

Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi

4 SEPTEMBRE 2008 et mise à jour au **11-06-2019**

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

Art. 1-5

CHAPITRE II. - Egalité de traitement.

Art. 6-14

CHAPITRE III. - Promotion de l'égalité de traitement.

Art. 15

CHAPITRE IV. - Contrôle.

Art. 16-17

CHAPITRE V. - [¹ Dispositions pénales et amendes administratives]¹

Art. 18-19, 19/1

CHAPITRE VI. - Dispositions civiles, voies de recours et protection des droits.

Art. 20-26

CHAPITRE VII. - Institutions et organisations compétentes.

Art. 27

CHAPITRE VIII. - Subsidés et label pour entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand.

Art. 28, 28/1

CHAPITRE IX. - Dispositions modificatives.

Art. 29-31

Texte

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

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

Art. 2. La présente ordonnance transpose en ce qui concerne l'emploi :

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 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement et du Conseil européens du 23 septembre 2002.

Art. 3. La présente ordonnance a également pour objectif de créer un cadre général pour promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi.

Art. 4. Pour l'application de la présente ordonnance, on entend par :

1° " égalité de traitement " : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'harcèlement;

[¹ 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, politiques ou syndicales, 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;]¹

4° " harcèlement " : comportement indésirable 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;

5° " harcèlement sexuel " : comportement indésirable à connotation sexuelle, 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;

6° " 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;

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 d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'égard [2 de l'employeur,]2 de l'organisation intermédiaire ou de l'opérateur d'intégration socio-professionnelle 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° [2 emploi : l'ensemble des compétences Emploi de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;]2

10° " organisations intermédiaires " : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs;

11° " opérateurs d'insertion socio-professionnelle " : toutes les personnes morales qui procèdent à l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi inoccupés en vertu de l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

12° [2 employeur : tout employeur dont au moins l'un des sièges d'exploitation est situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, pour ce qui concerne ce ou ces sièges d'exploitation uniquement, ainsi que les administrations locales au sens de l'article 2, 1°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise et les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale au sens de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ;]2

[2 13° Le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.]2

(1)<ORD [2010-12-09/02](#), art. 2, 003; En vigueur : 27-12-2010>

(2)<ORD [2017-11-16/01](#), art. 3, 008; En vigueur : 01-01-2018>

Art. 5. § 1er. La présente ordonnance s'applique [1 aux employeurs et]1 aux organisations intermédiaires en ce qui concerne leurs activités de placement des travailleurs et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle en ce qui concerne leurs activités d'insertion socio-professionnelle.

§ 2. En dérogation au § 1er, la présente ordonnance s'applique, en ce qui concerne le subside et le label visés à l'article 28, aux entreprises, organisations et aux institutions du secteur marchand et non marchand.

(1)<ORD [2017-11-16/01](#), art. 4, 008; En vigueur : 01-01-2018>

CHAPITRE II. - Egalité de traitement.

Art. 6. L'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi.

Art. 7. § 1er. Est interdite toute discrimination directe ou indirecte.

§ 2. Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont considérés comme des discriminations interdites visées au § 1er.

§ 3. Une injonction de discriminer est considérée comme une discrimination interdite visée au § 1er.

Art. 8. Ne constitue pas une discrimination indirecte, la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 3°, qui se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 9. Ne constitue pas une discrimination indirecte, la distinction sur base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables comme le prévoit l'article 14.

Art. 10. Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 2°, ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte 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, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. 11. § 1er. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 2°, ne s'analyse jamais 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 des conditions suivantes :

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

Art. 12. § 1er. ne distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 2° ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination directe ou indirecte lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le paragraphe précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité d'une distinction imposée par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne ou le droit international en vigueur en Belgique.

Art. 13. Les différences de traitement fondées sur l'âge 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 et nécessaires.

Art. 14. Les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle prévoient des aménagements raisonnables aux besoins des personnes avec un handicap.

CHAPITRE III. - Promotion de l'égalité de traitement.

Art. 15. § 1er. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes dont la mission est de promouvoir l'égalité de traitement.

Ces organismes ont pour compétence :

- 1° l'aide aux personnes qui s'estiment victimes de discriminations;
- 2° la réception des plaintes et, moyennant le consentement des parties concernées, un service de conciliation;
- 3° l'établissement de rapports, d'études et de recommandations portant sur l'égalité de traitement.

§ 2. Les modalités de l'exercice des compétences visées au § 1er peuvent faire l'objet d'un accord de coopération, en application de l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

CHAPITRE IV. - Contrôle.

Art. 16.^[1] Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale contrôlent l'application de la présente ordonnance et de ses mesures d'exécution, et surveillent le respect de celles-ci.

Ces fonctionnaires exercent ce contrôle ou cette surveillance conformément aux dispositions de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations 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.]¹

(1)< ORD [2015-07-09/17](#), art. 41, 005; En vigueur : 01-08-2016 (ARR [2016-06-09/15](#), art. 42, 1°)>

Art. 17.

<Abrogé par ORD [2009-04-30/03](#), art. 44, 002; En vigueur : 01-11-2010>

CHAPITRE V. - [¹ Dispositions pénales et amendes administratives]¹

(1)<ORD [2009-04-30/03](#), art. 45, 002; En vigueur : 01-11-2010>

Art. 18. Les dispositions de l'article 19 s'appliquent [¹ aux employeurs,]¹ aux organisations intermédiaires et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle tels que visés à l'article 5, § 1er, en cas d'infractions commises par ceux-ci.

(1)<ORD [2017-11-16/01](#), art. 5, 008; En vigueur : 01-01-2018>

Art. 19. § 1er. Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 50 à 1 000 euros, ou d'une de ces peines seulement :

- 1° toute personne qui, fût-ce en qualité de préposé ou de mandataire, commet des infractions intentionnelles aux dispositions des articles 6, 7 et 14;
- 2° toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 26 à la suite d'une action en cessation [¹ .]¹
- 3° [¹ ...]¹

§ 2. En cas d'infraction visée au § 1er, l'amende est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction aux dispositions des articles 6, 7 et 14 lors des activités de placement des travailleurs et d'insertion socio-professionnelle.

§ 3. En cas de récidive la peine visée au § 1er est portée au double du maximum.

§ 4. Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, à l'exception du chapitre V, s'appliquent aux infractions constatées en vertu de la présente ordonnance.

En cas de récidive, l'article 85 du Code pénal ne sera toutefois pas d'application.

§ 5. L'administrateur [³ de l'employeur,]³ de l'organisation intermédiaire ou l'opérateur d'insertion socio-professionnelle, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément, est civilement responsable du paiement des amendes pénales auxquelles sont condamnés ses préposés ou ses mandataires.

§ 6. L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente ordonnance se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

DROIT FUTUR

Art. 19. § 1er. Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 50 à 1 000 euros, ou d'une de ces peines seulement :

1° toute personne qui, fût-ce en qualité de préposé ou de mandataire, commet des infractions intentionnelles aux dispositions des articles 6, 7 et 14;

2° toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 26 à la suite d'une action en cessation [¹].¹

3° [¹ ...].¹

§ 2. En cas d'infraction visée au § 1er, l'amende est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction aux dispositions des articles 6, 7 et 14 lors des activités de placement des travailleurs et d'insertion socio-professionnelle.

§ 3. En cas de récidive la peine visée au § 1er est portée au double du maximum.

§ 4. Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, à l'exception du chapitre V, s'appliquent aux infractions constatées en vertu de la présente ordonnance.

En cas de récidive, l'article 85 du Code pénal ne sera toutefois pas d'application.

§ 5. L'administrateur de l'organisation intermédiaire ou l'opérateur d'insertion socio-professionnelle, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément [² ou d'une déclaration enregistrée ou étant lié par une convention avec Actiris]², est civilement responsable du paiement des amendes pénales auxquelles sont condamnés ses préposés ou ses mandataires.

§ 6. L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente ordonnance se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

(1)<ORD [2009-04-30/03](#), art. 46, 002; En vigueur : 01-11-2010>

(2)<ORD [2011-07-14/17](#), art. 26, 004; En vigueur : indéterminée>

(3)<ORD [2017-11-16/01](#), art. 6, 008; En vigueur : 01-01-2018>

[Art. 19/1](#).¹ En cas d'infraction visée à l'article 19, une amende administrative de 125 euros à 6.200 euros peut être infligée, selon la procédure et aux conditions fixées [² par les dispositions de l'ordonnance du 9 juillet 2015 portant des règles harmonisées relatives aux amendes administratives prévues par les législations en matière d'emploi et d'économie]².

L'amende administrative est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes victimes

d'une infraction visée à l'article 19, § 1er, 1°, 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 1er et 2 peuvent être doublés.]¹

(1)<Inséré par ORD [2009-04-30/03](#), art. 47, 002; En vigueur : 01-11-2010>

(2)<ORD [2015-07-09/04](#), art. 43, 007; En vigueur : 01-09-2016 (ARR [2016-07-14/05](#), art. 10,1°)>

CHAPITRE VI. - Dispositions civiles, voies de recours et protection des droits.

Art. 20. § 1er. Les dispositions de l'article 21 concernent les documents émanant [¹ des employeurs,]¹ des organisations intermédiaires et des opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1er, ainsi que les conventions conclues par celles-ci.

§ 2. Les dispositions des articles (22) à 26 concernent les plaintes intentées contre les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1er, ainsi que les actions en cessation des faits commis par celles-ci.

<Erratum, M.B. 26-09-2008, p. 50221>

(1)<ORD [2017-11-16/01](#), art. 7, 008; En vigueur : 01-01-2018>

Art. 21. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente ordonnance, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

Art. 22. § 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.

[¹ § 3. - Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement, les résultats des tests de discrimination réalisés, sans préjudice de l'alinéa 3, conformément aux conditions prévues à l'article 4/3 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations 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.

Les tests visés à l'alinéa 1er peuvent être réalisés soit par les fonctionnaires désignés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en vertu de l'article 16, soit par la victime elle-même, soit en soutien d'une victime par les organismes visés à l'article 15 ou les groupements d'intérêts visés à l'article 27.

Lorsque le test, défini à l'article 4/3, § 2, de l'ordonnance du 30 avril 2009 précitée, est réalisé par la victime elle-même ou en soutien d'une victime par les organismes visés à l'article 15, seul l'article 4/3, § 3 et § 4, 1°, de l'ordonnance du 30 avril 2009 précitée est d'application à ce test.]¹

(1)<ORD [2017-11-16/01](#), art. 8, 008; En vigueur : 01-01-2018>

Art. 23. § 1er. Lorsqu'une plainte est intentée par ou au bénéfice d'une personne en

raison d'une violation de la présente ordonnance, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du paragraphe précédent, il y a lieu d'entendre par plainte :

1° une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'opérateur contre lequel la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;

2° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts visé à l'article 27 ou par un organisme visé à l'article 15;

3° une action en justice introduite par la personne concernée;

4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts visé à l'article 27 ou par un organisme visé à l'article 15.

La plainte motivée visée aux 1° et 2° de l'alinéa précédent 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 douze mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé que la mesure préjudiciable adoptée est contraire au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser 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 24, 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.

§ 5. 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 mentionnée au § 2, 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.

§ 6. 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. 24. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Si la victime opte conformément à l'article 23, § 4, pour une indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination, celle-ci est fixée à 650 euros. Ce montant est porté à 1 300 euros lorsque l'auteur 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, telles que la gravité du préjudice moral subi.

Art. 25. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, d'un organisme visé à l'article 15 ou de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 27, condamner au

paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 26. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, d'un organisme visé à l'article 15 ou de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 27, la juridiction saisie, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

La juridiction saisie peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin à la violation de la présente ordonnance.

§ 2. A la demande de la victime, la juridiction saisie peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 24.

§ 3. La juridiction saisie 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 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 fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être 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 année;
- 2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les noms 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 toute 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.

CHAPITRE VII. - Institutions et organisations compétentes.

Art. 27. § 1er. Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance 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, toute organisation 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 les discriminations;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations syndicales 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;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

§ 2. Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination est une personne physique identifiée, l'action de l'institution, de l'association ou de l'organisation ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

CHAPITRE VIII. - Subsidés et label pour entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand.

Art. 28. § 1er. Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement peut octroyer à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand un subside pour le développement d'une politique d'entreprise d'égalité de traitement au moyen de plans de diversité. [¹ ...]¹

§ 2. Le Gouvernement peut octroyer un label à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand qui développent, créent et mènent une politique de diversité.

§ 3. Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi des subsides visés au § 1er et pour l'octroi du label visé au § 2 après avoir sollicité l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Le Gouvernement détermine ce qu'il faut entendre, pour l'application de la présente ordonnance, par plan de diversité, label, entreprise, organisation et institution.

(1)<ORD [2019-05-16/26](#), art. 2, 009; En vigueur : 11-06-2019>

Art. 28/1.¹ Les dispositions de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie s'appliquent au subside visé à l'article 28, paragraphe 1er.¹

(1)<Inséré par ORD [2015-10-08/02](#), art. 21, 006; En vigueur : 01-06-2016 (ARR [2016-04-14/08](#), art. 16, 1°)>

CHAPITRE IX. - Dispositions modificatives.

Art. 29. A l'article 4 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, le point 2 est remplacé comme suit :

" 2. respecter les dispositions de l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi; "

Art. 30. A l'article 20, § 1er, 3, de la même ordonnance, les mots " visées à l'article 4 " sont remplacés par les mots " visées à l'article 4.1. et 4.3. jusqu'à 4.15. ".

Art. 31. L'article 21 de la même ordonnance est remplacé par la disposition suivante :
" Art. 21. § 1er. En cas d'une infraction visée à l'article 20, une amende administrative de 125 euros à 6 200 euros peut être infligée selon la procédure et aux conditions et modalités fixées par la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

§ 2. Les dispositions du § 1er sont d'application conforme en cas d'infraction visée à l'article 19 de l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. ".