement détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une action positive peut être mise en oeuvre.

CHAPITRE 4 - ORGANISMES DE PROMOTION DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

Art. 12. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes ayant pour mission de promouvoir la concrétisation de l'égalité de traitement.

L'organisme est compétent pour :

- 1° soutenir les victimes de discrimination en leur communiquant leurs droits et devoirs et en les accompagnant lors de procédures de recours contre des discriminations;
- 2° rédiger des rapports, mener des enquêtes et formuler des recommandations sur toutes les questions liées à la discrimination.

En outre, l'organisme peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu.

Art. 13. Les associations ou organisations suivantes peuvent également ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, s'il est porté préjudice à leurs missions statutaires :

1° les organismes d'utilité publique/d'intérêt public et les associations qui, au moment de la discrimination, jouissent de la personnalité juridique et se sont fixé comme objet statutaire de défendre les droits de l'homme et 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 de travail et les commissions paritaires, et les organisations interprofessionnelles d'employeurs ayant leur siège en Communauté germanophone;

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.

Art. 14. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'organisme visé à l'article 12 et des associations ou organisations visées à l'article 13 ne sera recevable que s'ils prouvent avoir reçu l'accord de la victime.

TITRE 3 - CONTROLE ET SANCTIONS

CHAPITRE 1^{er} - CHARGE DE LA PREUVE

Art. 15. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Art. 16. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'organisme visé à l'article 12 ou les associations ou organisations visées à l'article 13 invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur au moins 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 de l'organisme visé à l'article 12 ou l'une des associations ou organisations visées à l'article 13 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 ou
- 4° des faits de connaissance générale.

CHAPITRE 2 - PROTECTION JURIDIQUE

Art. 17. Sont nulles les dispositions qui sont contraires au présent décret, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renoncent aux droits garantis par le présent décret.

Art. 18. § 1^{er} - 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 des relations de travail, 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 - Pour l'application du présent article, l'on entend par "mesure préjudiciable" toute mesure défavorable ou désavantageuse infligée à l'auteur de la plainte.

§ 3 - Au sens du § 1^{er}, 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 à l'alinéa 2;
- 2° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13;
- 3° une action en justice introduite par la personne concernée;
- 4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, 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 - 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 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 1^{er} 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 - Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure verse 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 20, § 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.

§ 6 - 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.

§ 7 - A la demande de la partie défenderesse, la juridiction saisie conformément au § 3 peut décider d'abrégier les délais visés au § 4.

Art. 19. § 1^{er} - Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs 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" :

- 1° une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément à l'alinéa 2;
- 2° une plainte motivée introduite, par l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13, au bénéfice de la personne concernée auprès de l'entreprise ou 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 l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, 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 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 1^{er} est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5 - Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1^{er}, cette personne ou l'association ou organisation à laquelle 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 suivant la notification du licenciement avec ou sans préavis ou suivant 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 dans son entreprise ou service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue en raison 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 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur paie 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. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 7 - L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou l'association ou organisation à laquelle elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans le service ou tendant à pouvoir 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 § 1^{er}, ce qui constitue selon la personne concernée un motif pour rompre la relation de travail sans préavis ou avant l'expiration de celui-ci;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave mais que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1^{er}.

§ 8 - Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1^{er}, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée au § 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. 20. § 1^{er} - 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, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de discrimination verse 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, il appartient à la victime de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 2 - Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1^{er} sont fixés comme suit :

1° l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros 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 conformément à l'article 3, 11^o, peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 17, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1^o.

§ 3 - L'indemnisation forfaitaire visée au § 2, 1^o, peut être adaptée au 1^{er} janvier de chaque année par le Gouvernement selon l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

Art. 21. La juridiction peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'organisme visé à l'article 12, des associations ou organisations visées à l'article 13, 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. La juridiction statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 22. Toute discrimination commise par un membre du personnel peut en outre donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel.

CHAPITRE 3 - ACTION EN CESSATION

Art. 23. § 1^{er} - A la demande de la victime de la discrimination, de l'organisme visé à l'article 12, des associations ou organisations visées à l'article 13, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, du tribunal du travail ou du tribunal de commerce constate la matérialité des faits 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 20, § 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 § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête. Elle est 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 une 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 définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

TITRE 4 - DISPOSITIONS PENALES

Art. 24. 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 conformément à l'article 3, 1^o, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 25. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante 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 conformément à l'article 3, 1^o;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés conformément à l'article 3, 1^o;

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 l'un de leurs membres en raison de l'un des critères protégés conformément à l'article 3, 1^o;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres en raison de l'un des critères protégés conformément à l'article 3, 1^o.

Art. 26. 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 à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 27. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante 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 la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal.

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 l'un des critères protégés conformément à l'article 3, 1^o.

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 de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1^o.

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 d'un emprisonnement de dix ans à quinze ans.

Art. 29. Quiconque 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 cinquante à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 30. Quiconque ne se conforme pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 23 à la suite d'une action en cessation, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 31. En application des articles 25, 26, 27, 28, 29 ou 30, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction d'exercer certains droits conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 32. Toutes les dispositions du Livre I^{er} du Code pénal sont applicables aux infractions visées dans le présent décret.

TITRE 5 - DISPOSITIONS MODIFICATIVES, ABROGATOIRES ET FINALES

Art. 33. L'article 3, alinéa 3, de l'arrêté royal du 15 avril 1958 portant statut pécuniaire du personnel enseignant, scientifique et assimilé du Ministère de l'Instruction publique est abrogé.

A l'alinéa 4 du même article les modifications suivantes sont apportées :

1° dans la phrase introductive, les mots "et les services d'Afrique" sont abrogés;

2° le 2° est abrogé;

3° dans le 4°, les mots "ainsi que toute autre institution de droit colonial qui répondait aux mêmes conditions" sont abrogés;

4° il est inséré un 5°, rédigé comme suit :

"5° tout service presté dans le secteur public d'un État-membre de l'Union européenne."

Art. 34. A l'article 16, § 1^{er}, A, du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° le a), modifié par le décret du 6 juin 2005, est remplacé par ce qui suit :

"a) les services effectifs qu'un membre du personnel a prestés en tant que titulaire d'une fonction rémunérée dans un établissement d'enseignement organisé, subventionné ou reconnu par une entité territoriale d'un Etat-membre de l'Union européenne;"

2° dans le m), 1°, les mots "ou les services d'Afrique" sont abrogés;

3° dans le m), 2°, remplacé par le décret du 6 juin 2005, les mots "ou les services d'Afrique" sont abrogés.

Dans le même article, modifié en dernier lieu par le décret du 11 mai 2009, il est inséré un § 1.1 rédigé comme suit :

"§ 1.1. — Par dérogation au § 1^{er} sont également pris en considération les services effectifs prestés avant le seuil d'âge par un membre du personnel qui est entré en fonction après le 31 août 2011 ou est entré en fonction avant cette date mais n'avait pas encore atteint le seuil d'âge à ce moment."

Art. 35. L'article 17 du même arrêté royal, modifié en dernier lieu par le décret du 25 juin 2007, est complété par un § 5, rédigé comme suit :

"§ 5 - Par dérogation aux §§ 1^{er} et 2 sont pris en considération les services effectifs prestés avant le seuil d'âge par un membre du personnel qui est entré en fonction après le 31 août 2011 ou est entré en fonction avant cette date mais n'avait pas encore atteint le seuil d'âge à ce moment."

Art. 36. L'article 13 de l'arrêté royal du 10 mars 1965 portant statut pécuniaire du personnel des cours à horaire réduit relevant du Ministère de l'Education nationale et de la Culture est complété par un § 4, rédigé comme suit :

"§ 4 - Par dérogation au § 1^{er} sont pris en considération les services effectifs prestés avant le seuil d'âge par un membre du personnel qui est entré en fonction après le 31 août 2011 ou est entré en fonction avant cette date mais n'avait pas encore atteint le seuil d'âge à ce moment."

Art. 37. L'article 84, alinéas 2 et 3 de 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 et sociopsychologique des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, 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, remplacés par l'arrêté du Gouvernement du 2 mars 1995 et modifiés par le décret du 11 mai 2009, sont abrogés.

Art. 38. L'article 1^{er}, § 1^{er}, 6°, de l'arrêté royal du 27 juillet 1976 réglementant la mise en disponibilité par défaut d'emploi, la réaffectation et l'octroi d'une subvention-traitement d'attente dans l'enseignement subventionné, est abrogé.

Art. 39. L'article 3, § 3, alinéa 2, du même arrêté royal, est remplacé par ce qui suit :

"L'ancienneté de service et l'ancienneté de fonction sont déterminées conformément aux modalités de l'article 40, 4° et 5°, et de l'article 85, a), b), d), e), f), de 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 et socio-psychologique des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, 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."

Art. 40. L'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, 12°, du décret de la Région wallonne du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi est abrogé.

Art. 41. Le décret de la Communauté germanophone du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail, modifié par le décret du 25 juin 2007, est abrogé.

Art. 42. A l'article 111.3, § 1^{er}, alinéa 4, 3°, du décret du 21 avril 2008 portant valorisation du métier d'enseignant, inséré par le décret du 19 avril 2010, les mots "qui n'a pas encore atteint l'âge de 25 ans à la fin de l'année de référence" sont supprimés.

Dans le § 2, 3°, du même article, les mots "l'article 39" sont remplacés par les mots "les articles 39 et 42 à 43bis".

Art. 43. Dans l'article 12, § 1^{er}, 25°, du décret du 11 mai 2009 relatif à l'agrément des agences de travail intérimaire et à la surveillance des agences de placement privées, les mots "du décret du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail, le respect du secret professionnel et la sécurité des travailleurs" sont remplacés par les mots "du décret du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination".

Art. 44. Tous les cinq ans à dater de l'entrée en vigueur du présent décret, le Parlement évalue l'application et l'efficacité du présent décret.

L'évaluation intervient après audition et sur la base d'un rapport établi par l'organisme visé à l'article 12.

Le Gouvernement fixe par arrêté la forme et le contenu concret du rapport.

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

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

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

Eupen, le 19 mars 2012.

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

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

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

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

—
Note

Session 2011-2012.

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

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

98 (2011-2012) N° 3 Rapport.

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

—
VERTALING

MINISTERIE VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

N. 2012 — 1619

[2012/202232]

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

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

TITEL 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1 - INLEIDENDE BEPALINGEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 2 - DEFINITIES

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

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

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

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

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