

Publié le : 2019-05-24
Numac : 2019041093

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

25 AVRIL 2019. - Ordonnance-cadre visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise (1)

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions générales

Article 1^{er}. La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Art. 2. La présente ordonnance transpose les directives européennes suivantes :

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

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

3° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

L'usage du masculin dans la présente ordonnance est épïcène.

CHAPITRE II. - Objectifs

Art. 3. La présente ordonnance fixe le cadre général pour la promotion de la diversité et la lutte contre la discrimination dans la fonction publique locale de la Région de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE III. - Définitions

Art. 4. Pour l'application de la présente ordonnance, il faut entendre par :

1° administrations locales :

- a) les communes;
- b) les intercommunales;
- c) les régies communales autonomes;
- d) les ASBL communales;

2° ASBL communale : une ASBL est réputée communale dès qu'elle remplit l'une des conditions suivantes :

- un ou plusieurs de ses organes est composé, pour plus de la moitié, des membres du conseil communal siégeant en cette qualité ou de membres proposés par le conseil communal;
- la commune ou ses représentants directs ou indirects disposent de la majorité des voix dans un ou plusieurs organes de gestion;

3° emploi contractuel : tout emploi qui n'est pas statutaire, tant pour le travail salarié que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

4° Actiris : organisme d'intérêt public de catégorie B, réglementé par l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement d'Actiris;

5° plan diversité : dispositif de mesures destinées à favoriser la représentation de l'ensemble des composantes de la population et à lutter contre la discrimination dans l'emploi dans les administrations locales;

6° consultant en diversité : agent d'Actiris ayant pour mission d'accompagner les administrations locales dans la création, la mise en oeuvre et l'évaluation d'un plan diversité;

7° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

8° quartiers du territoire couvert par la Région de Bruxelles-Capitale : l'ensemble des quartiers statistiques de la Région de Bruxelles-Capitale définis par l'Institut national de Statistiques;

9° travailleur : chaque membre du personnel qui travaille dans les administrations locales telles que visées au point 1°, à titre rémunéré ou non;

10° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;

- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;

- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;

11° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, les convictions syndicales, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité et l'expression de genre, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique, ou l'origine ou condition sociale;

12° distinction directe : une distinction directe se produit lorsque, sur la base d'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;

13° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la section II;

14° distinction indirecte : une distinction indirecte 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;

15° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions de la section II;

16° harcèlement : comportement non désiré qui est lié à un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

17° harcèlement sexuel : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé;

18° aménagements raisonnables : les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'égard de l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;

19° injonction de discriminer : tout comportement qui consiste à enjoindre quiconque de pratiquer une discrimination sur la base d'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;

20° action positive : toute mesure spécifique autorisée par le Gouvernement et destinée à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;

21° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle est essentielle et déterminante uniquement lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à un critère protégé, est essentielle et déterminante pour l'exercice d'activités professionnelles, en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

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

22° dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

23° groupement d'intérêt :

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

2) les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leurs

personnels;

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

24° Unia : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

Art. 5. § 1^{er}. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 3. Pour l'application de la présente ordonnance, une distinction directe fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

CHAPITRE IV. - Promotion de la diversité dans les administrations locales bruxelloises

Art. 6. § 1^{er}. Chaque administration locale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité qui a une durée de deux ans. Ces plans d'action sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation de ce plan d'action, chaque administration locale est tenue de :

1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité, le « manager de la diversité »;

2° créer une commission d'accompagnement diversité.

§ 3. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subside aux administrations locales telles que définies à l'article 4, 1° et 2°, afin de promouvoir la diversité au sein de ceux-ci. Ce subside est attribué aux administrations locales telles que définies à l'article 4, 1° et 2°, qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le montant du subside visé au paragraphe 3 est augmenté lorsque l'administration locale possède un plan de diversité en activité lors du recrutement.

Seules les administrations communales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan d'action diversité sont éligibles au subside. Les institutions visées à

l'article 4, 1° et 2°, disposeront d'une période d'adaptation de 12 mois afin de se mettre en conformité avec la présente ordonnance.

Les montants de subsidiation par engagement et en fonction des durées d'engagement et du type de contrat sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

Art. 7. Les consultants en diversité d'Actiris assistent les managers de la diversité des administrations locales dans l'élaboration, la mise en oeuvre et l'évaluation des plans diversité.

Art. 8. Le Gouvernement donne mandat à un organe pour coordonner l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité des administrations locales bruxelloises et organiser des actions de formation, information et sensibilisation à la diversité à destination des managers de la diversité des administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 9. Les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris.

Art. 10. § 1^{er}. Le dispositif des plans de diversité fait l'objet d'une évaluation.

§ 2. Aux fins de l'évaluation du dispositif des plans de diversité, un comité d'évaluation est créé. Le Gouvernement arrête la composition et les missions de ce comité d'évaluation.

§ 3. Le Gouvernement arrête le contenu de l'évaluation du dispositif des plans de diversité.

Art. 11. Le Gouvernement arrête le contenu minimal des plans de diversité, la procédure pour leur adoption ainsi que la description de fonction du manager de la diversité visé à l'article 6, § 2, 1°, dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

CHAPITRE V. - Lutte contre la discrimination dans les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale

Section I^{re}. - Interdiction de la discrimination

Art. 12. § 1^{er}. Toute discrimination dans les relations de travail sur la base d'un ou de plusieurs critères protégés, réels ou supposés, personnels ou attribués par association, est interdite dans les administrations locales de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend au sens de :

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

§ 3. 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.

§ 4. Un parent, engagé dans une relation de travail telle que visée à l'article 4, 10°, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

Section II. - Justification des distinctions

Art. 13. § 1^{er}. Les distinctions directes fondées sur une caractéristique liée à l'un des critères protégés ne constituent pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en vertu de la définition donnée à l'article 4, 21°.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, du marché du travail ou de formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 14. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, ou à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Art. 15. § 1^{er}. Une distinction sur la base d'un critère protégé ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

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

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

Art. 16. § 1^{er}. Une distinction sur la base des critères protégés ne s'analyse pas en

une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte prohibée par la présente ordonnance lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi.

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

Section III. - Contrôle

Art. 17. § 1^{er}. Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Gouvernement surveillent l'exécution de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux articles 4 à 11 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations tel que modifiée par l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. L'administration locale a l'obligation de conserver pendant un an, dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données.

Ce dossier de sélection est accessible aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution de la présente ordonnance conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1^{er}.

§ 3. L'administration locale est tenue de motiver au niveau interne l'ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement et de conserver ces motivations pendant un an.

Ces motivations sont accessibles aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution de la présente ordonnance conformément aux dispositions prévues au paragraphe 1^{er}.

Section IV. - Sanctions et procédures

Art. 18. Les dispositions contraires à cette ordonnance sont nulles, ainsi que les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

Art. 19. § 1^{er}. En cas de discrimination interdite par la présente ordonnance, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

L'employeur qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au paragraphe 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi par elle.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour le préjudice matériel et moral visé

au paragraphe 1^{er} correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute.

Lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination interdite par la présente ordonnance peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 18, 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 lorsque le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

Art. 20. § 1^{er}. A la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêt, ou encore d'un organe au sens de l'article 28, le président de la juridiction compétente constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

Le président de la juridiction compétente peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé par le contrevenant qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président de la juridiction compétente peut lui attribuer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 19, § 2.

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

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

§ 4. L'action est formée et instruite selon les formes du référé.

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

A peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jour, mois et année;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

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

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

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

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

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

Art. 21. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, d'un organe au sens de l'article 28, ou d'un groupement d'intérêt, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination au cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Section V. - Dispositions pénales

Art. 22. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet intentionnellement une discrimination à l'égard d'une personne sur la base d'un des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres, sur la base des critères protégés.

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

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

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

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou à un arrêt prononcé suite à une demande de cessation, conformément à l'article 20.

Art. 24. En cas d'infractions telles que définies aux articles 22 et 23, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 25. En cas d'infraction visée à l'article 22, une amende administrative de 125 euros à 6.200 euros peut être infligée.

L'amende administrative est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes victimes d'une infraction visée à l'article 22, sans que son montant puisse excéder 20.000 euros.

En cas de récidive dans l'année qui suit une décision infligeant une amende administrative, les montants visés aux alinéas 1^{er} et 2 peuvent être doublés.

Le Gouvernement détermine la procédure et les modalités relatives aux amendes administratives. Le Gouvernement veille à intégrer dans ces modalités le principe non bis in idem étant donné que des comportements faisant par ailleurs l'objet d'infractions pénales en vertu de la présente ordonnance seront susceptibles d'être sanctionnés d'une amende administrative.

Section VI. - Charge de la preuve

Art. 26. § 1^{er}. Lorsque la personne qui s'estime victime d'une discrimination invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Les dispositions du paragraphe 1^{er} sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Section VII. - Dispositifs de protection et de défense

Art. 27. § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison de la violation de la présente ordonnance, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, excepté pour des motifs étrangers à cette plainte.

§ 2. L'interdiction de la prise de mesures préjudiciables par l'employeur vaut également pour les éventuels travailleurs qui agissent comme témoin, défendant, conseil ou soutien en faveur de la personne ayant introduit la plainte.

§ 3. Pour ce qui est de l'application du présent article, il faut entendre par mesure préjudiciable : la cessation de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou tout autre traitement défavorable par l'employeur. La mesure préjudiciable peut avoir lieu durant la relation de travail ou après la cessation de celle-ci.

§ 4. Pour l'application du présent article, il convient d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par l'intéressé auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un organe au sens de l'article 28, ou par un groupement d'intérêt, auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un organe au sens de l'article 28, ou par un groupement d'intérêt.

La plainte motivée, visée à l'alinéa 1^{er}, premier et deuxième tiret, consiste en un

écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé avec accusé de réception à la poste ou pour lequel a été transmis un accusé de réception par l'employeur, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte. Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa premier, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 6. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au paragraphe 1^{er}, cette personne ou le groupement d'intérêt auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans le service ou de lui permettre d'exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur doit prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans son précédent service ou lui permet d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions qu'auparavant, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

§ 7. A défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au paragraphe 6, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 8. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêt auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au paragraphe 6 tendant à sa réintégration dans le service ou à la reprise de ses fonctions, aux conditions fixées antérieurement :

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

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du paragraphe 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rupture de la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

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

§ 9. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe 1^{er}, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au paragraphe 7.

§ 10. La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au paragraphe 4, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

Art. 28. § 1^{er}. Unia est désigné comme organe de promotion de l'égalité de traitement en Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. Unia est notamment compétent pour :

1° l'assistance indépendante aux victimes de discrimination lors de la prise en considération de leurs plaintes relatives à une discrimination;

2° la réalisation d'études indépendantes sur la discrimination;

3° la publication de rapports indépendants et la formulation de recommandations à propos de tout sujet en rapport avec la discrimination.

Art. 29. § 1^{er}. Unia est désigné comme organe pouvant ester en justice, pour ses compétences, dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des critères protégés.

§ 2. Une action en justice peut également être introduite par un groupement d'intérêt au bénéfice d'une personne physique ou morale dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des critères protégés.

§ 3. Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, l'action en justice d'Unia ou du groupement d'intérêt n'est recevable que si Unia ou le groupement d'intérêt prouve qu'il agit en accord avec cette personne physique ou morale.

Art. 30. § 1^{er}. Unia est désigné comme service de conciliation dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base d'un des critères protégés.

§ 2. Le service de conciliation est compétent pour :

1° recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées;

2° formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il a été sollicité.

§ 3. Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte notamment dans les cas suivants :

1° la plainte est manifestement infondée;

2° la plainte n'est pas du ressort de ses compétences;

3° les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée;

4° la plainte fait déjà l'objet d'une requête civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

§ 4. Le service de conciliation remet annuellement un rapport d'activités au Parlement dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes inculpées ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires. Ceux-ci contiennent toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

§ 5. Le Gouvernement désigne l'organe public de promotion de l'égalité de traitement pouvant ester en justice et le service de conciliation compétent pour les critères du sexe et assimilés au sexe.

Section VIII. - Disposition finale

Art. 31. Au moment de son entrée en vigueur, la présente ordonnance abroge l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

Promulguons la présente ordonnance, ordonnons qu'elle soit publiée au Moniteur belge.

Bruxelles, le 25 avril 2019.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, du Développement territorial, de la Politique de la ville, des Monuments et Sites, des Affaires étudiantes, du Tourisme, de la Fonction publique, de la Recherche scientifique et de la Propreté publique,

R. VERVOORT

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, des Relations extérieures et de la Coopération au Développement,

G. VANHENGEL

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de l'Emploi, de l'Economie et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente,

D. GOSUIN

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé de la Mobilité et des Travaux publics,

P. SMET

La Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement, de la Qualité de Vie, de l'Environnement et de l'Energie,

C. FREMAULT

Note

(1) Session ordinaire 2018-2019.

Documents du Parlement. - Projet d'ordonnance-cadre, A-802/1. - Rapport, A-802/2.

Compte rendu intégral. - Discussion et adoption. Séance du vendredi 5 avril 2019.