

Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise

4 SEPTEMBRE 2008 et mise à jour au **28-12-2016**

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

Art. 1-2

CHAPITRE II. - Objectifs.

Art. 3

CHAPITRE III. - Définitions.

Art. 4

CHAPITRE IV. - Promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 5-6

CHAPITRE V. - Lutte contre la discrimination dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Section Ire. - Interdiction de discrimination.

Art. 7-8

Section II. - Justification des distinctions.

Art. 9-13

Section III. - Dispositifs de sanction et procédures.

Art. 14-21

Section IV. - Charge de la preuve.

Art. 22

Section V. - Dispositifs de protection et de défense.

Art. 23-26

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 [¹ partiellement]¹ les directives européennes suivantes :

1° La Directive 76/207/CEE 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 européen et du Conseil du 23 septembre 2002;

2° 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;

3° 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;

[¹ 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).]¹

(1)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 2, 002; En vigueur : 07-01-2017>

CHAPITRE II. - Objectifs.

Art. 3. La présente ordonnance a pour objectif la création d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE III. - Définitions.

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

1° relations de travail : les conditions d'accès à l'emploi de salarié et à un métier, en ce compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quels que soient la branche d'activité et le niveau de hiérarchie professionnelle, en ce compris les possibilités de promotion ainsi que les conditions d'emploi et de travail, en ce compris le licenciement et la rémunération;

2° travailleur : chaque membre du personnel qui travaille dans les institutions publiques telles que visées au point 13° du présent article, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail;

3° groupements d'intérêts : les organisations, associations et groupements visés à l'article 25;

4° dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

5° égalité de traitement : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou de harcèlement;

6° discrimination directe : toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques [¹ ou syndicales]¹, 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;

7° 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 [² ou syndicales]², de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, du sexe, de la grossesse, de l'accouchement, de la maternité, du changement de sexe, de la nationalité, d'une prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance, de l'origine nationale, ethnique ou sociale, par rapport à d'autres personnes;

8° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 6°, 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;

9° harcèlement sexuel : comportement indésirable 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;

10° injonction de discriminer : tout comportement qui consiste à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination sur la base d'un des motifs visés au 6°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;

11° action positive : le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au motifs visés au 6°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;

12° 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 menée concernant les personnes handicapées;

13° institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale :

- l'administration du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- les institutions d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
- les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles;
- les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Gouvernement;

14° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

15° quartiers : l'ensemble des quartiers statistiques définis par l'Institut national de Statistiques.

(1)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 3, 002; En vigueur : 07-01-2017>

(2)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 4, 002; En vigueur : 07-01-2017>

CHAPITRE IV. - Promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 5. § 1er. Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité. Le Gouvernement détermine le contenu général du plan d'action diversité.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi de ce plan d'action, chaque institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale est tenue de :

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

§ 3. Le Gouvernement crée un comité de coordination régionale en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

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

§ 6. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subside aux institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale telles que visées à l'article 4, 13°, afin de promouvoir la diversité au sein de celles-ci.

Ce subside est attribué aux institutions publiques précitées qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale.

Ce pourcentage minimal ainsi que le taux et la durée minimale de subsidiation y afférents sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance dans tous les services publics bruxellois visés.

Art. 6. Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale transmet systématiquement ses offres d'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

CHAPITRE V. - Lutte contre la discrimination dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Section Ire. - Interdiction de discrimination.

Art. 7. Dans la fonction publique, l'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi.

Art. 8. § 1er. Toute discrimination sur la base d'un critère protégé, relative aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, est interdite.

[¹ 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.]¹

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

(1)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 5, 002; En vigueur : 07-01-2017>

Section II. - Justification des distinctions.

Art. 9. Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 6°, 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. 10. 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. 11. Ne constitue pas une discrimination indirecte :
- la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 7°, 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;
- la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables.

Art. 12. § 1er. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, 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 :

- 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. 13. § 1er. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, 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 § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes établies par ou en vertu d'une loi avec ce que requièrent la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

Section III. - Dispositifs de sanction et procédures.

Art. 14. 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. 15. § 1er. 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 § 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 pour préjudices matériels et moraux visés au § 1er 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.

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 14, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1 300 euros lorsque le défendeur 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. 16. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination ou à la demande d'un groupement d'intérêts, ou encore d'un organe ou de plusieurs organes au sens de l'article 24, 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 aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, la juridiction saisie peut lui attribuer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 15, § 2.

§ 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 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. 17. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, de l'organe ou des organes au sens de l'article 24, ou d'un groupement d'intérêts, 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.

Art. 18. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, 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 des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

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 motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

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 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 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. 19. 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 16.

Art. 20. En cas d'infraction aux articles 18 ou 19, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 21. Toutes les dispositions du Livre premier du Code pénal, y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente ordonnance.

Section IV. - Charge de la preuve.

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.

Section V. - Dispositifs de protection et de défense.

Art. 23. § 1er. 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. 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 la mesure préjudiciable prise après la cessation de la relation de travail.

§ 3. 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 l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts, 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 l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts.

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

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

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts 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.

§ 6. A défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, 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.

§ 7. L'employeur est tenu 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 § 5 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 § 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'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 § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe premier, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. ^[1] La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin, conseil, défendeur ou soutien de la personne concernée.]¹

(1)<ORD [2016-12-08/18](#), art. 6, 002; En vigueur : 07-01-2017>

Art. 24. § 1er. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organes pouvant ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

Lorsque la requête concerne une discrimination ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des organes mentionnée 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 4, 6°, 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. 25. § 1er. Peuvent ester en justice dans 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 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.

§ 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.

Art. 26. § 1er. Le Gouvernement peut désigner un ou plusieurs personnes ou organes pouvant faire office de service de conciliation dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de discrimination sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

§ 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 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 Gouvernement 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 concrétise les missions et le fonctionnement du service de conciliation et les complète.

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

Bruxelles, le 4 septembre 2008.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Rénovation urbaine, du Logement, de la Propreté publique et Coopération au Développement,

Ch. PICQUE

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé des Finances, du Budget, de la Fonction publique et des Relations extérieures,

G. VANHENGEL

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

B. CEREXHE

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 de l'Environnement, de l'Energie et de la Politique de l'Eau,

Mme E. HUYTEBROECK.