

Art. 3. Dit besluit heeft uitwerking met ingang op 1 september 2008.

Art. 4. Onze Minister van K.M.O.'s, Zelfstandigen, Landbouw en Wetenschapsbeleid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Athene, 9 september 2008.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van K.M.O.'s, Zelfstandigen,
Landbouw en Wetenschapsbeleid,
Mevr. S. LARUELLE

Art. 3. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} septembre 2008.

Art. 4. Notre Ministre des P.M.E., des Indépendants, de l'Agriculture et de la Politique scientifique est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Athènes, le 9 septembre 2008.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre des P.M.E., des Indépendants,
de l'Agriculture et de la Politique scientifique
Mme S. LARUELLE

**GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

N. 2008 — 3261

[2008/203387]

10 JULI 2008. — Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid (1)

Het Vlaams Parlement heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen hetgeen volgt : Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid.

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet scheidt een kader voor het Vlaamse gelijkheidsbeleid. Daarnaast creëert het decreet een algemeen kader voor de bestrijding van discriminatie met betrekking tot de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest.

Art. 3. Bij dit decreet worden de volgende Europese richtlijnen omgezet :

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

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

3° richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging 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;

4° 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.

Dit decreet geeft uitvoering aan volgende verdragen :

1° Verdrag van 7 maart 1966 inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie;

2° Verdrag van 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen.

Art. 4. Dit decreet geldt onverminderd de bescherming, en de uitoefening van de in de Grondwet en in de internationale verdragen en mensenrechtenconventies opgenomen fundamentele rechten en vrijheden.

HOOFDSTUK II. — Doelstellingen

Art. 5. Het Vlaamse gelijkebehandelings- en gelijkheidsbeleid heeft tot doel :

1° het bewerkstelligen van een tolerante samenleving waarin verschillen tussen personen erkend en gewaardeerd worden;

2° het bestrijden en voorkomen van discriminatie;

3° het creëren van de voorwaarden opdat eenieder volwaardig kan participeren aan de Vlaamse samenleving;

4° het bewerkstelligen van gelijke kansen van sociale groepen die geconfronteerd worden met achterstellingen of uitsluiting.

Art. 6. § 1. Het Vlaamse gelijkheidsbeleid wil een bijdrage leveren aan het bewerkstelligen van gelijke kansen. Het levert die bijdrage door :

1° achterstellings- en uitsluitingsmechanismen die verband houden met de kenmerken, vermeld in artikel 16, § 3, zichtbaar te maken, hun impact te voorkomen, te verminderen of weg te werken, en de totstandkoming van nieuwe vergelijkbare mechanismen te voorkomen;

2° evenwichtige participatie in alle maatschappelijke domeinen te stimuleren;

3° vooroordelen te bestrijden en te voorkomen;

4° deskundigheid met betrekking tot achterstellings- en uitsluitingsmechanismen in de zin van punt 1° te bevorderen;

5° met het oog op gelijke kansen steun te verlenen aan de verruiming van het draagvlak voor de activiteiten vermeld in punt 1° tot en met 4°.

§ 2. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid onderneemt daarbij prioritair activiteiten die erop gericht zijn gelijke kansen te bewerkstelligen :

1° ongeacht geslacht;

2° ongeacht seksuele geaardheid;

3° ongeacht handicap of gezondheidstoestand;

4° door de integrale toegankelijkheid te bevorderen van infrastructuur die voor een publiek toegankelijk is;

5° door de integrale toegankelijkheid te bevorderen van informatie die voor een publiek toegankelijk is;

6° ongeacht zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of etnische of nationale afstamming, geloof of levensbeschouwing;

7° ongeacht leeftijd.

HOOFDSTUK III. — *Het Vlaamse gelijkekansenbeleid*

Afdeling I. — Uitgangspunten

Art. 7. Het Vlaamse gelijkekansenbeleid in de zin van artikel 6, § 2, is een gecoördineerd en samenhangend beleid. Voor de uitvoering van dat beleid voorziet de Vlaamse Regering in :

1° de voorbereiding en uitvoering van het verticale en horizontale gelijkekansenbeleid;

2° het uitwerken van maatregelen en acties in de diverse beleidsdomeinen;

3° de ondersteuning van en coördinatie tussen beleidsdomeinen;

4° het uitwerken van maatregelen en acties, overeenkomstig de resoluties van de vierde Wereldvrouwenconferentie, die van 4 tot 14 september 1995 te Peking heeft plaatsgehad.

Afdeling II. — Organisatie van het horizontale gelijkekansenbeleid

Art. 8. De Vlaamse Regering stelt binnen negen maanden na haar aantreden de strategische en operationele doelstellingen vast, waarmee op elk beleidsdomein de doelstellingen van het gelijkekansenbeleid, zoals omschreven in artikel 6, § 2, zullen worden ingevuld.

Art. 9. Per beleidsdomein wordt minstens een strategische doelstelling geformuleerd die betrekking heeft op de voorwaarde, vermeld in artikel 6, § 2, 1°.

Art. 10. Binnen zes maanden nadat de Vlaamse Regering de strategische en operationele doelstellingen heeft vastgelegd, wordt een geïntegreerd actieplan opgesteld.

Dat actieplan omvat minstens :

1° de beschrijving van de geformuleerde strategische en operationele doelstellingen binnen elk beleidsdomein;

2° een analyse per beleidsdomein van de maatschappelijke context waarbinnen die doelstellingen gerealiseerd moeten worden;

3° de concrete acties;

4° het tijdpad, opgesteld voor de uitvoering van die acties;

5° de opgave van de indicatoren waarmee de voortgang wordt gemeten;

6° de ingezette middelen en instrumenten.

Art. 11. Het actieplan wordt tweejaarlijks geactualiseerd. Die actualisering omvat minstens :

1° een analyse per beleidsdomein van de maatschappelijke ontwikkelingen, die relevant zijn voor het gelijkekansenbeleid;

2° een beschrijving per beleidsdomein van de voortgang van de acties, en de eventuele bijstellingen;

3° de nieuwe acties binnen elk beleidsdomein, met opgave van het tijdpad en de indicatoren.

Art. 12. § 1. Binnen de administratieve diensten van de Vlaamse overheid wordt een commissie opgericht met als opdracht :

1° toe te zien op de coherentie, synergie en coördinatie van het gelijkekansenbeleid in de zin van artikel 6, § 2;

2° het geïntegreerde actieplan, vermeld in artikel 10, op te stellen;

3° de acties van de verschillende beleidsdomeinen op elkaar af te stemmen;

4° de impact van de acties te analyseren;

5° het actieplan te evalueren;

6° het actieplan te actualiseren.

§ 2. De Vlaamse Regering stelt de commissie samen en bepaalt de werking ervan. Ten hoogste twee derde van de leden van die commissie zijn van hetzelfde geslacht.

§ 3. De Vlaamse Regering belast één of meer personeelsleden van de administratieve diensten van de Vlaamse overheid met een coördinerende opdracht.

§ 4. De commissie rapporteert jaarlijks aan de Vlaamse Regering over de realisatie en de voortgang van het gevoerde beleid.

§ 5. De Vlaamse Regering kan de opdracht van de commissie, vermeld in § 1, en de rapportageverplichting, vermeld in § 4, concretiseren en aanvullen.

Art. 13. De Vlaamse Regering geeft opdracht aan alle Vlaamse ministeries, intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, extern verzelfstandigde agentschappen van de Vlaamse overheid of andere instellingen, verenigingen of ondernemingen, die opgericht werden door de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest of door de federale overheid voor aangelegenheden die thans tot de bevoegdheid van de gewesten of gemeenschappen behoren, of waarin de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest voor meer dan de helft deelneemt, om :

1° het gelijkkansenbeleid in de zin van artikel 6, § 2, binnen hun beleidsdomein voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren;

2° de nodige initiatieven te nemen om actoren die specifiek zijn voor het beleidsdomein in kwestie en actoren die specifiek zijn voor het gelijkkansenperspectief in de zin van artikel 6, § 2, aan dit beleid te laten participeren;

3° minstens een vertegenwoordiger voor te dragen om te zetelen in de commissie, vermeld in artikel 12.

Art. 14. De Vlaamse Regering brengt tweejaarlijks verslag uit aan het Vlaams Parlement over het gevoerde gelijkkansenbeleid, zoals bepaald in artikel 6.

HOOFDSTUK IV. — *Het Vlaamse gelijkebehandelingsbeleid*

Afdeling I. — Vormen van discriminatie

Art. 15. Tenzij anders is vermeld, wordt in dit decreet onder discriminatie verstaan :

1° directe discriminatie;

2° indirecte discriminatie;

3° intimidatie;

4° seksuele intimidatie;

5° opdracht geven tot discrimineren;

6° het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.

Art. 16. § 1. Er is sprake van directe discriminatie als iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van een of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. Er is sprake van indirecte discriminatie als een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen met een werkelijk of vermeend, eigen of bij associatie toegekend beschermd kenmerk in vergelijking met andere personen kan benadelen, tenzij :

— die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

— in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

§ 3. De beschermde kenmerken zijn geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

§ 4. Een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap wordt gelijkgesteld met een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht.

§ 5. Een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van transseksualiteit wordt gelijkgesteld met een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht.

Art. 17. § 1. Er is sprake van intimidatie in geval van ongewenst gedrag dat verband houdt met een of meer van de kenmerken, vermeld in artikel 16, § 3, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

§ 2. Er is sprake van seksuele intimidatie als zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet, met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder als een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

Art. 18. Er is sprake van een opdracht tot discrimineren bij elke handelswijze die erin bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een of meer van de kenmerken, vermeld in artikel 16, § 3.

Art. 19. Er is sprake van het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap als aanpassingen worden geweigerd die geen onevenredige belasting betekenen, of waarvan de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen. Als aanpassing wordt beschouwd, elke concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert.

Afdeling II. — Toepassingsgebied

Art. 20. Binnen de grenzen van de aan de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest toegewezen bevoegdheden is elke vorm van discriminatie verboden, zowel in de overheidssector, als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, met betrekking tot :

1° de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshierarchie, met inbegrip van bevorderingskansen, alsook de werkgelegenheids- en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning;

2° de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;

3° de arbeidsbemiddeling en wedertewerkstelling;

4° de gezondheidszorg;

5° het onderwijs;

6° het aanbod van, de toegang tot, de levering en het genot van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn - al dan niet tegen betaling -, met inbegrip van huisvesting;

7° de sociale voordelen;

8° de toegang tot en de deelname aan een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die buiten de privésfeer worden aangeboden.

Voor de arbeidsbetrekkingen in de zin van punt 1° tot en met 3° gelden de bepalingen van dit decreet niet in de gevallen van discriminatie vermeld in het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

Als iemand op grond van geloof of levensbeschouwing ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, in de domeinen als vermeld in het eerste lid, is er geen sprake van discriminatie in hoofde van publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, op voorwaarde dat het geloof of de levensbeschouwing vanwege de activiteiten die worden ontwikkeld in deze domeinen of de context waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde voorwaarde vormt gezien de grondslag van de organisatie.

Art. 21. § 1. Een situatie waarbij iemand op grond van een of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie die door dit decreet verboden wordt als die situatie wordt voorzien door of krachtens een decreet, of voortvloeit uit de toepassing ervan.

§ 2. Een situatie waarbij een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze iemand met een beschermd kenmerk kan benadelen, geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie die door dit decreet verboden wordt als die situatie wordt voorzien door of krachtens een decreet, of voortvloeit uit de toepassing ervan.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder een decreet ook een wet verstaan die een situatie, zoals bepaald in § 1 tot en met § 2, voorziet, in aangelegenheden die thans tot de bevoegdheid van de gewesten of gemeenschappen behoren.

Afdeling III. — Bijzondere bepalingen

Art. 22. De bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap en het moederschap kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie en worden door dit decreet onverlet gelaten.

Art. 23. Als iemand op grond van leeftijd ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 20, punt 1° tot en met 3°, is er sprake van een discriminatie in de zin van artikel 16, § 1, tenzij die ongunstige behandeling objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten :

1° het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces in het arbeidsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

2° de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;

3° de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de functie in kwestie, of gebaseerd op de noodzaak van een redelijk aantal arbeidsjaren voorafgaand aan pensionering.

Art. 24. Als iemand op grond van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of etnische of nationale afstamming ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op de gebieden vermeld in artikel 20, 4°, 5°, 6° en 7°, is er sprake van directe discriminatie in de zin van artikel 16, § 1.

Art. 25. Als iemand op grond van geslacht, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, handicap, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 20, eerste lid, 1° tot en met 3°, is er sprake van directe discriminatie.

Onverminderd artikel 20, derde lid, geldt dat er geen sprake is van directe discriminatie als het kenmerk als bedoeld in het eerste lid vanwege de aard van de specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin die worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, en op voorwaarde dat het doel legitiem is en het vereiste passend en noodzakelijk is.

Mits de bepalingen van dit decreet voor het overige worden geëerbiedigd, laat dit decreet het recht van publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, onverlet om van personen die voor hen werkzaam zijn een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.

Afdeling IV. — Positieve actie

Art. 26. Dit decreet belet niet dat om volledige gelijkheid te waarborgen, tijdelijk specifieke maatregelen worden gehandhaafd of getroffen om een kennelijke ongelijkheid te compenseren die verband houdt met geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, of een combinatie van die kenmerken, voor zover die maatregelen objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Afdeling V. — Sancties en procedures

Art. 27. § 1. De bepalingen die strijdig zijn met dit decreet en de bepalingen volgens welke een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden, zijn nietig.

§ 2. Onder bepalingen in de zin van § 1 worden verstaan, bestuursrechtelijke bepalingen, bepalingen, opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten of reglementen, en de bepalingen, opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

Art. 28. § 1. In geval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

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

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding, vermeld in § 1, wordt als volgt bepaald :

1° als het slachtoffer morele en materiële schadevergoeding vordert wegens discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 20, 1° tot en met 3°, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobeloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn. In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutobeloning. Als de materiële schade die voortvloeit uit een discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 20, 1° tot en met 3°, echter hersteld kan worden via de toepassing van de nietigheidssanctie, vastgesteld in artikel 27, wordt de forfaitaire schadevergoeding vastgesteld volgens de bepalingen van punt 2°;

2° in alle overige gevallen wordt de forfaitaire vergoeding van de morele schade, geleden ten gevolge van een feit van discriminatie, vastgesteld op 650 euro. Dat bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de verweerder niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of wegens andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

Art. 29. § 1. Op verzoek van de persoon die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie of op verzoek van een van de organen, verenigingen of organisaties, vermeld in artikelen 40 en 41, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg of, naargelang van de aard van de daad, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of van de rechtbank van koophandel, het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van dit decreet worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

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

§ 2. Op verzoek van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de forfaitaire schadevergoeding, vermeld in artikel 28, § 2, aan het slachtoffer toekennen.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en dat zijn vonnis of de samenvatting ervan in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. De overtreder moet de kosten daarvan dragen.

Die maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden als ze ertoe kunnen bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4. De vordering wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Ze wordt ingesteld bij verzoekschrift, dat in vier exemplaren wordt neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan die griffie.

Het verzoekschrift vermeldt de volgende gegevens :

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de voornamen en de achternaam, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;

3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;

4° het onderwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank waarschuwt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen op zijn vroegst drie dagen en uiterlijk acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

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

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

Het vonnis is uitvoerbaar bij voorraad, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder enige zekerheidsstelling. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld megedeeld aan alle partijen en aan de procureur des Konings.

Art. 30. De rechter kan op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan of de organen in de zin van artikel 40, of van een van de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 41, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom als aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig artikel 1385bis tot en met 1385^{nomies} van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 31. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft :

1° hij die in de omstandigheden, vermeld in artikel 444 van het Strafwetboek, met de bijzondere wil om zulks te doen, aanzet tot opzettelijke discriminatie, haat of geweld jegens een persoon wegens een of meer van de beschermde kenmerken in de zin van artikel 16, § 3;

2° hij die in de omstandigheden genoemd in artikel 444 van het Strafwetboek, met de bijzondere wil om zulks te doen, aanzet tot opzettelijke discriminatie, haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een of meer van de beschermde kenmerken in de zin van artikel 16, § 3.

Art. 32. Met gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft, ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert wegens een of meer van de beschermde kenmerken.

Dezelfde straffen worden toegepast als de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens een of meer van de beschermde kenmerken.

Als de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Als de openbare officieren of ambtenaren die beticht worden de bovengenoemde daden van discriminatie bevelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij verplicht de daad in voorkomend geval te doen ophouden en de schuldige aan te geven, anders worden zij zelf vervolgd.

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

Art. 33. Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft, elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 29 werd gewezen.

Art. 34. In geval van een inbreuk op artikelen 31, 32 of 33, kan de veroordeelde bovendien overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek tot de ontzetting worden veroordeeld.

Art. 35. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de misdrijven, vermeld in dit decreet.

Afdeling VI. — Bewijs

Art. 36. § 1. Als een persoon of een van de instellingen, organen of verenigingen, vermeld in artikelen 40 en 41, in een burgerrechtelijke procedure voor een bevoegd gerecht de schending inroept van dit decreet en feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.

§ 2. Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een of meer welbepaalde beschermde kenmerken, onder meer via verschillende, los van elkaar staande meldingen, die bij het orgaan of de organen in de zin van artikel 40, of bij een van de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 41, werden gedaan;

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstiger behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

§ 3. Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd kenmerk kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen :

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid;

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid;

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Afdeling VII. — Rechtsbescherming en rechtshandhaving

Art. 37. § 1. Als door of ten voordele van een persoon een melding of klacht wordt ingediend of een procedure wordt ingesteld, die gericht is op het doen naleven van dit decreet, dan mogen zij die het voorwerp zijn van die melding, klacht of procedure geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van die persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan die melding, klacht of procedure.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen :

— een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij de instantie of organisatie, waar de discriminatie plaats vond of bij de met toezicht belaste ambtenaren, in de zin van artikel 39 van dit decreet;

— een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene bij een orgaan, in de zin van artikel 40 of artikel 43 van dit decreet of bij een organisatie, in de zin van artikel 41 van dit decreet;

— een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een organisatie, in de zin van artikel 41 van dit decreet of door een orgaan, in de zin van artikel 40 of artikel 43 van dit decreet bij de instantie of organisatie, waar de discriminatie plaats vond;

— een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;

— een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door een organisatie, in de zin van artikel 41 van dit decreet of door een orgaan, in de zin van artikel 40 van dit decreet.

§ 3. De bewijslast van die redenen rust op de persoon die de nadelige maatregelen trof, als die maatregelen worden getroffen binnen twaalf maanden na de melding. De bewijslast rust eveneens op de persoon die de nadelige maatregelen trof als de nadelige maatregelen werden getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van de rechterlijke beslissing.

§ 4. Als ten aanzien van een persoon, in strijd met § 1, nadelige maatregelen worden getroffen, dan verzoekt die persoon of de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 41 tot opheffing of intrekking van die maatregelen.

Het verzoek wordt gedaan met een aangetekende brief binnen dertig dagen na de dag waarop de nadelige behandeling zich heeft voorgedaan. De persoon die de nadelige maatregelen trof, moet zich binnen dertig dagen na de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De persoon die de nadelige maatregelen trof, moet die maatregelen opheffen of intrekken en degene ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, vergoeden voor de periode waarin die laatste aan de maatregelen onderworpen was.

§ 5. Als de nadelige maatregelen na het verzoek, vermeld in § 3, niet worden opgeheven of ingetrokken, en als er geoordeeld werd dat de nadelige behandeling indruist tegen de bepalingen van § 1, dan moet de persoon die de maatregelen trof aan de persoon ten aanzien van wie de maatregelen getroffen werden een vergoeding betalen die, naar keuze van de eerste persoon, gelijk is aan de forfaitaire schadevergoeding, vermeld in artikel 28, § 2, 2°, hetzij gelijk is aan de schade die de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen werden getroffen, heeft geleden. In het laatstgenoemde geval moet de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 6. De persoon die de nadelige maatregelen getroffen heeft, is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, of de verenigingen of organisaties in de zin van artikel 41, het verzoek, vermeld in § 4, moet indienen :

1° als het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie die het voorwerp uitmaakten van de melding, bewezen acht;

2° als de persoon ten aanzien van wie de nadelige maatregelen getroffen werden, de rechtsverhouding verbreekt met de persoon die de nadelige maatregelen trof, omdat het gedrag van de laatstgenoemde in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens eerstgenoemde een reden is om de rechtsverhouding zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;

3° als de persoon die de nadelige maatregelen trof, de rechtsverhouding heeft beëindigd om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan die dringende reden voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

Art. 38. Personen die een slachtoffer van discriminatie vertegenwoordigen of in zijn voordeel getuigen tijdens een procedure, gericht op het doen naleven van dit decreet, genieten dezelfde bescherming als die, vermeld in artikel 37.

Art. 39. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de federale politie houden de door de Vlaamse Regering aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 40. § 1. De Vlaamse Regering wijst een of meer organen aan die in rechte kunnen optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond van geslacht, leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming.

Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de organen, vermeld in het eerste lid, pas ontvankelijk als ze bewijzen dat ze handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

§ 2. De organen, vermeld in § 1, zijn voor de beschermde kenmerken waarvoor ze bevoegd zijn, eveneens bevoegd voor :

1° het verlenen van onafhankelijke bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun meldingen of klachten over discriminatie;

2° het verrichten van onafhankelijke studies over discriminatie;

3° het publiceren van onafhankelijke verslagen en het doen van aanbevelingen over elk onderwerp dat met discriminatie verband houdt.

Art. 41. § 1. Als afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen instellingen van openbaar nut en verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste drie jaar rechtspersoonlijkheid hebben en die zich op de datum van de feiten sedert ten minste drie jaar in hun statuten tot doel hebben gesteld, de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden in rechte optreden in alle geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven.

§ 2. In alle geschillen op het gebied van de arbeidsbetrekkingen in de zin van artikel 20, punt 1° tot en met 3°, en in alle geschillen met betrekking tot arbeidsgerelateerde aspecten van artikel 20, punt 7°, waartoe dit decreet aanleiding kan geven, kunnen de volgende verenigingen en organisaties in rechte optreden :

1° de representatieve organisaties van werknemers, werkgevers, de middenstand en de landbouw die zitting hebben in de SERV-raad;

2° de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

3° de representatieve organisaties 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 de zelfstandigen.

§ 3. Als de vordering betrekking heeft op een discriminatie van of een overtreding tegen een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, dan is de vordering van de instellingen, verenigingen en organisaties, vermeld in § 1 en § 2, pas ontvankelijk als ze bewijzen dat ze handelen met instemming van die natuurlijke persoon of rechtspersoon.

Afdeling VIII. — Gelijkebehandelingsbureaus

Art. 42. § 1. De Vlaamse Regering kan in de steden, vermeld in artikel 4 van het decreet van 13 december 2002 tot vaststelling van de regels inzake de werking en de verdeling van het Vlaams Stedenfonds, en in het tweetalig gebied Brussel-Hoofdstad, binnen de beschikbare begrotingskredieten, gelijkebehandelingsbureaus erkennen en subsidiëren.

§ 2. De Vlaamse Regering bepaalt de voorwaarden en procedures voor erkenning en subsidiëring van de gelijkebehandelingsbureaus en de betrokkenheid van de gemeenten. De Vlaamse Regering bepaalt eveneens de verdere voorwaarden en procedure voor intrekking van de erkenning.

Art. 43. § 1. Het gelijkebehandelingsbureau heeft als opdrachten :

1° het ontwikkelen van preventieve acties;

2° de lokale overheden en maatschappelijke sectoren te stimuleren om een beleid te voeren dat gericht is op het voorkomen en bestrijden van discriminatie;

3° het verlenen van bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de niet-gerechtelijke afwikkeling van hun meldingen over discriminatie;

4° het onderhandelen of het organiseren van een onderhandeling met het oog op het stopzetten van het discriminerende gedrag en op een niet-gerechtelijke afwikkeling van meldingen over discriminatie;

5° het organiseren van een bemiddeling met het oog op het stopzetten van het discriminerende gedrag en op een niet-gerechtelijke afwikkeling van meldingen over discriminatie;

6° het uitbouwen van een netwerk van diensten en organisaties met het oog op samenwerking en doorverwijzing bij de behandeling van meldingen over discriminatie;

7° het rapporteren aan de Vlaamse Regering en de betrokken gemeenten over de meldingen van discriminatie.

§ 2. De Vlaamse Regering concretiseert de opdrachten en de werking van de gelijkebehandelingsbureaus en vult die verder aan.

HOOFDSTUK V. — Slotbepalingen

Art. 44. Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een punt 18°, dat luidt als volgt :

« 18° van geschillen over discriminatie, in de zin van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. »

Art. 45. Artikel 581 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 11°, dat luidt als volgt :

« 11° de geschillen over discriminatie, in de zin van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. »

Art. 46. Artikel 585 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 10°, dat luidt als volgt :

« 10° over de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 30 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. »

Art. 47. Artikel 587bis van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 3°, dat luidt als volgt :

« 3° over de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 30 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. »

Art. 48. Artikel 588 van hetzelfde wetboek wordt aangevuld met een punt 15°, dat luidt als volgt :

« 15° op de vorderingen tot staking en hij legt de maatregelen van openbaarmaking van zijn beslissing op die hij nodig acht, krachtens artikel 30 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid. »

Art. 49. De Vlaamse Regering legt tweejaarlijks een evaluatierapport voor aan het Vlaams Parlement over de toepassing van hoofdstuk IV.

Art. 50. Het decreet van 13 mei 1997 houdende de opvolging van de resoluties van de Wereldvrouwenconferentie die van 4 tot 14 september 1995 in Peking heeft plaatsgehad wordt opgeheven.

Art. 51. Artikel 6, § 2, 3°, 5°, 6° en 7°, artikel 40, artikel 42 en artikel 43 treden in werking op een door de Vlaamse Regering te bepalen datum.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 10 juli 2008.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
K. PEETERS

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen,
K. VAN BREMPT

Nota

(1) *Zitting 2007-2008.*

Stukken. Ontwerp van decreet : 1578, nr. 1. — Amendementen : 1578, nr. 2. — Verslag over hoorzitting : 1578, nr. 3. — Verslag : 1578, nr. 4. — Reflectienota : 1578, nr. 5. — Tekst aangenomen door de plenaire vergadering : 1578, nr. 6.

Handelingen. Bespreking en aanneming : Middagvergadering van 2 juli 2008.

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

F. 2008 — 3261

[2008/203387]

10 JUILLET 2008. — Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement (1)

Le Parlement flamand a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit : Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement.

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

Article 1^{er}. 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 œuvre 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 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;

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. § 1^{er}. 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 I^{re}. — 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. § 1^{er}. 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 § 1^{er}, 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 1^{re}. — 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. § 1^{er}. 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. § 1^{er}. 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. § 1^{er}. 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 § 1^{er} 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, § 1^{er}, 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, § 1^{er}.

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. § 1^{er}. 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 § 1^{er}, 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. § 1^{er}. 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 § 1^{er}, 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 jusqu'à 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. § 1^{er}. 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. § 1^{er}. 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. § 1^{er}. 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 invoquent 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 § 1^{er}, 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^o, 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^o si l'instance judiciaire compétente considère comme prouvés les faits de discrimination qui font l'objet d'un signalement;

2^o 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 § 1^{er}, ce qui selon cette première personne est un motif pour rompre la relation de droit sans préavis ou fin de préavis;

3^o 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 § 1^{er}.

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. § 1^{er}. 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 § 1^{er}, sont pour les caractéristiques de protection pour lesquelles ils sont compétents, également compétents pour :

1^o octroyer une assistance indépendante aux victimes de discrimination lors du traitement de leurs signalements ou plaintes de discrimination;

2^o mener des études indépendantes à propos de la discrimination;

3^o publier des rapports indépendants et formuler des recommandations sur tout sujet relatif à la discrimination.

Art. 41. § 1. 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^o à 3^o, et dans tous les litiges relatifs aux aspects reliés au travail de l'article 20, point 7^o qui pourraient découler du présent décret, les associations et organisations suivantes peuvent ester en justice :

1^o les organisations représentatives des travailleurs, employeurs, des classes moyennes et de l'agriculture qui siègent au conseil du SERV;

2^o 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^o 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^o 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 § 1^{er} 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. § 1^{er}. 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. § 1^{er}. 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.

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.

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

Bruxelles, le 10 juillet 2008.

Le ministre Président du Gouvernement flamand,

K. PEETERS

Le ministre flamand de la Mobilité, de l'Economie sociale et de l'Egalité des Chances,

K. VAN BREMPT

Note

(1) *Session 2007-2008*

Documents. Projet de décret : 1578, n° 1. — Amendements : 1578, n° 2. — Rapport d'audition : 1578, n° 3. — Rapport : 1578, n° 4. — Note de réflexion : 1578, n° 5. — Texte adopté en séance plénière : 1578, n° 6.

Annales. Discussion et adoption : Séance d'après-midi du 2 juillet 2008.