

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

**DEUTSCHSPRACHIGE GEMEINSCHAFT
COMMUNAUTE GERMANOPHONE — DUITSTALIGE GEMEENSCHAP**

MINISTERIUM DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT

D. 2012 — 1619

[2012/202232]

19. MÄRZ 2012 — Dekret zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung

Das Parlament der Deutschsprachigen Gemeinschaft hat das Folgende angenommen und wir, Regierung, sanktionieren es:

TITEL 1 - ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

KAPITEL 1 - EINLEITENDE BESTIMMUNGEN

Artikel 1 - Das vorliegende Dekret dient der Umsetzung folgender Richtlinien:

1. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft;
2. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf;
3. Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen;
4. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung).

Art. 2 - Das vorliegende Dekret bezweckt für die in Artikel 4 erwähnten Angelegenheiten die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund:

1. der Nationalität, einer sogenannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder der nationalen oder ethnischen Herkunft;
2. des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, einer Behinderung;
3. des Geschlechtes und verwandter Gebiete wie die Schwangerschaft, die Geburt und Mutterschaft oder aber die Geschlechtsumwandlung;
4. des Zivilstandes, der Geburt, des Vermögens, der politischen Anschauung, der gewerkschaftlichen Überzeugung, der Sprache, des aktuellen oder zukünftigen Gesundheitszustandes, eines physischen oder genetischen Merkmals oder der sozialen Herkunft.

KAPITEL 2 - BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

Art. 3 - Für die Anwendung des vorliegenden Dekrets versteht man unter:

1. geschützte Merkmale: die Nationalität, eine sogenannte Rasse, die Hautfarbe, die Abstammung oder die nationale oder ethnische Herkunft, das Alter, die sexuelle Ausrichtung, die Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, eine Behinderung, das Geschlecht und verwandte Gebiete wie die Schwangerschaft, die Geburt und Mutterschaft oder aber die Geschlechtsumwandlung, der Zivilstand, die Geburt, das Vermögen, die politische Anschauung, die gewerkschaftliche Überzeugung, die Sprache, der aktuelle oder zukünftige Gesundheitszustand, ein physisches oder genetisches Merkmal oder die soziale Herkunft;
2. unmittelbare Unterscheidung: Situation, die entsteht, wenn eine Person aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
3. unmittelbare Diskriminierung: eine unmittelbare Unterscheidung, einzige Ausnahme dazu bilden die in Titel 2 Kapitel 2 angeführten Fälle, die diese Unterscheidung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich rechtfertigen, wenn die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind;
4. mittelbare Unterscheidung: Situation, die entsteht, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die durch ein bestimmtes geschütztes Merkmal gekennzeichnet sind, gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligt werden können;
5. mittelbare Diskriminierung: eine mittelbare Unterscheidung, außer die Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind angemessen und erforderlich;
6. Belästigung: unerwünschte Verhaltensweisen, die mit mindestens einem der geschützten Merkmale in Zusammenhang stehen, und die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;
7. sexuelle Belästigung: unerwünschte Verhaltensweisen physischer, verbaler oder nonverbaler Natur mit sexuellem Hintergrund, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und insbesondere ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;

8. Anweisung zur Diskriminierung: jedes Verhalten, das darin besteht, wem auch immer die Anweisung zu erteilen, eine Person, eine Gruppe, eine Gemeinschaft oder eines ihrer Mitglieder aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale zu diskriminieren;

9. angemessene Vorkehrungen: geeignete Maßnahmen, die im konkreten Fall je nach den Bedürfnissen getroffen werden, um einer Person mit Behinderung den Zugang zu den Bereichen, auf die vorliegendes Dekret anwendbar ist, die Teilnahme daran und den beruflichen Aufstieg darin zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden die Person, die sie ergreifen müsste, unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der in Sachen Personen mit Behinderung Öffentlichen Politik ausreichend kompensiert wird;

10. Bestimmungen: alle gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen, die individuellen oder kollektiven Arbeitsabkommen und die Arbeitsordnungen sowie die Klauseln in einseitig erstellten Dokumenten;

11. Arbeitsverhältnis: die Arbeitsverhältnisse, für die die Deutschsprachige Gemeinschaft aufgrund

- der Einrichtungen im Sinne von Artikel 9 Absatz 2 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 über institutionelle Reformen, der durch Artikel 5 § 1 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft auf die Deutschsprachige Gemeinschaft Anwendung findet,

- der in Artikel 24 § 4 der Verfassung angeführten Unterrichtsanstalten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, aller Typen, aller Stufen und aller Netze,

- der Dienste im Sinne von Artikel 87 § 1 des Sondergesetzes vom 8. August 1980 über institutionelle Reformen, der durch Artikel 54 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft auf die Deutschsprachige Gemeinschaft Anwendung findet,

zuständig ist, sowohl was den Zugang zur Beschäftigung, den Aufstieg, die Arbeitsbedingungen, die Besoldung und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anbelangt;

12. Unterrichtswesen: das in der Deutschsprachigen Gemeinschaft organisierte Unterrichtswesen aufgrund von Artikel 130 § 1 Nummer 3 der Verfassung;

13. Beschäftigung: die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft geführte Beschäftigungspolitik aufgrund von Artikel 6 § 1 Nummer IX des Sondergesetzes vom 8. August 1980 über institutionelle Reformen;

14. kulturelle Angelegenheiten: die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft geführte Politik aufgrund von Artikel 4 § 1 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft;

15. personenbezogene Angelegenheiten: die von der Deutschsprachigen Gemeinschaft geführte Politik aufgrund von 4 § 2 des Gesetzes vom 31. Dezember 1983 über institutionelle Reformen für die Deutschsprachige Gemeinschaft;

16. sozialen Vorteile: die sozialen Vergünstigungen im Sinne von Artikel 7 § 2 der Verordnung 492/2011 des Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union;

17. Güter: die Güter und Waren im Sinne der Bestimmungen des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft über den freien Güter- und Warenverkehr sowie im Sinne des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union;

18. Dienstleistungen: die Dienstleistungen allgemeinen Interesses einschließlich der Dienstleistungen im Sinne des Artikels 57 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union;

19. Stelle: die mit der Förderung der Gleichbehandlung befasste Stelle bzw. die mit der Förderung der Gleichbehandlung befassten Stellen.

KAPITEL 3 - ALLGEMEINER ANWENDUNGSBEREICH

Art. 4 - Das Dekret ist im Rahmen der territorialen und materiellen Zuständigkeiten der Deutschsprachigen Gemeinschaft anwendbar auf alle Personen sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor, einschließlich der öffentlichen Einrichtungen, in Bezug auf:

1. das Arbeitsverhältnis;
2. das Unterrichtswesen;
3. die Beschäftigung;
4. die kulturellen Angelegenheiten;
5. die personenbezogenen Angelegenheiten;
6. die sozialen Vorteile;
7. den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die den Bürgern zur Verfügung stehen, und deren Beschaffung.

TITEL 2 - GRUNDSATZ DER GLEICHBEHANDLUNG

KAPITEL 1 - DISKRIMINIERUNGSVERBOT

Art. 5 - Jede Form von Diskriminierung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale ist verboten.

Unter Diskriminierung versteht man:

1. die unmittelbare Diskriminierung;
2. die mittelbare Diskriminierung;
3. die Belästigung und sexuelle Belästigung;
4. die Anweisung zur Diskriminierung;
5. die Weigerung, angemessene Vorkehrungen zugunsten einer Person mit Behinderung zu treffen.

Bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, werden die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt. Insbesondere, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, muss dieses System für männliche und weibliche Arbeitnehmer auf gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Jede unmittelbare Unterscheidung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, es sei denn, diese unmittelbare Unterscheidung ist durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles sind angemessen und notwendig.

Jede mittelbare Unterscheidung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale stellt eine mittelbare Diskriminierung dar, es sei denn:

1. die dem Anschein nach neutralen Bestimmungen, Kriterien oder Verfahren, die dieser mittelbaren Unterscheidung zugrunde liegen, sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles sind angemessen und notwendig, oder
2. im Falle von mittelbarer Unterscheidung aufgrund einer Behinderung wird nachgewiesen, dass keine angemessenen Vorkehrungen getroffen werden können.

KAPITEL 2 - SONDERBESTIMMUNGEN

Abschnitt 1 - Beschäftigungsbereich

Art. 6 - Eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, es sei denn, diese unmittelbare Unterscheidung ist durch eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung gerechtfertigt.

Es handelt sich um eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Art. 7 - In Abweichung von Artikel 6 stellt eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund religiöser Grundsätze oder Weltanschauungen keine Diskriminierung dar, weder in den Fällen, in denen die berufliche Tätigkeit der öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, noch aufgrund der Art der beruflichen Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung, wenn die religiösen Grundsätze oder Weltanschauungen eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

Art. 8 - In Abweichung von Artikel 6 stellt eine unmittelbare Unterscheidung aufgrund des Alters keine Diskriminierung dar, wenn diese Unterscheidung durch ein rechtmäßiges Ziel, insbesondere im Bereich der Beschäftigungspolitik und im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, sowie durch jedes vergleichbare Ziel objektiv und angemessen gerechtfertigt ist und wenn die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und notwendig sind.

Art. 9 - Ein Elternteil, der sich in einem Arbeitsverhältnis befindet und einen Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub oder Adoptionsurlaub in Anspruch nimmt, hat nach Ablauf dieses Urlaubs das Recht auf die Ausübung seiner früheren Tätigkeit oder einer gleichwertigen Tätigkeit zu nicht weniger günstigen Bedingungen und auf alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte.

Abschnitt 2 - Zugang zu den Gütern und Dienstleistungen sowie Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Art. 10 - Der Zugang zu den Gütern und den Dienstleistungen sowie die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen kann vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts ermöglicht werden, wenn diese Unterscheidung durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

KAPITEL 3 - POSITIVE MASSNAHMEN

Art. 11 - Die Deutschsprachige Gemeinschaft kann positive Maßnahmen ergreifen oder beibehalten.

Eine unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale führt nie zu der Feststellung irgendeiner Form von Diskriminierung, wenn diese unmittelbare oder mittelbare Unterscheidung eine positive Maßnahme darstellt.

Eine positive Maßnahme kann nur unter Einhaltung folgender Bedingungen durchgeführt werden:

1. Es muss eine offensichtliche Ungleichheit bestehen;
2. die Beseitigung dieser Ungleichheit muss als ein zu förderndes Ziel bestimmt werden;
3. die positive Maßnahme muss zeitweilig und derartig sein, dass sie verschwindet, wenn das gesetzte Ziel erreicht ist;
4. die positive Maßnahme darf die Rechte anderer nicht unnötig beeinträchtigen.

Die Regierung bestimmt unter Einhaltung der im vorhergehenden Absatz festgelegten Bedingungen, in welchen Fällen und unter welchen Bedingungen eine positive Maßnahme getroffen werden kann.

KAPITEL 4 - MIT DER FÖRDERUNG DER GLEICHBEHANDLUNG BEFASSTE STELLEN

Art. 12 - Die Regierung bezeichnet eine oder mehrere Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen zu fördern.

Die Stelle ist zuständig für:

1. die Unterstützung der Opfer von Diskriminierung, indem ihnen die Rechte und Pflichten mitgeteilt werden und sie in Beschwerdeverfahren wegen Diskriminierung begleitet werden;
2. das Verfassen von Berichten, Untersuchungen und Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit der Diskriminierung in Zusammenhang stehen.

Zudem können sie in Streitsachen, die in Anwendung des Dekrets eingetreten sind, vor Gericht auftreten.

Art. 13 - Folgende Vereinigungen oder Organisationen können ebenfalls in Streitsachen, die in Anwendung des Dekrets eingetreten sind, vor Gericht auftreten, wenn ihren festgehaltenen statutarischen Aufträgen Schaden zugefügt wird:

1. gemeinnützige Einrichtungen öffentlichen Interesses und Vereinigungen, die zum Zeitpunkt der Diskriminierung über die juristische Persönlichkeit verfügen und in deren Statuten als Ziel festgehalten ist, die Menschenrechte zu verteidigen und die Diskriminierung zu bekämpfen;

2. die repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, so wie in Artikel 3 des Gesetzes vom 5. Dezember 1968 über die Kollektivabkommen und die paritätischen Kommissionen definiert, und die überberuflichen Arbeitgeberorganisationen mit Sitz in der Deutschsprachigen Gemeinschaft;

3. die repräsentativen Organisationen im Sinne des Gesetzes vom 19. Dezember 1974 zur Organisation der Beziehungen zwischen den öffentlichen Behörden und den Gewerkschaften der Arbeitnehmer, die diesen Behörden angehören.

Art. 14 - Wenn das Opfer der Straftat oder der Diskriminierung eine identifizierte natürliche oder juristische Person ist, ist die Klage der in Artikel 12 vorgesehenen Stelle und der in Artikel 13 vorgesehenen Vereinigungen oder Organisationen nur zulässig, wenn diese den Beweis erbringen, mit der Zustimmung des Opfers zu handeln.

TITEL 3 - KONTROLLE UND SANKTIONEN

KAPITEL 1 - BEWEISLAST

Art. 15 - Die Bestimmungen des vorliegenden Kapitels sind anwendbar auf alle Gerichtsverfahren, mit Ausnahme der Strafverfahren.

Art. 16 - Wenn eine Person, die sich als Opfer einer Diskriminierung betrachtet, die in Artikel 12 aufgeführte Stelle oder die in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen und Organisationen sich vor der zuständigen Gerichtsbarkeit auf Taten berufen, die das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund von mindestens einem der geschützten Merkmale vermuten lassen, muss der Beklagte beweisen, dass keine Diskriminierung stattgefunden hat.

Unter Taten, die das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals vermuten lassen, versteht man unter anderem, aber nicht ausschließlich:

1. die Begebenheiten, die eine bestimmte Wiederholung der ungünstigen Behandlung gegenüber Personen erkennen lassen, die ein gemeinsames geschütztes Merkmal haben, unter anderem verschiedene bei der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder bei einer in Artikel 13 aufgeführten Vereinigung oder Organisation gemachte einzelne Meldungen oder

2. die Begebenheiten, die erkennen lassen, dass die Situation des Opfers der ungünstigeren Behandlung mit der Situation der Vergleichsperson vergleichbar ist.

Unter Taten, die das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung aufgrund eines geschützten Merkmals vermuten lassen, versteht man unter anderem, aber nicht ausschließlich:

1. allgemeine Statistiken über die Situation der Gruppe, der das Diskriminierungsopfer angehört oder
2. die Verwendung eines vom Wesen her verdächtigen Unterscheidungsmerkmals oder
3. statistisches Grundmaterial, das eine ungünstige Behandlung erkennen lässt oder
4. offenkundige Taten.

KAPITEL 2 - RECHTSSCHUTZ

Art. 17 - Die Bestimmungen, die gegen vorliegendes Dekret verstoßen, und die Vertragsklauseln, in denen vorgesehen ist, dass ein oder mehrere Vertragspartner auf die durch vorliegendes Dekret gewährleisteten Rechte verzichtet bzw. verzichten, sind nichtig.

Art. 18 - § 1 - Wenn eine Beschwerde wegen eines in einem anderen Bereich als dem der Arbeitsverhältnisse begangenen Verstoßes gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets von bzw. zugunsten einer Person eingereicht wird, dürfen diejenigen, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, gegenüber der betroffenen Person keine nachteilige Maßnahme ergreifen, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde zusammenhängen.

§ 2 - Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter "nachteilige Maßnahme" jede gegen die Klage einreichende Person gerichtete ungünstige oder unvorteilhafte Maßnahme.

§ 3 - Im Sinne von § 1 versteht man unter "Beschwerde":

1. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der betroffenen Person bei der Organisation oder der Einrichtung, gegen die die Beschwerde gerichtet ist, gemäß Absatz 2 eingereicht wird;
2. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die zugunsten der betroffenen Person von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen eingereicht wird;
3. eine Rechtsklage, die von der betroffenen Person eingereicht wird;
4. eine Rechtsklage, die zugunsten der betroffenen Person von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen eingereicht wird.

Die in Absatz 1 Nummern 1 und 2 erwähnte mit Gründen versehene Beschwerde ist ein datierter, unterzeichneter und per Einschreiben notifizierter Brief, in dem die Anfechtungsgründe gegen den Urheber der angeblichen Diskriminierung dargelegt werden.

§ 4 - Wenn binnen zwölf Monaten nach Einreichen der Beschwerde eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betroffenen Person ergriffen wird, obliegt die Beweislast, dass die nachteilige Maßnahme aus Gründen ergriffen wurde, die nicht mit der Beschwerde zusammenhängen, demjenigen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist.

Wenn eine Rechtsklage von bzw. zugunsten der betroffenen Person eingereicht wurde, wird die in Absatz 1 erwähnte Frist verlängert und endet erst drei Monate nach dem Tag, an dem das Urteil rechtskräftig geworden ist.

§ 5 - Wenn befunden wird, dass eine nachteilige Maßnahme unter Verstoß gegen § 1 ergriffen worden ist, zahlt derjenige, der die Maßnahme ergriffen hat, der betroffenen Person eine Entschädigung, deren Höhe nach Wahl dieser Person entweder der in Artikel 20 § 2 erwähnten Pauschalentschädigung oder dem von dieser Person tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall obliegt es der betroffenen Person, den Umfang des erlittenen Schadens zu beweisen.

§ 6 - Der im vorliegenden Artikel erwähnte Schutz ist auch anwendbar auf Personen, die im Rahmen der Untersuchung der in § 3 erwähnten Beschwerde als Zeuge auftreten und die die Person, bei der die Beschwerde eingereicht wird, durch ein unterzeichnetes und datiertes Dokument über die Begebenheiten informieren, die sie selbst gesehen oder gehört haben und die sich auf den Umstand beziehen, der Gegenstand der Beschwerde ist, oder die als Zeuge vor Gericht auftreten.

§ 7 - Auf Anfrage der beklagten Partei kann die gemäß § 3 angerufene Gerichtsbarkeit die in § 4 erwähnten Fristen verkürzen.

Art. 19 - § 1 - Wenn eine Beschwerde wegen eines im Bereich der Arbeitsverhältnisse begangenen Verstoßes gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets von bzw. zugunsten einer Person eingereicht wird, darf der Arbeitgeber gegenüber dieser Person keine nachteilige Maßnahme ergreifen, es sei denn aus Gründen, die nicht mit dieser Beschwerde zusammenhängen.

§ 2 - Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter "nachteiliger Maßnahme" unter anderem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen oder die nachteilige Maßnahme, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen worden ist.

§ 3 - Im Sinne des vorliegenden Artikels versteht man unter "Beschwerde":

1. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der betroffenen Person auf Ebene des Unternehmens oder des Dienstes, in dem sie beschäftigt ist, gemäß Absatz 2 eingereicht wird;

2. eine mit Gründen versehene Beschwerde, die von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen zugunsten der betroffenen Person gegen das Unternehmen oder den Dienst, in dem sie beschäftigt ist, eingereicht wird;

3. eine Rechtsklage, die von der betroffenen Person eingereicht wird;

4. eine Rechtsklage, die zugunsten der betroffenen Person von der in Artikel 12 aufgeführten Stelle oder von den in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen eingereicht wird.

Die in Absatz 1 Nummern 1 und 2 erwähnte mit Gründen versehene Beschwerde ist ein datierter, unterzeichneter und per Einschreiben notifizierter Brief, in dem die Anfechtungsgründe gegen den Urheber der angeblichen Diskriminierung dargelegt werden.

§ 4 - Wenn der Arbeitgeber binnen zwölf Monaten nach Einreichen der Beschwerde eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betroffenen Person ergreift, obliegt die Beweislast, dass die nachteilige Maßnahme aus Gründen ergriffen wurde, die nicht mit der Beschwerde zusammenhängen, demjenigen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist.

Wenn eine Rechtsklage von bzw. zugunsten der betroffenen Person eingereicht wurde, wird die in Absatz 1 erwähnte Frist verlängert und endet erst drei Monate nach dem Tag, an dem das Urteil rechtskräftig geworden ist.

§ 5 - Wenn der Arbeitgeber unter Verstoß gegen § 1 eine nachteilige Maßnahme gegenüber der betroffenen Person ergreift, beantragt diese Person oder die Vereinigung oder Organisation, der sie angeschlossen ist, dass sie wieder in das Unternehmen oder in den Dienst aufgenommen wird oder dass man sie ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben lässt.

Der Antrag wird innerhalb der dreißig Tage nach der Notifizierung der Kündigung mit oder ohne Kündigungsfrist oder nach der einseitigen Änderung der Arbeitsbedingungen per Einschreiben eingereicht. Der Arbeitgeber bezieht innerhalb von dreißig Tagen nach der Notifizierung des Antrags Stellung.

Der Arbeitgeber, der die Person wieder in das Unternehmen oder in den Dienst aufnimmt oder sie ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben lässt, ist verpflichtet, den wegen Kündigung oder Änderung der Arbeitsbedingungen ausgefallenen Lohn und die diesbezüglichen Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerbeiträge auf diesen Lohn nachzuzahlen.

Vorliegender Paragraph ist nicht anwendbar, wenn die nachteilige Maßnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen wird.

§ 6 - Wenn die betroffene Person nach dem in § 5 Absatz 1 erwähnten Antrag nicht wieder aufgenommen wird oder ihre Funktion nicht unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben kann und wenn befunden wurde, dass die nachteilige Maßnahme gegen § 1 verstößt, zahlt der Arbeitgeber der betroffenen Person eine Entschädigung, die nach Wahl dieser Person entweder einem Pauschalbetrag, der mit dem Bruttolohn für sechs Monate übereinstimmt, oder dem von der betroffenen Person tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall obliegt es der betroffenen Person, den Umfang des erlittenen Schadens zu beweisen.

§ 7 - Der Arbeitgeber ist verpflichtet die gleiche Entschädigung zu zahlen, ohne dass die Person oder die Vereinigung oder Organisation, der sie angeschlossen ist, den in § 5 erwähnten Antrag einreichen muss, um wieder in das Unternehmen oder den Dienst aufgenommen zu werden oder ihre Funktion unter den gleichen Bedingungen wie vorher ausüben zu können:

1. wenn die zuständige Gerichtsbarkeit die diskriminierenden Taten, die Gegenstand der Beschwerde sind, als erwiesen betrachtet;

2. wenn die betroffene Person das Arbeitsverhältnis kündigt, weil das Verhalten des Arbeitgebers gegen die Bestimmungen von § 1 verstößt und dies für die betroffene Person ein Grund ist, das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist bzw. vor deren Ablauf zu beenden;

3. wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aufgrund eines schwerwiegenden Vergehens beendet hat, die zuständige Gerichtsbarkeit dies jedoch als nicht begründet erachtet und als Verstoß gegen die Bestimmungen von § 1 ansieht.

§ 8 - Wenn die nachteilige Maßnahme nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergriffen wird und befunden wird, dass diese Maßnahme gegen § 1 verstößt, zahlt der Arbeitgeber dem Opfer die in § 6 erwähnte Entschädigung.

§ 9 - Der im vorliegenden Artikel erwähnte Schutz ist auch anwendbar auf Personen, die im Rahmen der Untersuchung der in § 3 erwähnten Beschwerde als Zeuge auftreten und die die Person, bei der die Beschwerde eingereicht wird, durch ein unterzeichnetes und datiertes Dokument über die Begebenheiten informieren, die sie selbst gesehen oder gehört haben und die sich auf den Umstand beziehen, der Gegenstand der Beschwerde ist, oder die als Zeuge vor Gericht auftreten.

§ 10 - Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels sind auch anwendbar auf andere Personen als Arbeitgeber, die im Rahmen der Arbeitsverhältnisse Personen beschäftigen oder ihnen Aufgaben zuteilen.

Art. 20 - § 1 - Im Falle von Diskriminierung kann das Opfer eine Entschädigung in Anwendung des Rechts der vertraglichen oder außervertraglichen Haftung verlangen. In den hiernach erwähnten Fällen zahlt die Person, die gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen hat, dem Opfer eine Entschädigung, die nach Wahl des Opfers entweder einem gemäß § 2 festgelegten Pauschalbetrag oder dem vom Opfer tatsächlich erlittenen Schaden entspricht. Im letzteren Fall obliegt es dem Opfer, den Umfang des erlittenen Schadens zu beweisen.

§ 2 - Die in § 1 erwähnte Pauschalentschädigung wird wie folgt festgelegt:

1. Die Pauschalentschädigung für den infolge einer Diskriminierung erlittenen moralischen Schaden ist auf 650 Euro festgelegt. Dieser Betrag wird jedoch auf 1.300 Euro erhöht, wenn der Zuwiderhandelnde nicht nachweisen kann, dass die beanstandete ungünstige oder nachteilige Behandlung auch aus nicht diskriminierenden Gründen angewandt worden wäre, oder wenn andere Umstände es rechtfertigen, wie die besondere Schwere des erlittenen moralischen Schadens.

2. Wenn das Opfer die Entschädigung für den moralischen und materiellen Schaden verlangt, den es wegen Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse erlitten hat, entspricht die Pauschalentschädigung für den materiellen und moralischen Schaden dem Bruttolohn von sechs Monaten, es sei denn, der Arbeitgeber weist nach, dass die beanstandete ungünstige oder nachteilige Behandlung auch aus nicht diskriminierenden Gründen angewandt worden wäre. In diesem letzteren Fall wird die Pauschalentschädigung für den materiellen und moralischen Schaden auf den Bruttolohn von drei Monaten begrenzt. Wenn der materielle Schaden, der auf eine Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsverhältnisse gemäß Artikel 3 Nummer 11 zurückzuführen ist, jedoch durch die Anwendung der in Artikel 17 vorgesehenen Nichtigkeitssanktion wiedergutmacht werden kann, wird die Pauschalentschädigung gemäß den Bestimmungen in Nummer 1 festgelegt.

§ 3 - Die in § 2 Nummer 1 erwähnte Pauschalentschädigung kann in Anlehnung an die Entwicklung des Verbraucherpreisindex zum 1. Januar eines jeden Jahres von der Regierung angepasst werden.

Art. 21 - Die Gerichtsbarkeit kann auf Antrag des Diskriminierungsopfers, der in Artikel 12 aufgeführten Stelle, der in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen, der Staatsanwaltschaft oder des Arbeitsauditorats, das die Gerichtsbarkeit selbst angerufen hat, den Urheber der Diskriminierung zur Zahlung eines Zwangsgeldes verurteilen, falls der Diskriminierung kein Ende gesetzt worden ist. Die Gerichtsbarkeit entscheidet gemäß den Artikeln 1385bis bis 1385nonies des Gerichtsgesetzbuches.

Art. 22 - Jede Diskriminierung, die durch ein Personalmitglied verübt wird, kann zudem Anlass zu einem Disziplinarverfahren geben gemäß den auf das Personal anwendbaren Bestimmungen.

KAPITEL 3 - UNTERLASSUNGSKLAGE

Art. 23 - § 1 - Auf Antrag des Diskriminierungsopfers, der in Artikel 12 aufgeführten Stelle, der in Artikel 13 aufgeführten Vereinigungen oder Organisationen, der Staatsanwaltschaft oder, je nach Art der Tat, des Arbeitsauditorats stellt der Präsident des Gerichts Erster Instanz, der Präsident des Arbeitsgerichts oder des Handelsgerichts den Tatbestand fest und ordnet die Unterlassung dieser Tat an, die einen Verstoß gegen die Bestimmungen des vorliegenden Dekrets darstellt, selbst wenn diese Tat unter das Strafrecht fällt.

§ 2 - Auf Antrag des Opfers kann der Präsident des Gerichts ihm die in Artikel 20 § 2 erwähnte Pauschalentschädigung gewähren.

§ 3 - Der Präsident des Gerichts kann anordnen, dass seine Entscheidung oder die von ihm erstellte Zusammenfassung während der von ihm bestimmten Frist sowohl außerhalb als auch innerhalb der Niederlassungen des Zuwiderhandelnden oder der Räumlichkeiten, die Letzterem gehören, angeschlagen wird und dass sein Urteil oder dessen Zusammenfassung auf Kosten des Zuwiderhandelnden in Zeitungen oder in jeder anderen angemessenen Form veröffentlicht oder verbreitet wird.

Diese Maßnahmen der Bekanntmachung dürfen jedoch nur angeordnet werden, wenn sie dazu beitragen können, dass der beanstandeten Tat bzw. ihren Auswirkungen ein Ende gesetzt wird.

§ 4 - Die Klage, die sich auf § 1 stützt, wird wie im Eilverfahren eingeleitet und untersucht.

Sie kann auf Antrag eingeleitet werden. Sie wird in vier Exemplaren bei der Kanzlei der zuständigen Gerichtsbarkeit hinterlegt oder dieser Kanzlei per Einschreiben zugesandt.

Zur Vermeidung der Nichtigkeit enthält der Antrag:

1. den Tag, den Monat und das Jahr;
2. den Namen, die Vornamen, den Beruf und den Wohnsitz des Antragstellers;
3. den Namen und die Adresse der natürlichen oder juristischen Person, gegen die die Klage eingereicht wird;
4. den Gegenstand und die Darstellung der Klagegründe.

Der Greffier des Gerichts benachrichtigt unverzüglich die Gegenpartei per Gerichtsbrief, dem ein Exemplar des Antrags beigefügt ist, und fordert sie auf, frühestens drei Tage und spätestens acht Tage nach Versenden des Gerichtsbriefs zu erscheinen.

Über die Klage wird ungeachtet jeglicher Verfolgung wegen derselben Taten vor einem Strafgericht entschieden.

Falls die beim Strafgericht anhängig gemachten Taten Gegenstand einer Unterlassungsklage sind, kann über die Strafverfolgung erst entschieden werden, nachdem eine rechtskräftige Entscheidung in Bezug auf die Unterlassungsklage ergangen ist. Die Verjährung der Strafverfolgung wird während der Aufschiebung ausgesetzt.

Das Urteil ist einstweilen vollstreckbar ungeachtet von Rechtsmitteln und ohne Sicherheitsleistung. Es wird allen Parteien und dem Prokurator des Königs unverzüglich vom Greffier des Gerichts mitgeteilt.

§ 5 - Die Bestimmungen des vorliegenden Artikels beeinträchtigen nicht die Zuständigkeiten des Staatsrats, die in den koordinierten Gesetzen über den Staatsrat vom 12. Januar 1973 definiert sind.

TITEL 4 - STRAFBESTIMMUNGEN

Art. 24 - Für die Anwendung des vorliegenden Titels versteht man unter Diskriminierung jede Form von beabsichtigter unmittelbarer Diskriminierung, beabsichtigter mittelbarer Diskriminierung, Anweisung zur Diskriminierung oder beabsichtigter Belästigung aufgrund eines gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmals und die Weigerung, angemessene Vorkehrungen für eine Person mit Behinderung zu treffen.

Art. 25 - Mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen wird bestraft:

1. jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zur Diskriminierung gegenüber einer Person wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale anstiftet;
2. jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zu Hass oder Gewalt gegenüber einer Person wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale anstiftet;

3. jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zur Diskriminierung oder Segregation gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale anstiftet;

4. jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen zu Hass oder Gewalt gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale anstiftet.

Art. 26 - Jede Person, die in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen Ideen verbreitet, die auf rassistischen Vorurteilen oder Rassenhass beruhen, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

Art. 27 - Jede Person, die Mitglied einer Gruppe oder Gemeinschaft ist, die offenkundig und wiederholt Diskriminierung und Segregation aufgrund der Nationalität, einer sogenannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder einer nationalen oder ethnischen Herkunft in einer der in Artikel 444 des Strafgesetzbuches erwähnten Situationen anpreist, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

Art. 28 - Mit einer Gefängnisstrafe von zwei Monaten bis zu zwei Jahren wird jeder Beamte oder öffentliche Amtsträger, jeder Träger oder Bedienstete der öffentlichen Gewalt oder der öffentlichen Behörde bestraft, der in der Ausübung seiner Funktionen eine Person wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale diskriminiert.

Dieselben Strafen werden angewandt, wenn die Taten gegenüber einer Gruppe, einer Gemeinschaft oder ihren Mitgliedern wegen eines der gemäß Artikel 3 Nummer 1 geschützten Merkmale begangen werden.

Wenn der Beschuldigte beweist, dass er auf Befehl seiner Vorgesetzten in Angelegenheiten gehandelt hat, für die sie zuständig sind und für die er ihnen als Untergeordneter Gehorsam schuldet, werden die Strafen nur auf die Vorgesetzten angewandt, die den Befehl erteilt haben.

Wenn die Beamten oder öffentlichen Amtsträger, die beschuldigt werden, die oben erwähnten Willkürtaten befohlen, zugelassen oder erleichtert zu haben, behaupten, dass ihre Unterschrift erschlichen worden ist, sind sie verpflichtet, der Tat gegebenenfalls ein Ende zu setzen und den Schuldigen anzuzeigen; sonst werden sie persönlich verfolgt.

Wenn eine der oben erwähnten Willkürtaten durch Fälschung der Unterschrift eines Beamten begangen worden ist, werden die Urheber der Fälschung und diejenigen, die die Unterschrift böswillig oder betrügerisch verwenden, mit einer Gefängnisstrafe von zehn bis zu 15 Jahren bestraft.

Art. 29 - Jede Person, die eine Diskriminierung aufgrund der Nationalität, einer sogenannten Rasse, der Hautfarbe, der Abstammung oder einer nationalen oder ethnischen Herkunft verübt, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

Art. 30 - Jede Person, die einem aufgrund von Artikel 23 infolge einer Unterlassungsklage erlassenen Urteil oder Entscheidung nicht nachkommt, wird mit einer Gefängnisstrafe von einem Monat bis zu einem Jahr und einer Geldbuße von 50 Euro bis 1.000 Euro oder mit nur einer dieser Strafen bestraft.

Art. 31 - Bei Anwendung von Artikel 25, 26, 27, 28, 29 oder 30 können dem Verurteilten außerdem gemäß Artikel 33 des Strafgesetzbuches gewisse Rechte aberkannt werden.

Art. 32 - Alle Bestimmungen von Buch I des Strafgesetzbuches sind anwendbar auf die in vorliegendem Dekret erwähnten Straftaten.

TITEL 5 - ABÄNDERUNGS-, AUFHEBUNGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 33 - Artikel 3 Absatz 3 des Königlichen Erlasses vom 15. April 1958 über das Besoldungsstatut des Lehr- und wissenschaftlichen sowie des ihm gleichgestellten Personals des Ministeriums des Unterrichtswesens wird aufgehoben.

Absatz 4 desselben Artikels wird wie folgt abgeändert:

1. Im einleitenden Satz wird die Wortfolge "et les services d'Afrique" gestrichen.

2. Nummer 2 wird aufgehoben.

3. In Nummer 4 wird die Wortfolge ", ainsi que toute autre institution de droit colonial qui répondait aux mêmes conditions" gestrichen.

4. Folgende Nummer 5 wird eingefügt:

"5. jeder Dienst, der im öffentlichen Sektor eines Mitgliedstaates der Europäischen Union geleistet wurde."

Art. 34 - Artikel 16 § 1 Buchstabe A desselben Königlichen Erlasses wird wie folgt abgeändert:

1. Buchstabe a), abgeändert durch das Dekret vom 6. Juni 2005, wird wie folgt ersetzt:

"a) Die effektiven Dienste, die ein Personalmitglied als Inhaber eines besoldeten Amtes in einer Unterrichtseinrichtung, die von einer Gebietskörperschaft eines Mitgliedstaates der Europäischen Union organisiert, subventioniert oder anerkannt ist, geleistet hat."

2. In Buchstabe m) Nummer 1 wird die Wortfolge "ou les services d'Afrique" gestrichen.

3. In Buchstabe m) Nummer 2, ersetzt durch das Dekret vom 6. Juni 2005, wird die Wortfolge "oder die Dienste in Afrika" gestrichen.

In demselben Artikel, zuletzt abgeändert durch das Dekret vom 11. Mai 2009, wird folgender § 1.1 eingefügt:

"§ 1.1 - In Abweichung von § 1 werden ebenfalls die effektiven Dienste berücksichtigt, die vor der Altersschwelle von einem Personalmitglied geleistet wurden, das sein Amt nach dem 31. August 2011 angetreten hat oder das sein Amt vor diesem Datum angetreten hat und die Altersschwelle zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht hat."

Art. 35 - In Artikel 17 desselben Königlichen Erlasses, zuletzt abgeändert durch das Dekret vom 25. Juni 2007, wird folgender § 5 eingefügt:

"§ 5 - In Abweichung der §§ 1 und 2 werden effektive Dienste berücksichtigt, die vor der Altersschwelle von einem Personalmitglied geleistet wurden, das sein Amt nach dem 31. August 2011 angetreten hat oder das sein Amt vor diesem Datum angetreten hat und die Altersschwelle zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht hat."

Art. 36 - In Artikel 13 des Königlichen Erlasses vom 10. März 1965 über das Besoldungsstatut des Personals der Teilzeitkurse, die in der Zuständigkeit des Ministeriums der Nationalen Erziehung und Kultur liegen, wird folgender § 4 eingefügt:

„§ 4 - In Abweichung von § 1 werden effektive Dienste berücksichtigt, die vor der Altersschwelle von einem Personalmitglied geleistet wurden, das sein Amt nach dem 31. August 2011 angetreten hat oder das sein Amt vor diesem Datum angetreten hat und die Altersschwelle zu diesem Zeitpunkt noch nicht erreicht hat.“

Art. 37 - Artikel 84 Absätze 2 und 3 des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen und sozialpsychologischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Förder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes, ersetzt durch den Erlass der Regierung vom 2. März 1995 und abgeändert durch das Dekret vom 11. Mai 2009, werden aufgehoben.

Art. 38 - Artikel 1 § 1 Nummer 6 des Königlichen Erlasses vom 27. Juli 1976 zur Regelung der Zurdispositionstellung wegen Stellenmangels, der Wiedereinberufung in den Dienst und der Gewährung einer Wartegehalts-subvention im subventionierten Unterrichtswesen wird aufgehoben.

Art. 39 - Artikel 3 § 3 Absatz 2 desselben Königlichen Erlasses, wird wie folgt ersetzt:

„Dienstalter und Amtsalter werden aufgrund der Modalitäten von Artikel 40 Nummern 4 und 5 und Artikel 85 Buchstaben *a), b), d), e), f)* des Königlichen Erlasses vom 22. März 1969 zur Festlegung des Statuts der Mitglieder des Direktions- und Lehrpersonals, des Erziehungshilfspersonals, des paramedizinischen und sozialpsychologischen Personals der staatlichen Einrichtungen für Vor-, Primar-, Förder-, Mittel-, technischen, Kunst- und Normalschulunterricht und der von diesen Einrichtungen abhängenden Internate sowie der Personalmitglieder des mit der Aufsicht über diese Einrichtungen beauftragten Inspektionsdienstes festgelegt.“

Art. 40 - Artikel 1 Absatz 1 Nummer 12 des Dekrets der Wallonischen Region vom 5. Februar 1998 über die Überwachung und Kontrolle bezüglich der Beachtung der Gesetzgebungen im Bereich der Beschäftigungspolitik wird aufgehoben.

Art. 41 - Das Dekret der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom 17. Mai 2004 bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, abgeändert durch das Dekret vom 25. Juni 2007, wird aufgehoben.

Art. 42 - In Artikel 111.3 § 1 Absatz 4 Nummer 3 des Dekrets vom 21. April 2008 zur Aufwertung des Lehrberufs, eingefügt durch das Dekret vom 19. April 2010, wird die Wortfolge „, das zum Ende des Referenzjahres noch keine 25 Jahre alt ist,“ gestrichen.

In § 2 Nummer 3 desselben Artikels wird die Wortfolge „Artikel 39“ durch die Wortfolge „den Artikeln 39 und 42 bis 43bis“ ersetzt.

Art. 43 - In Artikel 12 § 1 Nummer 25 des Dekrets vom 11. Mai 2009 über die Zulassung der Leiharbeitsvermittler und die Überwachung der privaten Arbeitsvermittler wird die Wortfolge „des Dekretes vom 17. Mai 2004 bezüglich der Sicherung der Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, der Wahrung des Berufsgeheimnisses und der Sicherheit der Arbeitnehmer“ durch die Wortfolge „des Dekrets vom 19. März 2012 zur Bekämpfung bestimmter Formen von Diskriminierung“ ersetzt.

Art. 44 - Alle fünf Jahre ab dem Inkrafttreten des vorliegenden Dekrets beurteilt das Parlament die Anwendung und die Wirksamkeit des vorliegenden Dekrets.

Diese Beurteilung findet nach Anhörung und aufgrund eines Berichts der in Artikel 12 aufgeführten Stelle statt.

Die Regierung legt per Erlass die Form und den konkreten Inhalt des Berichts fest.

Die Regierung trägt dafür Sorge, dass die gemäß dem Dekret getroffenen Maßnahmen allen Betroffenen bekannt gemacht werden.

Art. 45 - Das Dekret tritt zehn Tage nach seiner Veröffentlichung im *Belgischen Staatsblatt* in Kraft, mit Ausnahme der Artikel 33 bis 39, die am 1. September 2011 in Kraft treten.

Wir fertigen das vorliegende Dekret aus und ordnen an, dass es durch das *Belgische Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Eupen, 19. März 2012

Der Ministerpräsident, Minister für lokale Behörden
K.-H. LAMBERTZ

Der Minister für Unterricht, Ausbildung und Beschäftigung
O. PAASCH

Die Ministerin für Kultur, Medien und Tourismus
Frau I. WEYKMANS

Der Minister für Familie, Gesundheit und Soziales
H. MOLLERS

—
Fußnote

Sitzungsperiode 2011-2012

Nummerierte Dokumente: 98 (2011-2012) Nr. 1 Dekretentwurf.

98 (2011-2012) Nr. 2 Abänderungsvorschläge.

98 (2011-2012) Nr. 3 Bericht.

Ausführlicher Bericht: 19. März 2012 - Nr. 35 Diskussion und Abstimmung.

TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE

F. 2012 — 1619

[2012/202232]

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

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

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

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

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

2° la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

3° la Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 2 - DEFINITIONS

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

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

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

3° discrimination directe : une distinction directe, sauf dans les cas mentionnés au titre 2, chapitre 2, justifiant objectivement cette distinction par un but légitime et où les moyens pour parvenir à ce but sont appropriés et nécessaires;

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

5° discrimination indirecte : une distinction indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires;

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

7° harcèlement sexuel : le comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

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

9° aménagements raisonnables : les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le présent décret est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique des handicapés menée par les pouvoirs publics;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 3 - CHAMP D'APPLICATION GENERAL

Art. 4. Le présent décret s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compétence matérielle et territoriale de la Communauté germanophone, à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, y compris aux organismes publics :

1° les relations de travail;

2° l'enseignement;

3° l'emploi;

4° les matières culturelles;

5° les matières personnalisables;

6° les avantages sociaux;

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

TITRE 2 - PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

CHAPITRE 1^{er} - INTERDICTION DE DISCRIMINATION

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

Par discrimination, l'on entend :

1° la discrimination directe;

2° la discrimination indirecte;

3° le harcèlement et le harcèlement sexuel;

4° l'injonction de discriminer;

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Section 1^{re} - Emploi

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 3 - ACTIONS POSITIVES

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

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

Une action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

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

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

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

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

L'organisme est compétent pour :

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

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

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

- 1° les organismes d'utilité publique/d'intérêt public et les associations qui, au moment de la discrimination, jouissent de la personnalité juridique et se sont fixé comme objet statutaire de défendre les droits de l'homme et de combattre la discrimination;
- 2° les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et les organisations interprofessionnelles d'employeurs ayant leur siège en Communauté germanophone;
- 3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

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

TITRE 3 - CONTROLE ET SANCTIONS

CHAPITRE 1^{er} - CHARGE DE LA PREUVE

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

Art. 16. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, l'organisme visé à l'article 12 ou les associations ou organisations visées à l'article 13 invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur au moins un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

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

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'organisme visé à l'article 12 ou l'une des associations ou organisations visées à l'article 13 ou

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

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

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale ou
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect ou
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable ou
- 4° des faits de connaissance générale.

CHAPITRE 2 - PROTECTION JURIDIQUE

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

Art. 18. § 1^{er} - Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2 - Pour l'application du présent article, l'on entend par "mesure préjudiciable" toute mesure défavorable ou désavantageuse infligée à l'auteur de la plainte.

§ 3 - Au sens du § 1^{er}, il y a lieu d'entendre par "plainte" :

- 1° une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément à l'alinéa 2;
- 2° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13;
- 3° une action en justice introduite par la personne concernée;
- 4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

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

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

§ 5 - Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure verse à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 20, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 6 - La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

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

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

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

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

- 1° une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément à l'alinéa 2;
- 2° une plainte motivée introduite, par l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13, au bénéfice de la personne concernée auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- 3° une action en justice introduite par la personne concernée;
- 4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organisme visé à l'article 12 ou par les associations ou organisations visées à l'article 13.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

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

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

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

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours suivant la notification du licenciement avec ou sans préavis ou suivant la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position dans les trente jours suivant la notification de la demande.

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

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

§ 6 - A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur paie à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 7 - L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou l'association ou organisation à laquelle elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans le service ou tendant à pouvoir exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon la personne concernée un motif pour rompre la relation de travail sans préavis ou avant l'expiration de celui-ci;

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

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

§ 9 - La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

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

Art. 20. § 1^{er} - En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle. Dans les circonstances ci-après, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de discrimination verse à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, il appartient à la victime de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

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

1° l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination. Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute. Si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail conformément à l'article 3, 11^o, peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 17, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1^o.

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

Art. 21. La juridiction peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'organisme visé à l'article 12, des associations ou organisations visées à l'article 13, du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. La juridiction statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

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

CHAPITRE 3 - ACTION EN CESSATION

Art. 23. § 1^{er} - A la demande de la victime de la discrimination, de l'organisme visé à l'article 12, des associations ou organisations visées à l'article 13, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, du tribunal du travail ou du tribunal de commerce constate la matérialité des faits et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret.

§ 2 - A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 20, § 2.

§ 3 - Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4 - L'action fondée sur le § 1^{er} est formée et instruite selon les formes du référé.

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

Sous peine de nullité, la requête contient :

- 1° l'indication des jours, mois et année;
- 2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

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

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

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

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

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

TITRE 4 - DISPOSITIONS PENALES

Art. 24. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé conformément à l'article 3, 1^o, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 25. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

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

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

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

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

Art. 26. Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 27. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal.

Art. 28. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés conformément à l'article 3, 1^o.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1^o.

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

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

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

Art. 29. Quiconque commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

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

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

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

TITRE 5 - DISPOSITIONS MODIFICATIVES, ABROGATOIRES ET FINALES

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

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

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

2° le 2° est abrogé;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 37. L'article 84, alinéas 2 et 3 de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical et sociopsychologique des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, remplacés par l'arrêté du Gouvernement du 2 mars 1995 et modifiés par le décret du 11 mai 2009, sont abrogés.

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

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

"L'ancienneté de service et l'ancienneté de fonction sont déterminées conformément aux modalités de l'article 40, 4° et 5°, et de l'article 85, a), b), d), e), f), de l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical et socio-psychologique des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécialisé, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements."

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Eupen, le 19 mars 2012.

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

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

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

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

—————
Note

Session 2011-2012.

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

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

98 (2011-2012) N° 3 Rapport.

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

—————
VERTALING

MINISTERIE VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

N. 2012 — 1619

[2012/202232]

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

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

TITEL 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1 - INLEIDENDE BEPALINGEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HOOFDSTUK 2 - DEFINITIES

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

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

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

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

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

5° indirecte discriminatie : een indirect onderscheid, tenzij de bepalingen, maatstaven of handelwijzen door een legitiem doel objectief gerechtvaardigd worden en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

6° intimidatie : ongewenst gedrag dat met minstens een van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

7° seksuele intimidatie : enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

8° opdracht tot discrimineren : elke handelwijze 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 minstens een van de beschermde criteria;

9° redelijke aanpassingen : passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop dit decreet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd;

10° bepalingen : alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten en arbeidsreglementen, alsook de clausules in eenzijdig uitgevaardigde documenten;

11° arbeidsverhouding : de arbeidsverhouding waarvoor de Duitstalige Gemeenschap via

- de 'organismen' bedoeld in artikel 9, tweede lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen dat krachtens artikel 5, § 1, van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap van toepassing is op de Duitstalige Gemeenschap;

- de in artikel 24, § 4, van de Grondwet bedoelde onderwijsinstellingen in de Duitstalige Gemeenschap, ongeacht type, niveau of net;

- de diensten bedoeld in artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen dat krachtens artikel 54 van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap van toepassing is op de Duitstalige Gemeenschap;

bevoegd is en dit zowel inzake de toegang tot arbeid, de promotiekansen, de arbeidsvoorwaarden, de bezoldiging en de beëindiging van de arbeidsverhouding;

12° onderwijs : het onderwijs dat krachtens artikel 130, § 1, 3°, van de Grondwet in de Duitstalige Gemeenschap georganiseerd wordt;

13° werkgelegenheid : het werkgelegenheidsbeleid dat de Duitstalige Gemeenschap krachtens artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen voert;

14° culturele aangelegenheden : het beleid dat de Duitstalige Gemeenschap krachtens artikel 4, § 1, van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap voert;

15° persoonsgebonden aangelegenheden : het beleid dat de Duitstalige Gemeenschap krachtens artikel 4, § 2, van de wet van 31 december 1983 tot hervorming der instellingen voor de Duitstalige Gemeenschap voert;

16° sociale voordelen : de sociale voordelen in de zin van artikel 7, lid 2, van Verordening (EU) nr. 492/2011 van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de Unie;

17° goederen : de goederen en waren in de zin van de bepalingen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap betreffende het vrije verkeer van goederen en waren, alsook in de zin van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

18° diensten : de diensten van algemeen nut, met inbegrip van de diensten in de zin van artikel 57 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

19° orgaan : orgaan of organen ter bevordering van gelijke behandeling.

HOOFDSTUK 3 - ALGEMENE WERKINGSFFEER

Art. 4. Dit decreet is van toepassing op alle personen uit de openbare en de private sector, met inbegrip van de openbare instellingen, op elk van de hierna vermeld domeinen, voor zover die onder de territoriale en materiële bevoegdheid van de Duitstalige Gemeenschap vallen :

1° de arbeidsverhouding;

2° het onderwijs;

3° de werkgelegenheid;

4° de culturele aangelegenheden;

5° de persoonsgebonden aangelegenheden;

6° de sociale voordelen;

7° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die ter beschikking staan van de burgers.

TITEL 2 - BEGINSSEL VAN GELIJKE BEHANDELING

HOOFDSTUK 1 - VERBOD OM TE DISCRIMINEREN

Art. 5. Elke vorm van discriminatie op grond van minstens één van de beschermde criteria is verboden.

Onder discriminatie verstaat men :

1° directe discriminatie;

2° indirecte discriminatie;

3° intimidatie en seksuele intimidatie;

4° een opdracht tot discrimineren.

5° een weigering om redelijke aanpassingen te treffen ten voordele van een persoon met een handicap.

Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, wordt directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht afgeschaft ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van de beloning. In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dient dit systeem te berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers gelijk zijn, en zodanig te zijn opgezet dat discriminatie op grond van het geslacht uitgesloten is.

Elk direct onderscheid op grond van minstens een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Elk indirect onderscheid op grond van minstens een van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, tenzij :

1° de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan dit indirecte onderscheid ten grondslag ligt, objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of,

2° in het geval van indirect onderscheid op grond van een handicap, aangetoond wordt dat geen redelijke aanpassingen getroffen kunnen worden.

HOOFDSTUK 2 - BIJZONDERE BEPALINGEN

Afdeling 1 - Arbeidsverhouding

Art. 6. Elk direct onderscheid op grond van minstens een van de beschermde criteria vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste gerechtvaardigd wordt.

Er is sprake van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste wanneer het bedoelde criterium wezenlijk en bepalend is wegens de aard van een bepaalde beroepswerkzaamheid of wegens de context waarin deze wordt uitgeoefend en voorzover het doel legitiem is en het vereiste evenredig aan het doel is.

Art. 7. In afwijking van artikel 6 vormt een direct onderscheid op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging geen discriminatie, noch in geval van beroepsactiviteiten van openbare en privé-organisaties met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag, noch wegens de aard van de beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wanneer de godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging een wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste vormt ten opzichte van de grondslag van de organisatie.

Art. 8. In afwijking van artikel 6 vormt een direct onderscheid op grond van leeftijd geen discriminatie, wanneer dat onderscheid objectief en redelijk gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel, inzonderheid door een legitiem doel inzake werkgelegenheidsbeleid, arbeidsmarktbeleid of door elk vergelijkbaar doel en wanneer de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Art. 9. Een ouder die zich in een arbeidsverhouding bevindt en moederschapsverlof, vaderschapsverlof of adoptieverlof heeft, heeft het recht om na dat verlof zijn vroegere activiteit of een gelijkwaardige activiteit onder voor hem niet minder gunstige voorwaarden weer op te nemen en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop hij tijdens zijn afwezigheid aanspraak had kunnen maken.

Afdeling 2 - Toegang tot en aanbod van goederen en diensten

Art. 10. De toegang tot en het aanbod van goederen en diensten kan voornamelijk voor personen van een bepaald geslacht worden bestemd, indien dat onderscheid door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

HOOFDSTUK 3 - MAATREGELEN VAN POSITIEVE ACTIE

Art. 11. De Duitstalige Gemeenschap kan maatregelen van positieve actie uitvaardigen of handhaven.

Een direct of indirect onderscheid op grond van minstens een van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie wanneer dit direct of indirect onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt.

Een maatregel van positieve actie kan slechts worden uitgevoerd indien aan de volgende voorwaarden wordt voldaan :

1° er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;

2° het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;

3° de maatregel van positieve actie is van tijdelijke aard en is van die aard dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;

4° de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

Met inachtneming van de voorwaarden vervat in het vorige lid bepaalt de Regering in welke gevallen en onder welke voorwaarden een maatregel van positieve actie kan worden getroffen.

HOOFDSTUK 4 - ORGANEN TER BEVORDERING VAN GELIJKE BEHANDELING

Art. 12. De Regering wijst één of meer organen aan die tot taak hebben de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te bevorderen.

Het orgaan is bevoegd om :

1° slachtoffers van discriminatie te ondersteunen door hen in te lichten over hun rechten en plichten en hen te begeleiden in beroepsprocedures wegens discriminatie;

2° verslagen op te stellen, onderzoek te verrichten en aanbevelingen te doen over alle aspecten die verband houden met discriminatie.

Bovendien kan het orgaan in rechte optreden in rechtsgedingen die met toepassing van dit decreet worden ingesteld.

Art. 13. De volgende verenigingen of organisaties kunnen ook in rechte optreden in rechtsgedingen die met toepassing van dit decreet worden ingesteld, indien afbreuk wordt gedaan aan hun statutair vastgestelde opdrachten :

1° instellingen van openbaar nut en verenigingen die op het ogenblik van de discriminatie rechtspersoonlijkheid bezitten en zich statutair tot doel gesteld hebben de rechten van de mens te verdedigen en discriminatie te bestrijden;

2° de representatieve werkgever- en werknemerorganisaties zoals gedefinieerd in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités en de interprofessionele werkgeversorganisaties die in de Duitstalige Gemeenschap gevestigd zijn;

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.

Art. 14. Wanneer het slachtoffer van het misdrijf of van de discriminatie een geïdentificeerde natuurlijke persoon of rechtspersoon is, is de vordering van het orgaan vermeld in artikel 12 en van de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13 alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij met instemming van het slachtoffer handelen.

TITEL 3 - TOEZICHT EN SANCTIES

HOOFDSTUK 1 - BEWIJSLAST

Art. 15. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Art. 16. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, via het in artikel 12 vermelde orgaan of de in artikel 13 vermelde verenigingen en organisaties, voor het bevoegde rechtcollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van minstens een van de beschermde criteria kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium 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 welbepaald beschermd criterium, onder meer verschillende, los van elkaar staande meldingen bij het orgaan genoemd in artikel 12 of bij één van de in artikel 13 vermelde verenigingen of organisaties, of

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

Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen :

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

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

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt of

4° feiten van algemene bekendheid.

HOOFDSTUK 2 - RECHTSBESCHERMING

Art. 17. Bepalingen die strijdig zijn met dit decreet, alsook bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Art. 18. § 1 - Wanneer door of ten voordele van een persoon een klacht wordt ingediend wegens een schending van dit decreet op een ander domein dan dat van de arbeidsverhouding, mogen degenen tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregel ten aanzien van betrokkene treffen, tenzij om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2 - Voor de toepassing van dit artikel verstaat men onder "nadelige maatregel" elke ongunstige of onvoordelige maatregel ten aanzien van de indiener van de klacht.

§ 3 - In de zin van § 1 verstaat men onder "klacht" :

1° een met redenen omklede klacht die de betrokkene overeenkomstig het tweede lid heeft ingediend bij de organisatie of instelling tegen wie de klacht gericht is;

2° een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door het orgaan vermeld in artikel 12 of door de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13;

3° een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;

4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het orgaan vermeld in artikel 12 of door de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13.

De in het eerste lid, 1° en 2°, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en ter post aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermoede discriminatie worden uiteengezet.

§ 4 - Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde termijn verlengd en eindigt hij drie maanden na de dag waarop de beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5 - Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, betaalt degene die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkene een schadevergoeding die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan de in artikel 20, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 6 - De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 7 - Op verzoek van de verwerende partij kan het overeenkomstig § 3 geadieerde rechtcollege de in § 4 vermelde termijnen inkorten.

Art. 19. § 1 - Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van dit decreet op het vlak van de arbeidsverhouding mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

§ 2 - In de zin van dit artikel verstaat men onder "nadelige maatregel" onder meer de beëindiging van de arbeidsverhouding, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsverhouding.

§ 3 - In de zin van dit artikel verstaat men onder "klacht" :

1° een met redenen omklede klacht die de betrokkene overeenkomstig het tweede lid heeft ingediend op het vlak van de onderneming of de dienst waar hij werkzaam is;

2° een met redenen omklede klacht tegen de onderneming of de dienst waar betrokkene werkzaam is, ingediend ten voordele van de betrokkene door het orgaan vermeld in artikel 12 of door de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13;

3° een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;

4° een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het orgaan vermeld in artikel 12 of door de verenigingen of organisaties vermeld in artikel 13.

De in het eerste lid, 1° en 2°, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en ter post aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermoede discriminatie worden uiteengezet.

§ 4 - Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde termijn verlengd en eindigt hij drie maanden na de dag waarop de beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5 - Wanneer de werkgever in strijd met § 1 een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene, verzoekt deze persoon of de vereniging of organisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever maakt zijn standpunt kenbaar binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning, alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op die beloning betalen.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsverhouding beëindigd werd.

§ 6 - Wanneer de betrokkene na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, betaalt de werkgever aan de betrokkene een vergoeding die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de brutobeloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 7 - De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de vereniging of organisatie waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

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

2° wanneer de betrokkene de arbeidsverhouding verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de betrokkene een reden is om de arbeidsbetrekking zonder inachtneming van de opzeggingstermijn of voor het verstrijken van die termijn te verbreken;

3° wanneer de werkgever de arbeidsverhouding op grond van een zware fout beëindigd heeft, maar het bevoegde rechtscollege die beëindiging niet gegrond acht en als strijdig met § 1 beschouwt.

§ 8 - Wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsverhouding beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, moet de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding betalen aan het slachtoffer.

§ 9 - De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte.

§ 10 - De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in het kader van de arbeidsverhouding tewerkstellen of opdrachten bezorgen.

Art. 20. § 1 - In geval van discriminatie kan het slachtoffer een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht. In de hierna bedoelde gevallen betaalt de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden aan het slachtoffer een vergoeding die naar keuze van het slachtoffer gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding zoals bepaald overeenkomstig § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2 - De in § 1 bedoelde forfaitaire schadevergoeding wordt als volgt bepaald :

1° de forfaitaire schadevergoeding voor morele schade ten gevolge van discriminatie bedraagt 650 euro. Dat bedrag wordt echter verhoogd tot 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade;

2° indien het slachtoffer schadevergoeding eist voor de morele en materiële schade die hij wegens discriminatie in het kader van de arbeidsverhouding geleden heeft, is de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade gelijk aan de brutobeloning voor zes maanden, tenzij de werkgever aantoont dat de bestreden ongunstige of nadelige behandeling ook om niet-discriminerende redenen getroffen zou zijn. In laatstgenoemd geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden brutobeloning. Wanneer de materiële schade die voortvloeit uit discriminatie in het kader van de arbeidsverhouding overeenkomstig artikel 3, 11°, echter hersteld kan worden via de toepassing van de in artikel 17 voorgeschreven nietigheidssanctie, wordt de forfaitaire schadevergoeding vastgelegd zoals bepaald onder 1°.

§ 3 - De Regering kan de in § 2, 1°, vermelde forfaitaire schadevergoeding jaarlijks op 1 januari aanpassen aan de ontwikkeling van het indexcijfer van de consumptieprijzen.

Art. 21. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan vermeld in artikel 12, van de in artikel 13 vermelde verenigingen of organisaties, van het openbaar ministerie of van het arbeidsauditoraat dat de zaak zelf aanhangig heeft gemaakt, kan het rechtscollege degene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. Het rechtscollege doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385bis tot 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

Art. 22. Elke vorm van discriminatie die door een personeelslid gepleegd wordt, kan bovendien aanleiding geven tot een tuchtprocedure overeenkomstig de bepalingen die op het personeel van toepassing zijn.

HOOFDSTUK 3 - VORDERING TOT STAKING

Art. 23. § 1 - Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van het orgaan vermeld in artikel 12, van de in artikel 13 vermelde verenigingen of instellingen, van het openbaar ministerie of, naargelang de aard van het feit, van het arbeidsauditoraat, stelt de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg, de voorzitter van de arbeidsrechtbank of de voorzitter van de rechtbank van koophandel de feiten vast en beveelt de staking van het strafbaar feit waardoor de bepalingen van dit decreet worden overtreden, zelfs als dat feit onder het strafrecht valt.

§ 2 - Op verzoek van het slachtoffer kan de voorzitter van de rechtbank de in artikel 20, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding 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, dit alles op kosten van de overtreder.

Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat het bestreden feit of de uitwerking ervan ophouden.

§ 4 - De vordering die steunt op § 1 wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Het verzoekschrift wordt in vier exemplaren neergelegd ter griffie van het bevoegde rechtscollege of die griffie bij een ter post aangetekende brief toegezonden.

Op straffe van nietigheid bevat het verzoekschrift :

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de indiener van het verzoekschrift;

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

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

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd.

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

Wanneer een vordering tot staking van de bij de strafrechtbank aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.

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

§ 5 - De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State bepaald in de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

TITEL 4 - STRAFRECHTELIJKE BEPALINGEN

Art. 24. Voor de toepassing van deze titel verstaat men onder discriminatie : elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren of opzettelijke intimidatie op grond van een beschermd criterium bedoeld in artikel 3, 1°, alsook de weigering om redelijke aanpassingen te treffen voor een persoon met een handicap.

Art. 25. Met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft :

1° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een persoon wegens één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°;

2° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een persoon wegens één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°;

3° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°;

4° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan wegens één van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1°.

Art. 26. Elke persoon die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek vermelde omstandigheden denkbeelden verspreidt die gegrond zijn op rassuperioriteit of rassenhaat wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen.

Art. 27. Elke persoon die behoort tot een groep of een gemeenschap die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie op grond van nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming verkondigt in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen.

Art. 28. 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 van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1^o.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan wegens een van de beschermde criteria bedoeld in artikel 3, 1^o.

Indien 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.

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

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

Art. 29. Elke persoon die discriminatie pleegt jegens een persoon wegens nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen.

Art. 30. Elke persoon die zich niet voegt naar een vonnis of een arrest dat als gevolg van een vordering tot staking overeenkomstig artikel 23 werd gewezen, wordt bestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van 50 euro tot 1.000 euro of met één van die straffen alleen.

Art. 31. Met toepassing van de artikelen 25, 26, 27, 28, 29 of 30 kan de veroordeelde bovendien, overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek, ontzet worden van bepaalde rechten.

Art. 32. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek zijn van toepassing op de in dit decreet bedoelde misdrijven.

TITEL 5 - WIJZIGINGS-, OPHEFFINGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. 33. Artikel 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende de bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgestelde personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs wordt opgeheven;

In het vierde lid van hetzelfde artikel worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o in de inleidende zin worden de woorden "en de diensten van Afrika" geschrapt;

2^o de bepaling onder 2^o wordt opgeheven;

3^o in de bepaling onder 4^o worden de woorden "alsook elke instelling van koloniaal recht die beantwoordde aan dezelfde voorwaarden" opgeheven;

4^o het artikel wordt aangevuld met een bepaling onder 5, luidende :

"5^o elke dienst die in de overheidssector van een lidstaat van de Europese Unie verricht is."

Art. 34. In artikel 16, § 1, A, van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o de bepaling onder a), gewijzigd bij het decreet van 6 juni 2005, wordt vervangen als volgt :

"a) de werkelijke diensten die een personeelslid heeft verricht als houder van een bezoldigd ambt in een onderwijsinstelling die door een territoriale entiteit van een lidstaat van de Europese Unie georganiseerd, gesubsidieerd of erkend is."

2^o in de bepaling onder m), 1^o, worden de woorden "en de diensten van Afrika" opgeheven;

3^o in de bepaling onder m), 2^o, vervangen bij het decreet van 6 juni 2005, worden de woorden "en de diensten van Afrika" opgeheven.

In hetzelfde artikel, laatstelijk gewijzigd bij het decreet van 11 mei 2009, wordt een § 1.1. ingevoegd, luidende :

"§ 1.1 - In afwijking van § 1 komen ook de werkelijke diensten in aanmerking die vóór de spijleeftijd verricht zijn door een personeelslid dat na 31 augustus 2011 in dienst is getreden of vóór die datum in dienst is getreden, maar de spijleeftijd op dat tijdstip nog niet bereikt had."

Art. 35. Artikel 17 van hetzelfde koninklijk besluit, laatstelijk gewijzigd bij het decreet van 25 juni 2007, wordt aangevuld met een § 5, luidende :

"§ 5 - In afwijking van de §§ 1 en 2 komen de werkelijke diensten in aanmerking die vóór de spijleeftijd verricht zijn door een personeelslid dat na 31 augustus 2011 in dienst is getreden of vóór die datum in dienst is getreden, maar de spijleeftijd op dat tijdstip nog niet bereikt had."

Art. 36. Artikel 13 van het koninklijk besluit van 10 maart 1965 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der leergangen met beperkt leerplan afhankelijk van het Ministerie van Nationale Opvoeding en Cultuur wordt aangevuld met een § 4, luidende :

"§ 4 - In afwijking van § 1 komen de werkelijke diensten in aanmerking die vóór de spijleeftijd verricht zijn door een personeelslid dat na 31 augustus 2011 in dienst is getreden of vóór die datum in dienst is getreden, maar de spijleeftijd op dat tijdstip nog niet bereikt had."

Art. 37. Het tweede en het derde lid van artikel 84 van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulp personeel, van het paramedisch en psychosociaal personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, gespecialiseerd, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen, vervangen bij het besluit van 2 maart 1995 en gewijzigd bij het decreet van 11 mei 2009, worden opgeheven.

Art. 38. Artikel 1, § 1, 6°, van het koninklijk besluit van 27 juli 1976 houdende reglementering van de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking, de reffectatie en de toekenning van een wachtweddetoelage in het gesubsidieerd onderwijs wordt opgeheven.

Art. 39. Artikel 3, § 3, tweede lid, van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen als volgt :

“De dienstanciënniteit en de ambtsanciënniteit worden bepaald overeenkomstig artikel 40, 4° en 5°, en artikel 85, a), b), d), e), f), van het koninklijk besluit van 22 maart 1969 tot vaststelling van het statuut van de leden van het bestuurs- en onderwijzend personeel, van het opvoedend hulp personeel, van het paramedisch en psychosociaal personeel der inrichtingen voor kleuter-, lager, gespecialiseerd, middelbaar, technisch, kunst- en normaalonderwijs van de Staat, alsmede der internaten die van deze inrichtingen afhangen en van de leden van de inspectiedienst die belast is met het toezicht op deze inrichtingen.”

Art. 40. In artikel 1, eerste lid, van het decreet van het Waalse Gewest van 5 februari 1998 houdende toezicht en controle op de naleving van de wetgeving betreffende het tewerkstellingsbeleid wordt de bepaling onder 12° opgeheven.

Art. 41. Het decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt, gewijzigd bij het decreet van 25 juni 2007, wordt opgeheven.

Art. 42. In artikel 111.3, § 1, vierde lid, 3°, van het decreet van 21 april 2008 houdende valorisatie van het lerarenberoep, ingevoegd bij het decreet van 19 april 2010, worden de woorden “Gaat het om een personeelslid dat op het einde van het referentiejaar nog geen 25 jaar oud is, dan wordt de periode tussen 1 januari van het referentiejaar en de indiensttreding eveneens in aanmerking genomen,” vervangen door de woorden “De periode tussen 1 januari van het referentiejaar en de indiensttreding wordt eveneens in aanmerking genomen,”.

In § 2, 3°, van hetzelfde artikel worden de woorden “artikel 39” vervangen door de woorden “de artikelen 39 en 42 tot 43bis”.

Art. 43. In artikel 12, § 1, 25°, van het decreet van 11 mei 2009 betreffende de erkenning van uitzendbureaus en de controle op de particuliere arbeidsbemiddelingsbureaus worden de woorden “van het decreet van 17 mei 2004 betreffende de garantie van een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt, het beroepsgeheim en de veiligheid van de werknemers” vervangen door de woorden “van het decreet van 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie”.

Art. 44. Vanaf de inwerkingtreding van dit decreet evalueert het Parlement om de vijf jaar of dit decreet wordt toegepast en werkzaam is.

Die evaluatie vindt plaats na een hoorzitting en op basis van een verslag van het orgaan vermeld in artikel 12.

De Regering legt de vorm en de concrete inhoud van het verslag vast in een besluit.

De Regering ziet erop toe dat de maatregelen die met toepassing van dit decreet worden genomen, aan alle betrokkenen worden meegedeeld.

Art. 45. Het decreet treedt tien dagen na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* in werking, met uitzondering van de artikelen 33 tot 39, die uitwerking hebben met ingang van 1 september 2011.

Wij kondigen dit decreet af en bevelen dat het door het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Eupen, 19 maart 2012.

De Minister-President, Minister van Lokale Besturen,
K.-H. LAMBERTZ

De Minister van Onderwijs, Opleiding en Werkgelegenheid,
O. PAASCH

De Minister van Cultuur, Media en Toerisme,
Mevr. I. WEYKMANS

De Minister van Gezin, Gezondheid en Sociale Aangelegenheden,
H. MOLLERS

—
Nota

Zitting 2011-2012.

Parlementaire stukken : 98 (2011-2012). Nr. 1 Ontwerp van decreet.

98 (2011-2012) Nr. 2 Voorstellen tot wijziging.

98 (2011-2012) Nr. 3 Verslag.

Integraal verslag : 19 maart 2012 - Nr. 35 Bespreking en aanneming.