

JUSTEL - Législation consolidée

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/ordonnance/2022/06/30/2022015139/justel>

Dossier numéro : 2022-06-30/06

Titre

30 JUIN 2022. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune

Source : COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE

Publication : Moniteur belge du 04-08-2022 page : 60868

Entrée en vigueur : 14-08-2022

Table des matières

[CHAPITRE Ier.](#) - Dispositions générales

Art. 1-3

[CHAPITRE II.](#) - Objectif et champ d'application

Art. 4

[CHAPITRE III.](#) - Lutte contre la discrimination

[Section 1re.](#) - Interdiction de discrimination

Art. 5-6

[Section 2.](#) - Justification des différences de traitement

[Sous-section 2.1.](#) - Justification des distinctions directes

Art. 7-8

[Sous-section 2.2.](#) - Justifications des distinctions indirectes

Art. 9

[Sous-section 2.3.](#) - Motifs généraux de justification

Art. 10-11

[Section 3.](#) - Sanctions et procédures

Art. 12-15

[Section 4.](#) - Dispositions pénales

Art. 16-21

[Section 5.](#) - Charge de la preuve

Art. 22

[Section 6.](#) - Dispositifs de protection et de défense

Art. 23-26

[CHAPITRE IV.](#) - Promotion de la diversité

Art. 27-28

[CHAPITRE V.](#) - Dispositions modificatives

Art. 29-30

[ANNEXE.](#)

Art. N

Texte

[CHAPITRE 1er.](#) - Dispositions générales

Article [1er](#). La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 135 de la Constitution.

[Art. 2.](#) La présente ordonnance transpose, dans le cadre des compétences dévolues à la Commission communautaire commune, 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, en ce qui concerne la Commission communautaire commune, comme des références faites à la directive 2006/54/CE, visée à l'alinéa 1er, 4°.

[Art. 3.](#) § 1er. Pour l'application de la présente ordonnance, il faut entendre par :

1° " relations de travail " : les conditions d'accès, de désignation et de promotion aux emplois de la fonction publique des institutions publiques de la Commission communautaire commune, 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, ainsi que les conditions d'emploi et de travail au sein de la fonction publique des institutions publiques de la Commission communautaire commune, indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement, en ce compris les conditions de licenciement et de rémunération ;

2° " 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 commune, indépendamment du régime contractuel ou statutaire de l'engagement ;

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, dans les règlements collectifs et les dispositions figurant dans les documents établis unilatéralement ;

5° " critères protégés " : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou syndicales, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, la nationalité, une prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale, et le sexe ;

6° " égalité de traitement " : l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou de harcèlement ;

7° " distinction directe " : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ;

8° " discrimination directe " : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre 3, section 2 ;

9° " distinction indirecte " : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ;

10° " discrimination indirecte " : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre 3, section 2 ;

11° " harcèlement " : comportement indésirable, lié à un des critères protégés, 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 ;

12° " harcèlement sexuel " : comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement ou verbalement, 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 ;

13° " injonction de discriminer " : comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres ;

14° " action positive " : mesure spécifique destinée à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique ;

15° " aménagements raisonnables " : mesures appropriées, prises dans une situation concrète en fonction des besoins, 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 de la présente ordonnance, sauf si ces mesures imposent une charge disproportionnée pour l'employeur. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée à l'égard des personnes handicapées ;

16° " biens " : les biens et marchandises au sens des dispositions du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises ;

17° " services " : les services au sens de l'article 57 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

18° " Collège réuni " : le Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ;

19° " Services de la Commission communautaire commune " : les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale ainsi que chaque service ou institution créé(e) par la Commission communautaire commune et chaque organisme de droit public dépendant de la Commission communautaire commune.

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

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

CHAPITRE II. - Objectif et champ d'application

Art. 4. Dans les limites des compétences dévolues à la Commission communautaire commune, la présente ordonnance s'applique à toutes les personnes, tant au secteur privé qu'au secteur public, y compris les organismes publics, dans les matières suivantes :

1° la politique de santé ;

2° l'aide aux personnes ;

3° l'accès aux biens et services et à la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public et qui sont offerts en dehors de la sphère privée et familiale ainsi que les transactions qui se déroulent dans ce cadre ;

4° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique sociale ou politique accessible au public ;

5° les relations de travail qui se nouent au sein des Services de la Commission communautaire commune.

CHAPITRE III. - Lutte contre la discrimination

Section 1re. - Interdiction de discrimination

Art. 5. L'égalité de traitement est garantie dans les matières visées à l'article 4.

Art. 6. § 1er. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente ordonnance, toute discrimination fondée sur un des motifs visés à l'article 3, § 1er, 5°, est interdite.

§ 2. Pour l'application du présent chapitre, il faut entendre par discrimination :

1° la discrimination directe ;

2° la discrimination indirecte ;

3° l'injonction de discriminer ;

4° le harcèlement ;

5° le harcèlement sexuel ;

6° le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Section 2. - Justification des différences de traitement

Sous-section 2.1. - Justification des distinctions directes

Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 4, 5°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque :

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et ;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Sous-section 2.2. - Justifications des distinctions indirectes

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte :
- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires, ou ;
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Sous-section 2.3. - Motifs généraux de justification

Art. 10. § 1er. Une distinction directe ou indirecte sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 5°, 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 réuni.

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

- 1° il existe une inégalité manifeste ;
- 2° la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir ;
- 3° la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint ;
- 4° la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

Art. 11. § 1er. Une différence de traitement sur la base des motifs mentionnés à l'article 3, 5°, 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 ou d'une ordonnance.

§ 2. Le paragraphe 1er ne préjuge en rien de la conformité des différences de traitement établies par ou en vertu d'une loi ou d'une ordonnance avec ce que requièrent la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

Section 3. - Sanctions et procédures

Art. 12. Les dispositions contraires à la présente 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. 13. § 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 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 conformément au paragraphe 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

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

1° sans préjudice du 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. Toutefois, lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut être réparé en appliquant la sanction de nullité, prévue à l'article 12, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés conformément au 1°.