

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST — REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

MINISTERIE

VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 2008 — 219 (2008 — 139) [2008/31021]

13 DECEMBER 2007. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het besluit van 10 december 1998 betreffende de waardeverminderingen van vastgestelde rechten bij de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp. — Erratum

In het *Belgisch Staatsblad* van 16 januari 2008, pagina 1491, dient de publicatie als nietig beschouwd te worden.

MINISTERE

DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 2008 — 219 (2008 — 139) [2008/31021]

13 DECEMBRE 2007. — Arrêté du Gouvernement de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du 10 décembre 1998 concernant les réductions de valeur de droits constatés au Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente. — Erratum

Au *Moniteur belge* du 16 janvier 2008, page 31003, il y a lieu de considérer la publication comme nulle.

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 2008 — 220

[C - 2008/31006]

22 MARS 2007. — Décret relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle

L'Assemblée de la Commission communautaire française et Nous, Collège, sanctionnons ce qui suit :

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

Article 1^{er}. 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 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, de 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, 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 œuvre 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. § 1^{er}. 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. § 1^{er}. 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 œuvre 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 œuvre*

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 l'état civil, 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, 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. § 1^{er}. 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 1^{er} 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 § 1^{er} 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. § 1^{er}. 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.

Art. 18. Le présent décret entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

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

Bruxelles, le 22 mars 2007.

B. CEREXHE,

Président du Collège de la Commission communautaire française,
chargé de la Fonction publique et de la Santé

Ch. PICQUE,

Membre du Collège de la Commission communautaire française,
chargé de la Cohésion sociale

Mme E. HUYTEBROECK,

Membre du Collège de la Commission communautaire française,
chargée du Budget, des Personnes handicapées et du Tourisme

Mme F. DUPUIS,

Membre du Collège de la Commission communautaire française,
chargée de la Formation professionnelle, de l'Enseignement,
de la Culture et du Transport scolaire

E. KIR,

Membre du Collège de la Commission communautaire française,
chargé de l'Action sociale, de la Famille et du Sport

VERTALING

FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

N. 2008 — 220

[C — 2008/31006]

22 MAART 2007. — **Decreet betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding**

De Vergadering van de Franse Gemeenschapcommissie heeft aangenomen en Wij, College, bekrachtigen wat volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. Onderhavig decreet regelt, in toepassing van artikel 138 van de Grondwet, een materie bedoeld in artikel 127 ervan.

Art. 2. Onderhavig besluit draagt bij tot de omzetting van 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, van Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, van Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling

in arbeid en beroep, en van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK II. — *Het beginsel van de gelijke behandeling*

Art. 3. § 1. Het beginsel van de gelijke behandeling in de zin van onderhavig decreet impliceert de afwezigheid van elke rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie.

§ 2. Er is sprake van rechtstreekse discriminatie wanneer een persoon omwille van zijn geslacht, zijn vermeend ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische oorsprong, zijn seksuele voorkeur, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn bezit, zijn leeftijd, zijn religieuze of filosofische overtuigingen, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of omwille van elke andere reden van discriminatie op een minder gunstige wijze wordt behandeld dan een ander wordt, werd of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie.

§ 3. Er is sprake van onrechtstreekse discriminatie wanneer een van de bepalingen, criteria of praktijken, die blijkbaar neutraal zijn, een persoon kunnen benadelen ten opzichte van een ander omwille van zijn geslacht, zijn vermeend ras, zijn huidskleur, zijn afkomst, zijn nationale of etnische oorsprong, zijn seksuele voorkeur, zijn burgerlijke staat, zijn geboorte, zijn bezit, zijn leeftijd, zijn religieuze of filosofische overtuigingen, zijn huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of omwille van elke andere reden van discriminatie, tenzij deze bepalingen, criteria of praktijken objectief worden gerechtvaardigd door een gewettigde doelstelling en de middelen om deze doelstelling te verwezenlijken gepast en noodzakelijk zijn.

Art. 4. Het bevel om een rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie te begaan wordt gelijkgesteld met een rechtstreekse discriminatie.

Art. 5. Pesterijen - te weten, elk hinderlijk gedrag in verband met het geslacht, een vermeend ras, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of met elke andere reden van discriminatie, en dat ten doel of tot resultaat heeft om schade toe te brengen aan de waardigheid van een persoon en om een intimiderende, vijandige, verlagende, vernederende of beledigende omgeving te creëren - wordt gelijkgesteld met rechtstreekse discriminatie.

Art. 6. § 1. Het beginsel van de gelijke behandeling impliceert de afwezigheid van elke discriminatie op grond van het geslacht, hetzij rechtstreeks, hetzij onrechtstreeks, met name door te verwijzen naar de huwelijks- of gezinssituatie, de zwangerschap, de bevalling of het moederschap.

§ 2. Zijn evenwel niet discriminatoir, de bijzondere bepalingen met betrekking tot de bescherming van de zwangerschap, de bevalling of het moederschap.

Art. 7. Om de toepassing van het beginsel van de gelijke behandeling ten aanzien van gehandicapte personen te waarborgen, dienen redelijke aanpassingen te worden verricht. Dit betekent dat de in artikel 10 bedoelde personen in een concrete situatie de gepaste maatregelen treffen om de toegang mogelijk te maken tot de beroepsoriëntatie, de informatie over beroepen, opleidings-, vervolmakings- en omschakelingsmaatregelen, tenzij deze maatregelen een buitenmaatse last opleggen. Deze last mag niet worden beschouwd als buitenmaats indien deze in toereikende mate wordt gecompenseerd door geldende maatregelen.

Art. 8. Ongelijkheden van behandeling gebaseerd op de leeftijd vormen geen rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie indien zij objectief en redelijk zijn, en worden gerechtvaardigd door een gewettigde doelstelling en indien de middelen om deze doelstelling te verwezenlijken gepast en noodzakelijk zijn.

Art. 9. Zonder afbreuk te doen aan het beginsel van de gelijke behandeling, mogen specifieke maatregelen worden genomen of behouden :

— wanneer het zich handelt om te verhelpen aan feitelijke ongelijkheden die de volledige gelijkheid tussen personen op het vlak van de beroepsopleiding ongunstig beïnvloeden;

— wanneer deze in het kader van een precieze doelstelling noodzakelijk en gepast zijn om een gelijkheid van kansen te herstellen.

HOOFDSTUK III. — *Toepassingsveld*

Art. 10. Onderhavig decreet is van toepassing op elk persoon die zich op om het even welk niveau inlaat met professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, evenals op al diegenen die op deze gebieden informatie of reclame verspreiden binnen de volgende instellingen :

— het « Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle » opgericht door het decreet van 17 maart 1994 van de Franse Gemeenschapscommissie houdende oprichting van het « Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle »;

— de centra voor beroepsopleiding erkend door het « Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle » en bepaald in de artikelen 6 tot 10 van het besluit van 12 mei 1987 van de Executieve van de Franse Gemeenschap met betrekking tot de beroepsopleiding;

— de instellingen van socio-professionele inschakeling overeenkomstig het decreet van 27 april 1995. van de Franse Gemeenschapscommissie met betrekking tot de erkenning van sommige instellingen van socio-professionele inschakeling en de betoelaging van hun activiteiten inzake beroepsopleiding om de kansen van niet-werkende en laaggeschoolde werkzoekenden op werk te verhogen in het kader van gecoördineerde voorzieningen van socio-professionele inschakeling;

— de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen erkend in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, overeenkomstig het besluit van 28 oktober 1991 van de Executieve van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen.

HOOFDSTUK IV. — *Toepassing*

Art. 11. De gelijkheid van behandeling dient gewaarborgd aan elke persoon in de bepalingen en praktijken met betrekking tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling.

De gelijkheid van behandeling dient eveneens gewaarborgd wat betreft de toegang tot examens en de voorwaarden tot verkrijging en aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

Het is met name verboden :

1° te verwijzen naar het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of naar elke andere reden van discriminatie in de voorwaarden of criteria met betrekking tot de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, of om in deze voorwaarden of criteria elementen te gebruiken die, zelfs zonder uitdrukkelijk te verwijzen naar deze kenmerken, aanleiding geven tot discriminatie;

2° in de informatie of reclame, de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling voor te stellen als meer in het bijzonder passend voor personen in functie van het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of van elke andere reden van discriminatie;

3° de toegang te weigeren of te hinderen tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling omwille van expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks zijn gebaseerd op het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of omwille van elke andere reden van discriminatie;

4° al naargelang het geslacht, de huidskleur, de afkomst, de nationale of etnische oorsprong, de seksuele voorkeur, de burgerlijke staat, geboorte, bezit, leeftijd, religieuze of filosofische overtuigingen, de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysiek kenmerk, of naargelang van elke andere reden van discriminatie verschillende voorwaarden creëren voor het verkrijgen of de aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

HOOFDSTUK V. — *Bevordering van de gelijkheid van behandeling*

Art. 12. Het College van de Franse Gemeenschapscommissie duidt een of meerdere organisaties aan waarvan de opdracht erin bestaat, de gelijkheid van behandeling te bevorderen.

Deze organisatie(s) is/zijn bevoegd voor :

1° de hulp aan slachtoffers van discriminatie door hen te begeleiden in de beroepsprocedures;

2° de opstelling van verslagen, studies en aanbevelingen met betrekking tot alle aspecten in verband met discriminatie;

3° op het gepaste niveau, de uitwisseling van de beschikbare informatie met de equivalente Europese organisaties, zoals een Europees instituut voor de gelijkheid van de geslachten.

HOOFDSTUK VI. — *Verdediging van de rechten en bewijslast*

Art. 13. Elke persoon, die een belang aantoon, mag bij de bevoegde jurisdictie een eis indienen met het oog op de toepassing van de bepalingen van onderhavig decreet.

Indien deze persoon voor deze jurisdictie feiten aantoon die toelaten om uit te gaan van het bestaan van rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie, dan valt de bewijslast dat er geen inbreuk is geweest op het beginsel van de gelijke behandeling te beurt aan de tegenpartij.

Het vorig lid is niet van toepassing op de strafprocedures en de wettelijke bepalingen die gunstiger zijn inzake bewijslast.

Art. 14. § 1. Kunnen in rechte optreden in alle geschillen waartoe de toepassing van onderhavig decreet aanleiding zou geven, indien schade wordt berokkend aan de statutaire doeleinden die ze zich hebben gesteld :

1. de instellingen van openbaar nut en de verenigingen die rechtspersoonlijkheid genieten sedert ten minste vijf jaar en die in hun statuten de verdediging van de mensenrechten en de strijd tegen discriminatie als voorwerp hebben ingeschreven;

2. de organisaties die de werknemers en werkgevers vertegenwoordigen zoals deze zijn bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

3. de representatieve beroepsorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

4. de representatieve organisaties van zelfstandigen.

§ 2. De macht van de in het eerste lid vermelde organisaties doet geen afbreuk aan de rechten van hun leden om persoonlijk te handelen of tussen te komen in het geding.

§ 3. Indien het slachtoffer van de inbreuk of de discriminatie een natuurlijk of rechtspersoon is, dan zal de eis van de in § 1 bedoelde verenigingen en organisaties slechts ontvankelijk zijn indien zij aantonen dat zij handelen in akkoord met het slachtoffer.

Art. 15. De jurisdictie, waarbij een geding aanhangig wordt gemaakt met betrekking tot de toepassing van onderhavig decreet, kan ambtshalve gebieden, binnen de termijn die zij bepaalt, om een einde te stellen aan de discriminatoire situatie die als discriminatoir is erkend op basis van de bepalingen van onderhavig decreet.

HOOFDSTUK VII. — *Sancties*

Art. 16. § 1. Elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie op de werkvloer die wordt begaan door een personeelslid in een van de in artikel 10 bedoelde instellingen kan aanleiding geven tot een strafprocedure, overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van deze instellingen.

§ 2. Het College of de instelling, die overgaat tot erkenning, mag de erkenning van de in artikel 10 bedoelde instellingen opschorten of intrekken indien er op basis van een gerechtelijke beslissing is vastgesteld dat de instelling discriminatie heeft gepleegd in de zin van onderhavig decreet.

Deze opschorting of intrekking geschiedt overeenkomstig de decretale of reglementaire bepalingen met betrekking tot de erkenning van deze instellingen.

HOOFDSTUK VIII. — *Eind- en intrekingsbepalingen*

Art. 17. Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt ingetrokken wat betreft de bevoegdheid van de beroepsopleiding die ressorteert onder de Franse Gemeenschapscommissie.

Art. 18. Onderhavig decreet treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*. Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt wordt.
Brussel, 22 maart 2007.

B. CEREXHE,

Voorzitter van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met het Openbaar Ambt, en de Gezondheid

Ch. PICQUE,

Lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met de Sociale Cohesie

Mevr. E. HUYTEBROECK,

Lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met de Begroting, de Bijstand aan Gehandicapte Personen
en het Toerisme

Mevr. F. DUPUIS,

Lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met de Beroepsopleiding, het Onderwijs,
de Cultuur en het Leerlingenvervoer

E. KIR,

Lid van het College van de Franse Gemeenschapscommissie,
belast met de Sociale Actie, het Gezin en de Sport

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

F. 2008 — 221

[C - 2008/31017]

21 NOVEMBRE 2007. — Décret portant assentiment à l'accord interne entre les représentants des gouvernements des Etats membres, réunis au sein du Conseil, modifiant l'accord interne au 18 septembre 2000 relatif aux mesures à prendre et aux procédures à suivre pour la mise en œuvre de l'accord de partenariat ACP-CE, fait à Luxembourg le 10 avril 2006

L'Assemblée de la Commission communautaire française et Nous, Collège, sanctionnons ce qui suit :

Article 1^{er}. Le présent décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, une matière visée aux articles 127 et 128 de celle-ci.

Art. 2. L'accord interne entre les représentants des gouvernements des Etats membres, réunis au sein du Conseil, modifiant l'accord interne au 18 septembre 2000 relatif aux mesures à prendre et aux procédures à suivre pour la mise en œuvre de l'accord de partenariat ACP-CE, fait à Luxembourg le 10 avril 2006, sortira son plein et entier effet.

Les représentants des Gouvernements des Etats membres de la Communauté européenne, réunis au sein du Conseil,

Vu le traité instituant la Communauté européenne,

Vu l'accord de partenariat ACP-CE, signé à Cotonou (Bénin) le 23 juin 2000, ci-après dénommé "accord ACP-CE",

Vu le projet de la Commission,

Considérant ce qui suit :

(1) Par une décision datée du 27 avril 2004, le Conseil a autorisé la Commission à ouvrir des négociations avec les Etats ACP en vue d'entreprendre une révision de l'accord ACP-CE. Ces négociations ont été clôturées le 23 février 2005, à Bruxelles. L'accord portant modification de l'accord ACP-CE a été signé le 25 juin 2005, à Luxembourg.

(2) Par conséquent, l'accord interne entre les représentants des Gouvernements des Etats membres, réunis au sein du Conseil, du 18 septembre 2000, relatif aux mesures à prendre et aux procédures à suivre pour la mise en œuvre de l'accord de partenariat ACP-CE, ci-après dénommé "accord interne" (1), devrait être modifié.

(3) Il convient de modifier la procédure établie par l'accord interne, afin de prendre en compte les changements apportés aux articles 96 et 97 conformément à l'accord portant modification de l'accord ACP-CE. Ladite procédure devrait également être modifiée pour tenir compte du nouvel article 11^{ter}, dont le premier paragraphe constitue un élément essentiel de l'accord portant modification de l'accord ACP-CE.