

9 Juillet 2010. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement

CoCoF

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales

Art. 1-2

CHAPITRE II. - Objectif et champ d'application

Art. 3-4

CHAPITRE III. - Définitions

Art. 5

CHAPITRE IV. - Promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Commission communautaire française

Art. 6-7

CHAPITRE V. - Lutte contre la discrimination

Section Ire. - Interdiction des discriminations

Art. 8-9

Section II. - Justifications des différences de traitement

Art. 10-14

Section III. - Sanctions et procédures

Art. 15-18

Section IV. - Dispositions pénales

Art. 19-24

Section V. - Charge de la preuve

Art. 25

Section VI. - Dispositifs de protection et de défense

Art. 26-28

CHAPITRE VI. - Dispositions modificatives et finales

Art. 29-34

Texte

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales

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

Art. 2. Le présent décret transpose, dans le cadre des compétences de la Commission communautaire française, 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 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et aux 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 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 (refonte).

Les références faites, dans les dispositions législatives, réglementaires et administratives en vigueur, aux Directives européennes 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE et 97/80/CE s'entendent, pour ce qui concerne la Commission communautaire française, comme des références faites à la Directive 2006/54/CE précitée.

CHAPITRE II. - Objectif et champ d'application

Art. 3. Le présent décret a pour objectif la création d'un cadre général et harmonisé pour la lutte contre certaines formes de discrimination et pour la promotion de l'égalité de traitement dans les domaines de compétence de la Commission communautaire française.

Art. 4. § 1er. Sans préjudice du champ d'application du décret du Collège de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle, et dans le respect des compétences de la Commission communautaire française, le présent décret s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, dans les matières suivantes :

- 1° le transport scolaire et la gestion des bâtiments scolaires;
- 2° les infrastructures communales, provinciales, intercommunales et privées, concernant l'éducation physique, les sports et la vie en plein air;
- 3° le tourisme;
- 4° la promotion sociale;
- 5° la politique de santé;
- 6° l'aide aux personnes;
- 7° l'accès aux biens et services, et la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre;
- 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. Le présent décret s'applique également aux relations de travail qui se nouent au sein des institutions publiques de la Commission communautaire française, telles que définies à l'article 5, 16°.

CHAPITRE III. - Définitions

Art. 5. Pour l'application du présent décret, on entend par :

- 1° " égalité de traitement " : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte;
- 2° " discrimination directe " : toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- 3° " discrimination indirecte " : toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses, philosophiques ou politiques, de la langue, de la nationalité, d'une prétendue race, d'une couleur de peau, d'une ascendance ou d'une origine nationale, ethnique ou sociale, du sexe ou d'un certain état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, d'un changement de sexe, d'une grossesse, d'un

accouchement ou d'une maternité, par rapport à d'autres personnes;

4° " injonction de discriminer " : tout comportement qui consiste à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base d'un des motifs visés au 2°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;

5° " harcèlement " : comportement indésirable se produisant en dehors des relations de travail, qui est lié à l'un des motifs visés au 2°, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

6° " harcèlement sexuel " : comportement indésirable à connotation sexuelle, se produisant en dehors des relations de travail et s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé;

7° " action positive " : le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser les désavantages liés aux motifs visés au 2°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;

8° " aménagements raisonnables " : les mesures appropriées prises en fonction des besoins dans une situation concrète pour permettre à une personne handicapée l'accès, la participation et la progression dans un emploi ou toute autre activité entrant dans le champ d'application du présent décret, 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 menée concernant les personnes handicapées;

9° " relations de travail " :

a) les conditions d'accès, de désignation et de promotion aux emplois de la fonction publique des institutions publiques de la Commission communautaire française, indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement, y compris les critères et les procédures de sélection, les conditions et les épreuves de recrutement et d'avancement, quelle que soit la branche d'activité et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle;

b) l'accès, par les titulaires d'emplois de la fonction publique, des institutions publiques de la Commission communautaire française, indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement, à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;

c) les conditions d'emploi et de travail au sein de la fonction publique des institutions publiques de la Commission communautaire française, indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement, en ce compris les conditions de licenciement et de rémunération;

d) l'affiliation et l'engagement, par les personnes décrites au point b), dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;

10° " rémunération " : le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, en raison de l'emploi au sein de la fonction publique des institutions publiques de la Commission communautaire française, indépendamment du régime contractuel ou statutaire de l'engagement;

11° " la gestion des bâtiments scolaires " : la compétence visée à l'article 2 du décret relatif au transfert de l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française du 5 juillet 1993;

12° " le transport scolaire " : la compétence visée à l'article 3, 5° du décret relatif au transfert de l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française du 19 juillet 1993;

13° " la politique de santé " : la compétence visée à l'article 3, 6° du décret relatif au

transfert de l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française du 19 juillet 1993;

14° " l'aide aux personnes " : la compétence visée de l'aide aux personnes au sens du décret de transfert de compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française du 19 juillet 1993 à savoir, notamment, dans les domaines de la politique familiale, la politique d'aide sociale, la politique d'accueil et d'intégration des immigrés, la politique des handicapés, la politique du troisième âge, l'aide aux justiciables non incarcérés;

15° " 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;

16° " services " : les services au sens de l'article 57 du Traité instituant la Communauté européenne;

17° " groupements d'intérêt " : organisations, associations et groupements visés à l'article 28;

18° " dispositions " : les actes et règlements administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et dans des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

19° " institutions publiques de la Commission communautaire française " :

- les services du Collège de la Commission communautaire française;
- les organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
- les institutions de droit public ou d'intérêt public créées par la Commission communautaire française;
- les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Collège;

20° " le Collège " : le Collège de la Commission communautaire française.

CHAPITRE IV. - Promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Commission communautaire française

Art. 6. § 1er. Chaque institution de la Commission communautaire française est tenue d'élaborer un plan d'action diversité. Le Collège détermine le contenu général du plan d'action diversité et prévoit que ce contenu peut être adapté, en fonction notamment de la dimension et de l'activité exercée par les institutions concernées.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi de ce plan d'action, chaque institution publique de la Commission communautaire française est tenue de :

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité;
- 2° créer une commission d'accompagnement.

§ 3. Le Collège crée un comité de coordination en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les institutions publiques de la Commission communautaire française.

§ 4. Le Collège définit la composition, l'organisation et le fonctionnement :

- 1° de la commission d'accompagnement visée au § 2, 2°;
- 2° du comité de coordination visé au § 3.

§ 5. Le Collège définit le profil de fonction du membre du personnel visé au § 2, 1°.

Art. 7. Chaque institution de la Commission communautaire française transmet systématiquement ses offres d'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

CHAPITRE V. - Lutte contre la discrimination

Section Ire. - Interdiction des discriminations

Art. 8. L'égalité de traitement est garantie dans les matières visées à l'article 4, qui relèvent de la compétence de la Commission communautaire française.

Art. 9. § 1er. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application du présent décret, toute discrimination fondée sur un des motifs visés à l'article 5, 2° est interdite.

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

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

Section II. - Justifications des différences de traitement

Art. 10. Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 5, 2°, à l'exception du sexe, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle spécifique concernée ou du contexte dans lequel ces activités professionnelles spécifiques sont exécutées, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle, véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Les différences de traitement fondées sur le sexe, dans la mesure où elles ne portent que sur l'accès à l'emploi y compris la formation qui y donne accès, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle spécifique concernée ou du contexte dans lequel ces activités professionnelles spécifiques sont exécutées, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle, véritable et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. 11. Les différences de traitement fondées sur l'âge, établies par des règles générales et abstraites, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés, nécessaires et proportionnés.

Art. 12. Ne constituent pas une discrimination indirecte :

la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 5, 2°, qui se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés, nécessaires et proportionnés;

- la différence de traitement sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut apporter d'aménagements raisonnables.

Art. 13. § 1er. Une différence de traitement sur la base des motifs mentionnés à l'article 5, 2° ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque la différence de traitement constitue une mesure d'action positive autorisée par le Collège.

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

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

Art. 14. Une différence de traitement sur la base des motifs mentionnés à l'article 5, 2° ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque cette différence de traitement est imposée par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance.

Section III. - Sanctions et procédures

Art. 15. Les dispositions contraires à ce décret sont déclarées nulles, comme le sont les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent aux droits garantis par le présent décret.

Art. 16. § 1er. En cas de discrimination interdite par le présent décret, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice, en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

L'auteur 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 § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° sans préjudice des dispositions du point 2°, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixée à 650 euros. Ce montant est porté à 1.300 euros lorsque l'auteur de la discrimination 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 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 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 dans le cadre des relations de travail peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 17. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêts tels que ceux visés à l'article 28, ou encore d'un ou plusieurs organes au sens de l'article 27, le président de la juridiction compétente constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret.

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

§ 2. A la demande de la victime, le président de la juridiction compétente peut lui octroyer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2.

§ 3. Le président de la juridiction compétente peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé de celle-ci, pendant le délai qu'elle détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'auteur de la discrimination 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 de l'auteur de la discrimination.

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 jours, mois et an;

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 de la juridiction compétente 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, en ce compris 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, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

Art. 18. Le juge de la cessation peut, à la demande de la victime de la discrimination, à la demande d'un groupement d'intérêts visé à l'article 28, ou encore d'un ou plusieurs organes au sens de l'article 27, 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 IV. - Dispositions pénales

Art. 19. Pour l'application de la présente section, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle et d'injonction de discriminer, fondée sur un des motifs visés à l'article 5, 2°, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 20. 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 :

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 motifs mentionnés à l'article 5, 2°;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 5, 2°;

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 leurs membres, en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 5, 2°;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des motifs mentionnés à l'article 5, 2°.

Art. 21. 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 sur la base des motifs visés à l'article 5, 2°.

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

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, le cas échéant, de faire 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 de la réclusion de dix à quinze ans.

Art. 22. 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 17 susmentionné.

Art. 23. En cas d'infraction aux articles 20, 21, 22, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 24. Toutes les dispositions du Livre Premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par le présent décret.

Section V. - Charge de la preuve

Art. 25. § 1er. Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

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

Section VI. - Dispositifs de protection et de défense

Art. 26. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison de la violation du présent décret, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, excepté pour des motifs étrangers à cette plainte.

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

- une plainte motivée introduite par l'intéressé auprès de l'institution publique de la Commission communautaire française qui l'emploie ou d'une organisation, association ou institution contre laquelle la plainte est dirigée, le cas échéant de manière conforme aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 27, ou par un groupement d'intérêts au sens de l'article 28;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les

organes au sens de l'article 27, ou par un groupement d'intérêts au sens de l'article 28.

La plainte motivée, visée à l'alinéa premier, premier et deuxième tirets, consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée sont exposés.

§ 3. 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 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.

§ 4. Lorsque l'institution publique de la Commission communautaire française qui emploie la personne concernée adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de celle-ci, en contravention au § 1er, cette personne ou un groupement d'intérêts auquel elle est affiliée peut demander sa réintégration dans le service ou 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 ou de toute autre mesure préjudiciable. L'institution publique de la Commission communautaire française concernée doit prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

L'institution publique de la Commission communautaire française qui réintègre la personne et/ou lui permet d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions de travail qu'auparavant, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement, de la modification des conditions de travail ou de toute autre mesure préjudiciable, 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.

§ 5. Sans préjudice de l'article 16, à défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions de travail fixées antérieurement, suivant la demande visée au § 4, alinéa 1er, et, de manière générale, lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire identique à celui fixé à l'article 16, § 2, soit au préjudice matériel et moral qu'elle a réellement subi, à charge pour elle, dans ce dernier cas, de prouver l'étendue de ce préjudice conformément au droit commun de la responsabilité civile.

§ 6. Sans préjudice de l'article 16, l'institution publique de la Commission communautaire française qui emploie la personne concernée est tenue de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au § 4 :

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'institution publique de la Commission communautaire française qui l'emploie viole les dispositions du § 1er, 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'institution publique de la Commission communautaire française qui emploie la personne concernée 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 § 1er.

§ 7. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'institution publique de la Commission communautaire

française qui emploie la personne concernée est tenue de payer à la victime l'indemnité prévue au § 5 du présent article.

§ 8. La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin, conseil, défendeur ou soutien de la personne concernée.

§ 9. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Art. 27. § 1er. Le Collège désigne un ou plusieurs organes pouvant ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des motifs mentionnés à l'article 5, 2°.

Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des organes mentionnés au premier alinéa n'est recevable que s'ils prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

§ 2. Les organes mentionnés au § 1er sont, sur la base des motifs mentionnés à l'article 5, 2° pour lesquels ils sont compétents, également compétents 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. 28. § 1er. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique, 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.

§ 2. Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des institutions, associations ou groupements mentionnés au premier alinéa n'est recevable que si ceux-ci prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

CHAPITRE VI. - Dispositions modificatives et finales

Art. 29. A l'article 3 du décret du 27 mai 1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil, le point 2° est remplacé comme il suit :

" 2° remplir les missions définies à l'article 2 auprès des bénéficiaires sans discrimination, au sens du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement ".

Art. 30. § 1er. A l'article 2 du décret du 30 avril 2004 (lire : 13 mai 2004) relatif à la cohésion sociale, il est ajouté un point 11, rédigé comme il suit :

" 11. discrimination : la discrimination directe ou indirecte telle que définie par le décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement ".

§ 2. A l'article 3, alinéa 2, du décret du 30 avril 2004 (lire : 13 mai 2004) relatif à la cohésion

sociale, les mots " quelle que soit leur origine nationale ou ethnique, leur appartenance culturelle, religieuse ou philosophique, leur statut social, leur niveau socio-économique, leur âge, leur orientation sexuelle ou leur santé " sont remplacés par les termes " sans discrimination ".

Art. 31. L'article 6 du décret du 16 juin 2005 relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux organismes représentatifs de l'Action sociale et de la Famille est remplacé par la disposition suivante :

" Dans le respect du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement, les organismes représentatifs accueillent en tant qu'affilié tout centre, maison ou service de leur secteur ou d'un secteur visé à l'article 5, 2° alinéa, pour autant que le centre, la maison ou le service s'engage à respecter les statuts de l'organisme représentatif ".

Art. 32. A l'article 35, alinéa 3, du décret du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées, les mots " quelle que soit son appartenance idéologique, philosophique, religieuse ou son orientation sexuelle " sont remplacés par les mots " dans le respect du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement ".

Art. 33. § 1er. A l'article 33 du décret du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, le point 4° est remplacé comme il suit :

" 4° être accessible à tous, sans aucune discrimination au sens du décret du 9 juillet 2010, relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement ".

Art. 34. Le présent décret entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Bruxelles, le 9 juillet 2010.

Le Collège de la Commission communautaire française sanctionne et promulgue le décret visant à transposer la Directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur.

C. DOULKERIDIS,
Ministre-Président du Collège.

Ch. PICQUE,
Membre du Collège.

B. CEREXHE,
Membre du Collège.

Mme E. HUYTEBROECK,
Membre du Collège.

E. KIR,
Membre du Collège.