

AVIS DE L'ARES

N° 2023-24 DU 19 DÉCEMBRE 2023

Avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations

Considérant que l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) a été saisie le 13 novembre 2023 par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour émettre un avis sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (annexe 1 et 2) ;

Considérant que la demande d'avis lui a été adressée le 13 novembre 2023 sur base de l'article 21, alinéa 2, du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études, qui prévoit que toute demande d'avis ou de proposition sollicitée en vertu de ces dispositions doit être traitée et l'avis inscrit à l'ordre du jour de la plus proche séance du Conseil d'administration de l'ARES qui suit de quinze jours au moins la date de réception de la demande ;

Considérant le décret relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles du 14 octobre 2021, ainsi que l'arrêté du gouvernement de la Communauté française du 14 juillet 2022 portant sur son exécution ;

Considérant le Plan Droits des Femmes 2020-2024, et plus particulièrement, sa mesure 4.9 invitant à « identifier les dispositions à modifier dans le statut des agents de la FWB, mais aussi dans le décret du 12 décembre 2008 tendant à lutter contre les discriminations pour atteindre une transposition complète et correcte de la directive 2017/0085 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants » ;

Considérant la circulaire 9037 sur la prévention et lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles au sein des établissements d'enseignement supérieur et de promotion sociale ;

Considérant le rapport final du Comité d'expert-es « harcèlement et violences de genre » de l'UCLouvain de juin 2023 ;

Considérant l'avis de l'ARES 2021-09 du 25 mai 2021 sur les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur ;

Considérant l'avis du Comité Femmes et Sciences 2022-01 du 13 juin 2022 sur la présence des femmes dans la recherche et ses annexes et l'avis n° 163 du 21 janvier 2022 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, relatif à la « mesure cascade » dans les universités en Communauté française et l'analyse de la « mesure cascade » dans les universités en Communauté française ;

Considérant le courrier ARES-LD-JNe-MM-LV-23-036 du 5 avril 2023 adressé aux ministres de l'Enseignement supérieur, des Droits des femmes et de l'Égalité des chances relatif à la récolte de données intersectionnelles ;

AVIS

Moyennant la prise en compte des observations qui suivent, l'ARES émet un **avis favorable** à l'endroit de l'avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.

01. PRÉAMBULE ET REMARQUES LIMINAIRES

L'ARES accueille favorablement la volonté du gouvernement d'actualiser le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.

En tant que fédération des établissements d'enseignement supérieur en Communauté française, chargée de garantir l'exercice des différentes missions d'enseignement supérieur, de recherche et de service à la collectivité, l'ARES porte la plus grande attention à la lutte contre les discriminations.

À travers les travaux de ses chambres thématiques et de ses commissions permanentes, elle a pu prendre la mesure des évolutions nécessaires en matière de critères protégés, de terminologie, de discriminations cumulées, de discriminations intersectionnelles ou de discriminations indirectes.

L'ARES soutient la réforme proposée concernant l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes y compris en matière de transparence, d'information et de classification de fonctions.

Le travail du législateur et du gouvernement devrait permettre la mise en place de mesures répondant aux finalités de l'action positive. L'ARES rappelle qu'une « mesure cascade » est déjà en vigueur dans un établissement d'enseignement supérieur et que son extension est envisagée.

L'ARES est également attentive à ces questions en tant qu'organisme d'intérêt public employant des travailleuses et des travailleurs.

Pour l'ARES, dans le cadre d'un dispositif légal visant à lutter contre certaines formes de discrimination, il n'est pas anodin d'attirer l'attention sur le caractère socialement construit des termes « femmes », « hommes » et « sexe », afin de ne pas exclure les personnes ne se reconnaissant pas dans certaines catégories. Le caractère potentiellement réducteur d'une vision binaire peut engendrer des discriminations, qui sont notamment combattues par le décret du 12 décembre 2008. Cette approche ne nie en rien l'asymétrie des rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes, mais elle entend mettre l'accent sur le fait qu'il convient de concevoir les inégalités dans leur complexité, compte tenu des évolutions sociales en matière de diversité sexuelle et pluralité des genres. Des propositions de définitions sont donc faites en ces sens ci-après.

S'agissant de la communication inclusive, l'ARES constate que l'avant-projet de décret use du masculin « générique » en n'utilisant ni les formules doubles qui visibilisent les femmes ni les termes épiciques, les termes

collectifs ou les formes passives qui neutralisent l'opposition de genre. Le décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles prévoit pourtant que **le gouvernement privilégie leur utilisation**.

L'ARES tient à rappeler toute **l'importance qu'un tel usage** revêt dans un texte visant à lutter contre certaines formes de discrimination. Des propositions de modifications sont faites en ce sens concernant le présent avant-projet de décret (point 2 de cet avis), ainsi que le décret initial actuellement en vigueur (point 3 de cet avis). L'ARES invite les autorités compétentes à faire de même dans l'exposé des motifs du présent avant-projet de décret.

02. AVANT-PROJET DE DÉCRET MODIFIANT LE DÉCRET DU 12 DÉCEMBRE 2008 RELATIF À LA LUTTE CONTRE CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATIONS

S'agissant de l'article 7 et de l'article 8, en avril 2023, l'ARES informait les ministres Glatigny, Linard et Daerden de la position d'UNIA quant à une nécessité d'offrir une reconnaissance légale aux discriminations intersectionnelles. Ces propos étaient survenus lors du Midi de l'ARES du 28 mars 2023 sur l'intersectionnalité. L'ARES accueille donc positivement la reconnaissance des discriminations cumulées et intersectionnelles dans le présent décret.

S'agissant de l'article 9, les modifications suivantes sont suggérées :

- » au point 2°, remplacer les mots « entre les femmes et les hommes » par « entre les personnes », afin d'inclure les personnes qui ne se reconnaissent dans aucune de ces catégories et qui, ayant un utérus, peuvent se trouver en situation de grossesse.

S'agissant de l'article 10, les modifications suivantes sont suggérées :

- » remplacer « l'employeur » par « l'employeur ou l'employeuse » ;
- » le passage stipulé comme suit « Il a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit en son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales » est remplacé par la formulation suivante : « La parentalité offre le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail durant une absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales » ;
- » les mots « Il a le droit de bénéficier de tous les droits acquis » sont remplacés par « La parentalité offre le droit de bénéficier de tous les droits acquis ».

S'agissant de l'article 11, les modifications suivantes sont suggérées :

- » au sein de l'article 15/2,
 - les mots « les candidats » sont remplacés par « les candidats et les candidates » ;
 - les mots « des travailleurs » sont remplacés par « des travailleurs et des travailleuses » ;
 - les mots « les représentants des travailleurs » sont remplacés par « les personnes représentant les travailleurs et les travailleuses » ;

- les mots « le sexe des travailleurs » sont remplacés par « le sexe des travailleurs et des travailleuses »
- » au sein de l'article 15/4,
 - les mots « L'employeur » sont remplacés par « L'employeur ou l'employeuse » ;
 - les mots « Il met à disposition » sont remplacés par « Il ou elle met à disposition » ;
 - les mots « de ses travailleurs » sont remplacés par « de ses travailleurs et de ses travailleuses » ;
 - les mots « rémunération des travailleurs » sont remplacés par « rémunération des travailleurs et des travailleuses » ;
 - les mots « Il veille à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur » par « Il ou elle porte une attention particulière au processus de recrutement, de manière à ce que ceux-ci soient menés de façon non discriminatoire afin de ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur » ;
 - les mots « il veille à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient libellées de manière non discriminatoire » sont remplacés par « il ou elle est porte une attention particulière aux dénominations et libellés non discriminatoires des offres d'emploi et des postes » ;
 - les mots « il ou elle informe annuellement les travailleurs de leur droit de disposer » sont remplacés par « les travailleuses et les travailleurs sont informés de leurs droit de disposer » ;
 - les mots « des travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur » sont remplacés par « des travailleurs et des travailleuses accomplissant le même travail ou un travail de même valeur »

03. DÉCRET 12 DÉCEMBRE 2008 RELATIF À LA LUTTE CONTRE CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATIONS

S'agissant de l'article 3, les modifications suivantes sont suggérées :

- » au point 8°, les mots « d'une communauté ou de l'un de leurs membres » sont remplacés par « d'une communauté ou de l'un ou l'une de leurs membres » ;
- » au sein du même article, il est inséré quatre points formulés comme suit :
 - X° « femmes » : entendu comme une construction sociale, pouvant recouvrir les personnes qui s'identifient comme femmes et/ou assignées femmes, soit les femmes cisgenres, les femmes transgenres et les hommes transgenres.¹
 - X° « hommes » : entendu comme une construction sociale, pouvant recouvrir les personnes qui s'identifient comme hommes ou assignés hommes, soit les hommes cisgenres, les hommes transgenres et les femmes transgenres.
 - X° « sexe » : entendu comme faisant référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques, servant à différencier les hommes et les femmes, en tenant compte que ces caractéristiques ne s'excluent pas forcément, notamment dans le cas des personnes intersexes.²

¹ Cette proposition s'inspire de la définition du terme « femmes » proposée dans l'introduction du Plan Droits des Femmes 2020-2024, p.4.

² Définition construite à partir des différentes définitions proposées sur le site du Conseil de l'Europe, sous l'onglet « Sexe et genre - Questions de genre » - www.coe.int. Consulté 22 novembre 2023, à l'adresse <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/sex-and-gender>

S'agissant de l'article 5, la modification suivante est suggérée :

- » Au point 1°, dans le passage « tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse, l'accouchement ou la maternité [...] », le mot « femme » est remplacé par « personne », afin de ne pas exclure les personnes trans* qui ne s'identifient pas comme femmes et qui, ayant un utérus, peuvent être en situation de grossesse.

S'agissant de l'article 7, les modifications suivantes sont suggérées :

- » au point 3°, les mots « dignité de femmes et d'hommes » sont remplacés par « dignités des personnes », afin de ne pas exclure les personnes ne se reconnaissant dans aucune des ces catégories ;
- » au point 4°, le mot « employeur » est remplacé par « employeur ou employeuse ».

S'agissant de l'article 10, la modification suivante est suggérée :

- » au §4, les mots « au juge » peuvent être remplacés par « au juge ou à la juge »

S'agissant de l'article 15, la modification suivante est suggérée :

- » les mots « Un parent engagé dans une relation d'emploi [...] à laquelle il aurait eu droit » par « Toute personne concernée par la parentalité et engagée dans une relation d'emploi [...] à laquelle elle aurait eu droit ».

S'agissant de l'article 16, les modifications suivantes sont suggérées :

- » au point 1°, les mots « d'un bénéficiaire » sont remplacés par « d'un ou d'une bénéficiaire » ;
- » au point 2°, les mots « dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux où est prodigué cet enseignement » sont remplacés par « dont la personne qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'elle affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux où est prodigué cet enseignement » ;
- » l'article est complété par les points de définition suivants :
 - « Etablissement d'enseignement supérieur » : tout établissement d'enseignement supérieur tel que visé aux articles 10 à 13 du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études ;
 - « Violence » : toute situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution de ses études ou dans le cadre des activités organisées par des membres de l'établissement d'enseignement supérieur ».

S'agissant des articles 20, 25 et 28, ne faudrait-il pas également faire évoluer les discriminations qui y sont citées ?

S'agissant de la section IV du chapitre II du titre II, les modifications suivantes sont suggérées, telles que reprises dans l'**avis de l'ARES 2021-09 du 25 mai 2021** sur les mesures de lutte contre la violence et le harcèlement dans l'enseignement supérieur (avis conjoint CoVEDAS-CoGES) :

- » l'intitulé de la section est remplacé par l'intitulé suivant : « Dispositions spécifiques relatives à la violence et au harcèlement » ;
- » dans l'article 23 les mots « un bénéficiaire » sont remplacés par « un ou une bénéficiaire » ;
- » deux nouveaux articles 23/1 et 23/2 sont insérés dans la section et rédigés comme suit :
 - « Article 23/1. - § 1er. Les autorités académiques des établissements d'enseignement supérieur doivent s'engager en faveur de la lutte contre la violence et le harcèlement, sous toutes ses formes.

Cet engagement doit se concrétiser par une mention explicite dans les textes définissant leur politique éducative et doit figurer sur leur site internet. Cet engagement doit également clairement apparaître dans le règlement des études.

Chaque établissement d'enseignement supérieur prend les dispositions nécessaires pour informer les bénéficiaires de l'enseignement visé à l'article 17 des modalités prévues en faveur de la lutte contre la violence et harcèlement, sous toutes ses formes.

§ 2. Dans chaque établissement d'enseignement supérieur, est désignée une personne de soutien chargée notamment recevoir la parole de la personne victime de violence ou de harcèlement et de l'accompagner dans ses démarches. Cette personne est indépendante des autorités académiques et est tenue à la plus stricte confidentialité.

§ 3. La Communauté française alloue annuellement à chaque établissement d'enseignement supérieur les moyens nécessaires afin de mettre en œuvre les dispositifs prévus au sein de la présente section ».

- « Article 23/2. - § 1er. Le règlement des études définit une procédure de signalement et une procédure de plainte. La procédure de signalement consiste à porter à la connaissance des autorités compétentes de l'établissement d'enseignement supérieur toute situation de violence ou de harcèlement, nécessitant la prise de mesures appropriées dans le but de protéger la personne qui en est victime. La procédure de plainte consiste en une dénonciation d'une situation de violence ou de harcèlement, introduite par la personne qui en est victime auprès des autorités compétentes de l'établissement d'enseignement supérieur.

§ 2. Le règlement des études définit également une procédure de recours interne contre la décision prise par les autorités compétentes de l'établissement d'enseignement supérieur suite au dépôt d'une plainte ».

S'agissant de l'article 35, la modification suivante est suggérée :

- » les mots « au juge » peuvent être remplacés par « au juge ou à la juge ».

S'agissant de l'article 44,

- » aux § 1, 2 et 4, les mots « l'auteur » sont remplacés par « l'auteur ou l'autrice » ;
- » au § 6, les mots « le juge » peuvent être remplacés par « le ou la juge ».

S'agissant de l'article 45, les modifications suivantes sont suggérées :

- » au §3, les mots « l'auteur » sont remplacés par « l'auteur ou l'autrice » ;

S'agissant de l'article 47, la modification suivante est suggérée :

- » les mots « le juge peut » peuvent être remplacés par « le ou la juge peut »
- » les mots « le juge statue » peuvent être remplacés par « le ou la juge statue » ;
- » les mots « l'auteur » sont remplacés par « l'auteur ou l'autrice » ;

S'agissant de l'article 50, la modification suivante est suggérée :

- » au § 4, les mots « Lorsque les faits soumis au juge pénal » sont remplacés par « Lorsque les faits soumis au juge ou à la juge pénale ».

S'agissant de l'article 55, la modification suivante est suggérée :

- » les mots « 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 » sont remplacés par « Est punie

d'emprisonnement de deux mois, toute personne occupant la fonction de fonctionnaire, d'officier ou officière publique, toute personne dépositaire ou agente de l'autorité ou la force publique ».

S'agissant de l'article 56, la modification suivante est suggérée :

- » les mots « l'auteur » sont remplacés par « l'auteur ou l'autrice » ;

Avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

Article 1^{er}. L'article 1^{er} du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination est complété d'un point 7° formulé comme suit :

« 7° La directive 2023/970 (UE) du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ».

Art. 2. Au sein de l'article 2 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° le point 3° est remplacé par ce qui suit « 3° le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale » ;

2° le point 4° est remplacé par ce qui suit « 4° l'état civil, la naissance, la fortune, la condition et l'origine sociale, la conviction politique ou syndicale, la langue, les accents et traits de prononciation, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou la situation de handicap. »

3° dans le point 9°, les mots « personne handicapée » sont remplacés par « personne en situation de handicap » et les mots « personnes handicapées » sont remplacés par « personnes en situation de handicap ».

4° Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison ».

Art. 3. À l'article 3, 1°, du même décret, les mots « le sexe et les critères assimilés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ou la conviction syndicale » sont remplacés par « le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale, l'état civil, la naissance, la fortune, la condition et l'origine sociale, la conviction politique ou syndicale, la langue, les accents et traits de prononciation, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou la situation de handicap »

Art. 4. Aux articles 3, 2°, 4°, 6°, 8°, 10°, 5, 6, § 1^{er}, alinéa 2, 19, alinéa 1^{er}, 22, alinéa 1^{er}, 26, alinéa 1^{er}, 29, alinéa 1^{er}, 42, alinéa 1^{er}, 52, 55, 56, alinéa 2, les mots « de l'un des critères » sont chaque fois remplacés par les mots « d'un ou plusieurs des critères ».

Art. 5. À l'article 3, 11°, du même décret, « l'article 127, § 1^{er}, 1°, » est remplacé par « les articles 127 et 128 ».

Art. 6. À l'article 3, 14°, du même décret, les mots « à l'article 4, alinéa 5, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, l'enseignement secondaire en alternance organisé par le décret du 3 juillet 1991 et l'enseignement supérieur visé à l'article 1^{er}, § 3, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur » sont remplacés par « à l'article 1.2.1-6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ».

Art. 7. L'article 3 du même décret est complété des points 28 et 29 ainsi formulés :

« 28° discrimination cumulée : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables ;

29° discrimination intersectionnelle : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables ».

Art. 8. À l'article 5 du même décret :

1° Dans le point 1° du deuxième alinéa, les mots « la grossesse, l'accouchement ou la maternité, ou encore le changement de sexe » sont remplacés par « la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale ».

2° Dans le point 4° du deuxième alinéa, les mots « personne handicapée » sont remplacés par « personne en situation de handicap ».

3° Le même article est complété par trois alinéas formulés comme suit :

« Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions du chapitre 5.

Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions du chapitre 5.

Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement. »

Art. 9. À l'article 9 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale » sont remplacés par « l'état civil, la naissance, la fortune, la condition et l'origine sociale, la conviction politique ou syndicale, la langue, les accents et traits de prononciation, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou la situation de handicap » ;

2° Il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. »

Art. 10. L'article 15 du même décret est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« En cas d'impossibilité, l'employeur lui attribue une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

Il a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

Il a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales. »

Art. 11. Dans le Chapitre 1^{er} du titre II du même décret, il est inséré une section VIII intitulée « Droit à l'égalité entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations », qui se lit comme suit :

« Section VIII. Droit à l'égalité entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations

Art. 15/2. Dans le cadre des conditions d'accès visés à l'article 8, alinéa 2, les candidats à un emploi reçoivent des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste concerné.

Les structures de rémunération sont de nature à permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non discriminatoires convenus avec les représentants des travailleurs, lorsqu'il en existe. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Les compétences non techniques pertinentes ne sont pas sous-évaluées.

Ces informations sont disponibles dès la publication des offres d'emploi ou annonces d'emploi dans un format accessible aux personnes en situation de handicap. »

Art. 15/3. Les services du Gouvernement publient annuellement un rapport évaluant l'écart de rémunération et la répartition dans les échelles barémiques entre travailleurs et travailleuses pour l'ensemble des relations d'emploi visées à l'article 8, alinéa 1^{er} selon les données récoltées l'année précédente.

Ce rapport comprend également une évaluation des congés octroyés aux travailleurs et travailleuses, qui établit le relevé différencié de l'octroi des congés de maternité, de congés de naissance, de congé parental et de congé d'aidant.

Le Gouvernement arrête les dates auxquels sont attendus les premières évaluations de l'employeur, selon ses effectifs.

Art. 15/4 L'employeur ne demande pas aux candidats à un emploi l'historique de leur rémunération au cours des relations de travail actuelles ou antérieures.

Il met à la disposition de ses travailleurs, d'une manière facilement accessible, les critères qui sont utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs.

Il veille à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Sans préjudice de l'article 3 du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles, il veille à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient libellées de manière non discriminatoire.

À partir de 2026, il informe annuellement les travailleurs de leur droit de disposer par écrit des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur. »

Art. 15/5 Pour l'ensemble des obligations visées aux articles 15/2 et 15/4, les services du Gouvernement prennent la charge de la collecte et de la publication des données pertinentes s'agissant des relations d'emploi visées par l'article 8, alinéa 1^{er}, 2^o.

Art. 12. Dans le Chapitre 1^{er} du titre II du même décret, il est inséré une section IX intitulée « Classification des professions et des fonctions », qui se lit comme suit :

« Section IX. Classification des professions et des fonctions

Art. 15/6. Lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs et aux travailleuses et est établi de manière à exclure les discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe.

Art. 15/7. Le Gouvernement peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes prévu par le présent décret.

Art. 13. À l'article 46, § 2, du même décret, les chiffres « 1300 » sont remplacés par « 1950 ».

Le même paragraphe est complété par un 3°, qui se lit comme suit :

«3° Ces montants sont indexés à chaque 1er janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, du mois de novembre de chaque année précédente. ».

Art. 14. À l'article 46 du même décret, un §3 est ajouté et se lit comme suit :

« Les dommages et intérêts forfaitaires prévus à l'article 46, § 2, peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi. ».

Art. 15. À l'article 2.4-1. du décret du 4 février 2021 relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos, les mots « et la maternité, le changement de sexe, l'expression de genre » sont remplacés par « la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, les responsabilités familiales, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale ».

Au même article, les mots « la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ou la conviction syndicale » sont remplacés par « l'état civil, la naissance, la fortune, la condition et l'origine sociale, la conviction politique ou syndicale, la langue, les accents et traits de prononciation, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou la situation de handicap. ».

Art. 16. Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Bruxelles, le

Pour le Gouvernement :

**Le Ministre-Président, en charge des Relations Internationales, des Sports et de
l'Enseignement de Promotion sociale**

Pierre-Yves JEHOLET

**Le Vice-Président et Ministre du Budget, de la Fonction publique, de l'Egalité des chances
et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles Enseignement,**

Frédéric DAERDEN

**La Vice-Présidente et Ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des
Droits des femmes,**

Bénédicte LINARD

Exposé des motifs

1. Contexte

La lutte contre les discriminations en Fédération Wallonie-Bruxelles est réglée par le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, qui transpose notamment plusieurs directives européennes relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ou à la lutte contre les discriminations fondées sur d'autres critères que le sexe.

Le décret a été modifié en 2013, 2015 et 2023. La dernière modification portait sur la transposition de la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18 du Conseil.

De trois foyers est apparue la nécessité de remettre sur le métier le décret du 12 décembre 2008.

Tout d'abord, côté fédéral, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ont été modifiées à plus de dix reprises, essentiellement dans le but de transposer diverses directives européennes, de lutter contre l'écart salarial et de faire évoluer les critères protégés et les formes de discriminations.

Ensuite, côté européen, la Commission européenne a pointé l'inexistence de base légale relative à l'élaboration de systèmes d'évaluation et de classification des emplois non sexiste que la directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 visant à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (procédure d'infraction 2015/2012). En outre, la directive européenne (2023/970) du Parlement et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, doit être transposée.

Enfin, des engagements ont été pris en Conférence interministérielle (CIM) « droits des femmes », à savoir :

- examiner les possibilités de préciser et de renforcer l'arsenal législatif concernant les manifestations de sexisme dans les communications commerciales au sein de la législation anti-discrimination ou de la législation de lutte contre le harcèlement sexiste ;
- étudier la possibilité de modifier les législations relatives à la lutte contre les discriminations ou qui visent des critères protégés pour y inclure la responsabilité familiale, entendue comme la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Par ailleurs, la présidence de la CIM 2023-2024 assurée par l'autorité fédérale a mis à l'ordre du jour des travaux les réponses à apporter aux recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Une des observations finales concernant le huitième rapport périodique de la Belgique porte spécifiquement sur la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Comité recommande à la Belgique de « réévaluer les rémunérations dans tous les secteurs d'activité, en recourant à des méthodes analytiques de classification des emplois et d'évaluation tenant compte des questions de genre, en menant

régulièrement des enquêtes sur les salaires, et en incitant les employeurs à publier des notes explicatives incluant des données sur l'écart salarial femmes-hommes afin d'améliorer la compréhension des causes de ce phénomène, et d'appliquer strictement le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le but de réduire et, à terme, de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ».

2. Évolution des critères protégés et harmonisation du décret avec les lois fédérales tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et contre la discrimination entre les femmes et les hommes

a. Critères protégés

Au de la législation fédérale anti-discrimination, dans les critères protégés, on ne parle plus de « changement de sexe », mais de « transition médicale ou sociale ». La terminologie « changement de sexe » n'est plus utilisée actuellement que ce soit par le monde médical ou la communauté LGBTQIA+. Le terme « changement de sexe » s'est inscrit à une époque où les connaissances sur la réalité des personnes transgenres étaient limitées. Il était supposé qu'une personne transgenre voudrait toujours subir une chirurgie d'affirmation de genre afin de parvenir à ce que l'on appelle le « changement de sexe ». Depuis lors, nous savons que la transition est un processus personnel qui peut prendre plusieurs formes et que la chirurgie d'affirmation de genre n'en est qu'une parmi d'autres. Le terme « transition médicale ou sociale » englobe cette diversité. La transition légale, processus impliquant une modification des documents légaux mentionnant le genre et le prénom de la personne en transition, est compris dans la notion de transition sociale.

L'« origine sociale » est complétée par la « condition sociale ». L'usage du strict terme « origine » peut entraver l'application des normes anti-discrimination aux personnes subissant un traitement défavorable en raison de leur condition actuelle. Par conséquent, le terme origine sociale est étendu à la condition sociale afin de tenir compte des situations visant les personnes vivant dans des conditions socio-économiques difficiles (par exemple des personnes en situation de sans-abrisme, des demandeurs d'emploi, des personnes qui ont un passé judiciaire, etc.). Cette adaptation répond à une recommandation formulée tant par la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination que par Unia.

De plus, des terminologies et situations nouvelles sont désormais reprises dans les critères protégés tels que la procréation médicalement assistée, l'allaitement, les responsabilités familiales et les caractéristiques sexuelles. La formulation proposée procède de l'énumération de critères qui jusqu'alors étaient sous-entendus (« le sexe et les critères assimilés (...) »).

L'intégration de la responsabilité familiale dans les critères protégés permet de répondre à l'un des engagements pris en CIM « droits des femmes ». En effet, lors des travaux de la CIM, cette possibilité avait été avancée comme levier en matière de soutien aux familles monoparentales au sein desquelles la charge et la responsabilité familiale reposent sur une personne (dans 80% des cas, il s'agit d'une femme).

De plus, l'ajout de ce critère permet à la fois de rencontrer les objectifs de la directive 2019/1158 tout en répondant à la Convention n° 156 du 23 juin 1981 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui concerne les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Cette Convention de l'OIT s'applique aux travailleurs qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge et/ou d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de soins ou de soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. L'article 3 de cette convention impose aux pays qui l'ont ratifiée l'objectif

de « permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales ».

b. Formes de discrimination

L'avant-projet de décret définit de nouvelles formes de discrimination à savoir, la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle. Insérer cette dernière permet de transposer adéquatement la directive 2023/970 dont question ci-après. L'ajout de ces formes discriminations permet aussi de s'aligner sur la législation fédérale ou celle d'autres entités fédérées, et harmonisation avec les lois fédérales, il s'agit aussi d'adapter le dispositif aux évolutions sociales.

En effet, le décret anti-discrimination n'évoque pas expressément ce qu'on appelle la discrimination multiple, à savoir la discrimination résultant de plusieurs critères protégés. Plusieurs entités fédérées et l'autorité fédérale ont déjà comblé cette lacune en mentionnant expressément dans leur législation qu'une discrimination résulte d'une distinction fondée sur « un ou plusieurs critères protégés ». Elles reconnaissent ainsi la possibilité de discrimination multiple.

La discrimination multiple peut prendre deux formes différentes : soit un individu est, dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de plusieurs discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu'il présente (discrimination cumulée) ; soit une personne est discriminée en raison de plusieurs caractéristiques qui se combinent, la discrimination ne l'affectant que parce qu'elle présente ces caractéristiques à la fois (discrimination intersectionnelle).

L'introduction de la notion de discrimination multiple a un impact sur les motifs de justification pouvant être invoqués. Il importe que dans le cas d'une personne faisant l'objet d'une distinction de traitement sur la base d'au moins deux critères, le régime de justification le plus favorable à cette personne soit toujours appliqué. En d'autres termes, les conditions les plus strictes permettant une dérogation à l'interdiction de discrimination devraient être déterminantes. Cela s'applique tant à la discrimination cumulée qu'intersectionnelle.

c. Sanctions

Le système mis en place par le législateur fédéral de 2007 reposait sur l'idée que le choix de restreindre le volet pénal de la lutte contre la discrimination devait aller de pair avec l'adoption de dommages et intérêts forfaitaires suffisamment élevés pour offrir une sanction effective, proportionnée et dissuasive, comme l'exigent diverses directives européennes. Or, l'indemnisation forfaitaire prévue lorsque la discrimination a lieu dans un domaine autre que les relations de travail est fixée à 650 euros, montant qui peut être porté à 1.300 euros lorsqu'il n'a pas été démontré que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi. De surcroît, le décret ne prévoit pas l'indexation de ces montants. Cependant, la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination a indiqué que l'indemnisation forfaitaire actuelle ne répond pas à ces exigences européennes.

La Belgique, étant pionnière en matière de lutte contre les discriminations, il est nécessaire de continuer à renforcer cette lutte, ce qui passe notamment par la garantie de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. L'autorité fédérale a déjà remédié à ce constat en augmentant les montants de l'indemnisation forfaitaire pour la discrimination en dehors du lieu de travail. Le montant de l'indemnisation forfaitaire est fixé à 1.950 euros, montant qui peut être porté à 3.900 euros lorsqu'il n'a pas été démontré que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de

discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi. Ces montants sont dorénavant indexés annuellement (indice des prix à la consommation).

L'augmentation des montants répond à un double objectif : que ces montants soient suffisamment effectifs, proportionnés et dissuasifs pour constituer un incitant réel à respecter la législation et qu'ils soient suffisamment élevés afin de ne pas décourager les victimes d'engager une action en justice, vu le temps, l'énergie et l'argent investis dans ce cadre.

En matière de relations d'emploi, la finalité du droit anti-discrimination diffère de celle du droit du travail, où l'objectif est de fournir une protection pour le préjudice subi par le travailleur individuel. Le droit anti-discrimination a également une fonction de dissuasion sociale.

En principe, le cumul entre les indemnités de protection et l'indemnité prévue dans le décret est déjà possible tant qu'aucune disposition ne l'interdit. Il n'empêche que l'autorité fédérale à juger utile d'indiquer clairement dans sa loi que l'indemnité est cumulable avec d'autres indemnités dès lors qu'elles réparent des dommages distincts, sauf disposition contraire expresse imposée par ou en vertu d'une loi.

3. Égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes et transparence des rémunérations

La directive 2006/54 dispose que, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être fondé sur les mêmes critères non sexistes et il devrait être établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

En 2018, la Commission européenne a lancé une évaluation des dispositions relatives à l'égalité des rémunérations en s'intéressant particulièrement aux dispositions pertinentes de la directive 2006/54. En 2020, les résultats de cette évaluation¹ ont mis en lumière que l'application du principe de l'égalité des rémunérations est entravée par :

- Le manque de transparence des systèmes de rémunération,
- Le manque de sécurité juridique entourant la notion de travail de même valeur
- Et des obstacles de nature procédurale rencontrés par les victimes de discrimination.

Il ressort de l'évaluation qu'une plus grande transparence ferait apparaître des partis pris sexistes et des discriminations entre les femmes et les hommes dans les structures de rémunération d'une entreprise ou d'une organisation. Elle permettrait également aux travailleurs, aux employeurs et aux partenaires sociaux de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'application du droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Afin d'améliorer l'application du principe de l'égalité des rémunérations, la directive 2023/970 renforce donc les outils et les procédures d'exécution existants en ce qui concerne les droits et obligations qui sont prévus et les dispositions en matière d'égalité des rémunérations de la directive 2006/54.

¹ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on « equal pay for equal work or work of equal value », 5 march 2020.

En premier lieu, la directive renforce l'information des candidats à l'emploi. Pour ce faire, elle institue, à la destination des candidats à un emploi, le droit de recevoir des informations relatives à la (fourchette de) rémunération initiale correspondant au poste concerné et, le cas échéant, aux dispositions pertinentes de la convention collective appliquées par l'employeur en rapport avec le poste.

En second lieu, la directive prévoit de renforcer l'information des travailleurs. Pour ce faire, elle impose aux employeurs de mettre à la disposition des salariés les critères mobilisés pour déterminer : la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération. Ces critères devront être facilement accessibles.

En surplus, les travailleurs pourront recevoir des informations écrites sur leur niveau de rémunération individuel et les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, des salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur.

Par ailleurs, l'employeur devra annuellement notifier l'existence de ce droit à l'ensemble de ses salariés.

Troisièmement la directive commande aux employeurs de communiquer les données relatives à l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes. Cette communication devra être opérée auprès d'une autorité chargée de compiler et de publier ces données. Ces données devront aussi être communiquées à l'ensemble des travailleurs, à leurs représentants ainsi qu'à la demande de l'inspection du travail ou d'un organisme pour l'égalité de traitement.

Pour finir, tout employeur devra procéder, en coopération avec les représentants des travailleurs, à une évaluation des rémunérations si les données révèlent une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 %, qu'elle n'est pas justifiée par des critères objectifs non sexistes et que l'employeur n'y remédie pas dans un délai de 6 mois à compter de la date de communication des données.

L'employeur devra mettre cette évaluation à la disposition des travailleurs et de leurs représentants et la communiquer à l'organisme de suivi désigné. L'inspection du travail et l'organisme pour l'égalité de traitement pourront également demander une communication.

Il revient à chaque législateur, dans la limite de ses compétences, de concrétiser les droits fondamentaux définis par des normes supérieures, dans les matières qui lui ont été attribuées.

Comme l'indique le Conseil d'Etat dans ses avis 40.689, 40.690 et 40.691 rendus le 11 juillet 2006, il appartient à la Communauté française de mettre en œuvre le principe de non-discrimination dans ses matières. Cela vaut également pour le statut du personnel des organismes publics qui relèvent de sa compétence (article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles), au statut du personnel des gouvernements communautaires (article 87 de cette loi) ou aux règles en matière de statut du personnel enseignant que l'article 127, § 1er, alinéa 1er, 2/, de la Constitution permet aux communautés d'adopter, qui sont explicitement exclus du champ d'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Dans la logique des articles 45 et 68 de la loi spéciale du 8 août 1980 qu'il revient à la Communauté française d'adopter les dispositions nécessaires pour transposer les directives européennes et de concrétiser le principe de l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte dans les différents aspects de la relation de travail, c'est-à-dire aux moments de la sélection et du recrutement, du déroulement de l'activité professionnelle et de la fin de celle-ci.

4. Classification des fonctions

La directive 2006/54 vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Cette directive vise donc à assurer l'égalité de traitement des travailleurs, quel que soit leur sexe, et à interdire la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de travail, y compris dans le domaine de la formation professionnelle.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

- L'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle,
- Les conditions de travail, y compris les rémunérations,
- Les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées.

En avril 2015, la Commission européenne a envoyé une lettre de mise en demeure à la Belgique, l'appelant à une transposition intégrale et correcte de la directive. Une des critiques de la Commission portait sur l'absence de mesures de transposition de la directive 2006/54 pour assurer l'égalité de traitement dans les systèmes de classification professionnelle conformément à l'article 4, alinéa 2, de la directive. L'autorité fédérale et la Région bruxelloise ont transposé correctement les éléments relatifs aux systèmes de classification des fonctions.

La CEDAW, lors de l'examen du huitième rapport périodique de la Belgique a aussi mis en lumière la nécessité pour la Belgique de réévaluer les rémunérations dans tous les secteurs d'activité, en recourant à des méthodes analytiques de classification des emplois et d'évaluation tenant compte des questions de genre.

L'ordonnance du 27 janvier 2022 modifiant l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi complète l'article 7 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 précise que les critères d'un système de classification professionnelle doivent être non sexistes et établis de manière à exclure les discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe. La loi fédérale prévoit quant à elle que le Roi arrête les mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

Le décret de la Communauté française ne prévoit rien à cet égard. Pourtant les systèmes d'évaluation et de classification des emplois peuvent, s'ils ne sont pas utilisés de manière non sexiste, en particulier lorsqu'ils reposent sur des stéréotypes sexistes, entraîner une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. Ils favorisent et perpétuent alors l'écart de rémunération en évaluant différemment les emplois à prédominance féminine ou masculine dans des situations où le travail accompli a la même valeur. Lorsque des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois sont utilisés, ils contribuent alors efficacement à mettre en place un système de rémunération transparent et ils sont essentiels pour garantir l'exclusion de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils permettent de détecter les cas de discrimination indirecte en matière de rémunération liés à la sous-évaluation des postes généralement occupés par des femmes. Pour ce faire, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent mais de même valeur, et soutiennent ainsi le principe de l'égalité des rémunérations.

Il convient donc d'ajouter des dispositions qui à la fois répondent aux critiques de la Commission et soutiennent l'égalité entre les femmes et les hommes.

5. Autres modifications

Remettre sur le métier la législation anti-discrimination offre l'opportunité de corriger deux dispositions du décret, l'une pour amener à couvrir les compétences culturelles ainsi que les compétences personnalisables de la Communauté française, l'autre met à jour les références en matière d'enseignement.

Pour finir il s'agit de faire évoluer des terminologies des critères protégés aujourd'hui révolues ou de les préciser.

On ne parle plus de « personnes handicapées » mais de « personnes en situation de handicap ». La Constitution a elle-même évolué en ce sens. Le Titre II contient un article 22 ter qui établit que « Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables ». Cette terminologie est plus conforme à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées que la Belgique a ratifiée en 2009. Elle a aussi l'avantage de mettre en avant la dimension sociale du handicap.

Les « accents et traits de prononciation » apparaissent en suite de la « langue ». En effet, la discrimination linguistique caractérise les exclusions ou les discriminations dont sont victimes les personnes en raison de leur façon de parler une langue (accent) ou du fait de parler une langue peu valorisée (langue régionale). Ces discriminations s'inscrivent souvent dans des contextes d'inégalité sociale ou économique. La norme sociale du « bien parlé » emporte des conséquences en termes de rejet de personnes qui ne s'inscrivent pas dans cette norme sur de nombreux plan : professionnel, politique, social, culturel, scolaire, ...

Commentaire des articles

Article 1^{er}. Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Art. 2. Plusieurs modifications terminologiques sont apportées à la suite de l'évolution de la loi du 10 mai 2007.

Des situations jusqu'alors sous-entendues à travers des critères assimilés au sexes sont désormais explicitement cités : il en va ainsi de la procréation médicalement assistée, de l'allaitement, des responsabilités familiales et des caractéristiques sexuelles.

L'« origine sociale » est complétée par la « condition sociale », de manière à s'assurer l'application du décret anti-discrimination aux personnes subissant un traitement défavorable en raison de leur condition actuelle.

Le décret est aussi mis en conformité avec l'article 22^{ter} et la Convention internationale des droits des personnes handicapées et du paradigme de l'inclusion qu'ils sous-tendent en employant l'expression « personnes en situation de handicap ».

Art. 3. Plusieurs modifications sont parallèles à celles opérées dans l'article 2.

S'ajoutent à celles-ci, dans une logique de lutte contre la glottophobie, l'intégration des « accents et traits de prononciation », qui apparaissent en suite de la « langue ». En plus de la dimension de connaissance d'une langue, la manière dont celle-ci est utilisée ne peut être source de discrimination.

Art. 4. La logique de discrimination cumulée ou intersectionnelle implique que plusieurs critères soient simultanément remplis.

Art. 5. Ceci corrige une disposition du décret, amener à couvrir l'enseignement ainsi que les compétences dans les matières personnalisables.

Art. 6. Cet article met à jour les références en matière d'enseignement.

Art. 7. Cet article intègre les notions de discrimination cumulée et de discrimination intersectionnelle, ajoutées à la loi du 10 mai 2007.

Art. 8. Il n'est plus fait mention du « changement de sexe », mais de « transition médicale ou sociale », la première expression n'étant d'usage ni dans le monde médical, ni dans le monde associatif, en ce qu'elle n'englobe pas la dimension sociale des transitions.

La responsabilité familiale est définie, dans les travaux de la Chambre de représentants autour de la modification de la loi du 10 mai 2007, comme la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Art. 9. En plus des mises à jour terminologiques détaillées plus haut, cet article étaye l'enjeu égalitaire du traitement de la grossesse et de la maternité.

Art. 10. Cet article opérationnalise la non-discrimination relative aux responsabilités familiales.

Art. 11. Cet article transpose les articles 3 à 8 de la directive 2023/970.

Les "compétences non techniques" mentionnées en clôture de l'article 15/2 nouvellement inséré sont reprises *verbatim* de l'article 4 4. de la directive précitée. Elles reprennent l'ensemble des *soft skills*, compétences et tâches qui échappent aux formes d'évaluation de la valeur du travail ne prenant en compte que le pan matériel de l'activité professionnelle.

L'évaluation des congés visée à l'article 15/3 nouvellement inséré reprend les critères et types de congés listés à l'article 3, 2. c) et d) de la directive précitée.

Art. 12. Cet article transpose l'article 26 de la directive 2023/970.

Le système de classification des fonctions permet la mise en place d'une politique de gestion des emplois, des compétences et des rémunérations. La classification des fonctions consiste à inventorier, analyser, décrire et pondérer ces différentes fonctions.

Art. 13. Cet article met à jour les montants de sanction et introduit l'indexation de ceux-ci.

Art. 14. Cet article prévoit le cumul d'indemnités.

Art. 15. Cet article modifie les critères protégés en matière de discrimination dans les communications commerciales, de manière à les harmoniser à ceux introduits dans le décret du 12 décembre 2008.

Art. 16. Cet article précise l'entrée en vigueur du décret.

Tableau de concordance entre les dispositions de la directive transposée 2023/970 et les dispositions de l'avant-projet de décret

| Dispositions de la Directive européenne (2023/970) | Dispositions du décret du 12 décembre 2008 | Dispositions de l'avant-projet de décret |
|--|--|--|
| Article 1 | - | Article 1 ^{er} et Article 11 |
| Article 2, 1 | Article 8, 1 ^{er} alinéa | - |
| Article 2, 2 | Article 8, alinéa 3 | - |
| Article 2, 3 | | Article 11 |
| Article 3, 1, a) | Article 7, 1 ^o | - |
| Article 3, 1, b) | - | - |
| Article 3, 1, c) | - | - |
| Article 3, 1, d) | - | - |
| Article 3, 1, e) | - | - |
| Article 3, 1, f) | - | - |
| Article 3, 1, g) | - | Article 11 |
| Article 3, 1, h) | - | - |
| Article 3, 1, i) | Article 3, 3 ^o | - |
| Article 3, 1, j) | Article 3, 5 ^o | - |
| Article 3, 1, k) | - | - |
| Article 3, 1, l) | Article 3, 21 ^o | - |
| Article 3, 1, m) | - | - |
| Article 3, 2, a) | Article 5, 3 ^o , Article 7, 2 ^o et 3 ^o , Article 14, 1 ^{er} alinéa | - |
| Article 3, 2, b) | Article 2, 3 ^o , Article 3, 1 ^o , Article 5, 1 ^o | Article 2, 1 ^o , Article 3 |
| Article 3, 2, c) | Article 2, 3 ^o , Article 3, 1 ^o , Article 5, 1 ^o | Article 2, 1 ^o , Article 3, Article 8, 1 ^o , Article 9, 2 ^o |
| Article 3, 2, d) | Article 15/1 | Article 2, 1 ^o , Article 3, Article 8, 1 ^o , Article 11 |
| Article 3, 2, e) | - | Article 2, 4 ^o , Article 4, Article 7, Article 8, 3 ^o |
| Article 3, 3 | - | - |
| Article 4, 1 | - | Article 11 |
| Article 4, 2 | - | Article 12 |
| Article 4, 3 | - | - |
| Article 4, 4 | - | Article 11 |
| Article 5, 1, a) | - | Article 11 |
| Article 5, 1, b) | - | Article 11 |
| Article 5, 2 | - | Article 11 |
| Article 5, 3 | - | Article 11 |
| Article 6, 1 | - | Article 11 |
| Article 6, 2 | - | - |
| Article 7, 1 | - | - |
| Article 7, 2 | - | - |
| Article 7, 3 | - | Article 11 |
| Article 7, 4 | - | - |
| Article 7, 5 | - | - |
| Article 7, 6 | - | - |

| | | |
|-------------------|---|------------|
| Article 8 | - | Article 11 |
| Article 9, 1, a) | - | Article 11 |
| Article 9, 1, b) | - | - |
| Article 9, 1, c) | - | - |
| Article 9, 1, d) | - | - |
| Article 9, 1, e) | - | - |
| Article 9, 1, f) | - | - |
| Article 9, 1, g) | - | - |
| Article 9, 2 | - | - |
| Article 9, 3 | - | - |
| Article 9, 4 | - | - |
| Article 9, 5 | - | - |
| Article 9, 6 | - | - |
| Article 9, 7 | - | - |
| Article 9, 8 | - | - |
| Article 9, 9 | - | - |
| Article 9, 10 | - | - |
| Article 10, 1, a) | - | - |
| Article 10, 1, b) | - | - |
| Article 10, 1, c) | - | - |
| Article 10, 2, a) | - | - |
| Article 10, 2, b) | - | - |
| Article 10, 2, c) | - | - |
| Article 10, 2, d) | - | - |
| Article 10, 2, e) | - | - |
| Article 10, 2, f) | - | - |
| Article 10, 2, g) | - | - |
| Article 10, 3 | - | - |
| Article 10, 4 | - | - |
| Article 11 | - | - |
| Article 12, 1 | - | - |
| Article 12, 2 | - | - |
| Article 12, 3 | - | - |
| Article 13 | Article 10, §3 | Article 12 |
| Article 14 | Article 39, Article 50, § 1 ^{er} , | - |
| Article 15 | Article 39, Article 40, Article 50, § 1 ^{er} | - |
| Article 16, 1 | Article 44, § 4, Article 45, § 5, Article 46, Article 50, § 2 | Article 14 |
| Article 16, 2 | Article 44, § 4, Article 45, § 5, Article 46 | Article 13 |
| Article 16, 3 | Article 44, § 4, Article 45, § 5 et 6, Article 46, § 1 ^{er} | Article 14 |
| Article 16, 4 | Article 44, § 4, Article 45, § 5, Article 46, § 1 ^{er} | Article 14 |
| Article 17, 1, a) | - | - |
| Article 17, 1, b) | - | - |
| Article 17, 2 | - | - |
| Article 18, 1 | Article 42 | - |
| Article 18, 2 | Article 42 | - |

| | | |
|-------------------|---|---------------------------|
| Article 18, 3 | - | - |
| Article 18, 4 | - | - |
| Article 18, 5 | Article 41 | - |
| Article 19, 1 | - | - |
| Article 19, 2 | - | - |
| Article 19, 3 | - | - |
| Article 20, 1 | - | - |
| Article 20, 2 | - | - |
| Article 20, 3 | - | - |
| Article 21, 1 | - | - |
| Article 21, 2 | - | - |
| Article 21, 3 | - | - |
| Article 22 | - | - |
| Article 23, 1 | Article 46, Article 47, Article 48, Article 49 | Article 13, Article 14 |
| Article 23, 2 | Article 46, Article 47, Article 48, Article 49 | Article 13, Article 14 |
| Article 23, 3 | - | Article 8, 3°, Article 14 |
| Article 23, 4 | - | - |
| Article 23, 5 | - | - |
| Article 24, 1 | - | - |
| Article 24, 2 | - | - |
| Article 25, 1 | Article 44, Article 45 | - |
| Article 25, 2 | Article 44, Article 45 | - |
| Article 26 | - | Article 12 |
| Article 27, 1 | - | - |
| Article 27, 2 | - | - |
| Article 28, 1 | Article 37 | - |
| Article 28, 2 | Article 37, §2 | - |
| Article 28, 3 | Article 37, §2 | - |
| Article 29, 1 | Article 37 | - |
| Article 29, 2 | Article 37 | - |
| Article 29, 3, a) | - | - |
| Article 29, 3, b) | - | - |
| Article 29, 3, c) | - | - |
| Article 29, 3, d) | - | - |
| Article 29, 3, e) | - | - |
| Article 29, 4 | - | - |
| Article 30 | - | - |
| Article 31 | - | - |
| Article 32 | - | - |
| Article 33 | - | - |
| Article 34, 1 | - | Article 1 ^{er} |
| Article 34, 2 | - | Article 1 ^{er} |
| Article 35, 1 | - | - |
| Article 35,2 | - | - |
| Article 36 | - | - |
| Article 37 | - | - |

| Dispositions de l'avant-projet | Dispositions de la Directive européenne (2023/970) |
|---------------------------------------|---|
| Article 1 ^{er} | Article 1 ^{er} , Article 34, 1 et 2 |
| Article 2, 1° | Article 3, 2, b), c) et d) |
| Article 2, 2° | - |
| Article 2, 3° | - |
| Article 2, 4° | Article 3, 2, e) |
| Article 3 | Article 3, 2, b), c) et d) |
| Article 4 | Article 3, 2, e) |
| Article 5 | - |
| Article 6 | - |
| Article 7 | Article 3, 2, e) |
| Article 8, 1° | Article 3, 2, c) et d) |
| Article 8, 2° | - |
| Article 8, 3° | Article 3, 2, e), Article 23, 3 |
| Article 9, 1° | - |
| Article 9, 2° | Article 3, 2, c) |
| Article 10 | - |
| Article 11 | Article 1, Article 2, 3, Article 3, 1, g), Article 3, 2, d, Article 4, 1, Article 4, 4, Article 5, 1, a), Article 5, 1, b), Article 5, 2, Article 6, 1, Article 7, 3, Article 8, Article 9, 1, a) |
| Article 12 | Article 4, 2, Article 13, Article 26 |
| Article 13 | Article 16, 2, Article 23, 1, Article 23, 2 |
| Article 14 | Article 16,1, Article 16, 3, Article 16, 4, Article 23, 1, Article 23, 2, Article 23, 3 |
| Article 15 | - |
| Article 16 | - |



**Séance du 09 novembre 2023
NOTIFICATION PROVISOIRE**

Point B17: Avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Première lecture
GCF XI/2023/09.11/Doc. 5270/F.D.-B.L.

Décision :

1. Le Gouvernement adopte en première lecture l'avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dont le texte figure en annexe.

2. Il charge le Ministre de l'Égalité des chances et la Ministre des Droits des femmes de soumettre ce projet :

- aux avis du Comité de direction du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, du Conseil Wallonie-Bruxelles Enseignement, du Conseil d'administration de l'Office de la Naissance et de l'Enfance, du Bureau du Conseil supérieur de l'audiovisuel, du Conseil d'administration de la Radio-Télévision Belge de la Fédération Wallonie-Bruxelles, du Conseil d'administration de l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur, de l'Entreprise publique des technologies numériques de l'information et de la communication de la Communauté française, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et d'UNIA ;
- à la négociation syndicale au sein du Comité de secteur XVII ;
- à la négociation syndicale au sein du Comité de négociation de secteur IX, du Comité des services publics provinciaux et locaux, section II, et du Comité de négociation pour les statuts des personnels de l'enseignement libre subventionné selon la procédure de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités convoqué dans le délai prévu à l'article 10, alinéa 1er, du décret du 19 mai 2004 relatif à la négociation en Communauté française ;
- à la négociation avec le Comité de négociation entre le Gouvernement et Wallonie Bruxelles Enseignement et les fédérations de pouvoirs organisateurs, conformément aux articles 1.6.5-6 et suivants du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire,

et de le lui représenter ensuite.

Fabian CULOT

Secrétaire du Gouvernement

Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

D. 12-12-2008

M.B. 13-01-2009

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

TITRE I^{er}. - Dispositions générales

CHAPITRE I^{er}. - Dispositions introductives

Article 1^{er}. - Le présent décret transpose :

1° La Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et 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 des Communautés européennes 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 professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 23 septembre 2002 modifiant la directive du Conseil 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 professionnelle, et les conditions de travail;

4° 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 de services;

5° 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 de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Article 2. - Le présent décret a pour objectif de créer un cadre général et harmonisé pour lutter contre la discrimination fondée sur :

1° La nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;

2° L'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap;

3° Le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe;

4° L'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

CHAPITRE II. - Définitions générales

Article 3. - Pour l'application du présent décret, on entend par :

1° « Critères protégés » : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap, le sexe et les



critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale;

2° « 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;

3° « Discrimination directe » : la distinction directe, à moins que, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit expressément cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires;

4° « 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;

5° « Discrimination indirecte » : la distinction indirecte, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires;

6° « Harcèlement » : sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré qui est lié à l'un des critères protégés d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

7° « Harcèlement sexuel » : sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

8° « Injonction de discriminer » : tout 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 leurs membres;

9° « Aménagements raisonnables » : sans préjudice de la définition donnée par l'autorité compétente en la matière en vertu de l'article 5, § 1^{er}, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3septies du décret II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines visés à l'article 4, 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 publique menée concernant les personnes handicapées;

10° « Actions positives » : mesures spécifiques telles que visées au Chapitre V du présent Titre, destinées à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

11° « Relations d'emploi » : les relations d'emploi statutaires que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1^{er}, 1°, de la Constitution et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, qui incluent les conditions d'accès à la fonction y compris en matière de promotion, ainsi que les conditions d'exercice de ces fonctions, y compris les conditions dans lesquelles il y est mis un terme ainsi que la rémunération dont elles sont assorties;

12° « Enseignement » : l'enseignement prodigué en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, réglé par elle au titre des compétences qui lui sont dévolues en la matière en vertu de l'article 127, § 1^{er}, 2°, de la Constitution, dans la mesure où cet enseignement correspond à l'éducation visée à l'article 149 du Traité instituant la Communauté européenne et à la formation professionnelle visée à l'article 150 du même Traité;

13° « Education » : l'éducation au sens de l'article 149 du Traité instituant la Communauté européenne, soit l'enseignement prodigué en Communauté française, tous réseaux confondus, et comprenant, d'une part, l'enseignement fondamental visé à l'article 2 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre et, d'autre part, l'enseignement secondaire visé à l'article 3 du même décret, à l'exclusion de celui qui correspond à de la formation professionnelle;

14° « Formation professionnelle » : la formation professionnelle au sens de l'article 150 du Traité instituant la Communauté européenne, soit l'enseignement prodigué en Communauté française, tous réseaux confondus, destiné à préparer à une qualification pour une profession, un métier ou un emploi spécifique, ou à conférer une aptitude particulière à leur exercice, à l'exclusion de l'enseignement correspondant à l'éducation. Correspondent à tout le moins à de la formation professionnelle la section de qualification de l'enseignement secondaire visée à l'article 4, alinéa 5, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, l'enseignement secondaire en alternance organisé par le décret du 3 juillet 1991 et l'enseignement supérieur visé à l'article 1^{er}, § 3, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur;

15° « Politique de santé » : la politique de santé au sens de l'article 5, § 1^{er}, I, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

16° « Avantages sociaux » : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté, à savoir dans le cadre du présent décret, toutes prestations à caractère économique ou culturel dans la mesure où, liées ou non à un contrat d'emploi, elles sont accordées par des pouvoirs publics ou des organismes privés relevant des compétences de la Communauté française;

17° « Biens » : biens et marchandises au sens des dispositions du Traité instituant la Communauté européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises;

18° « Services » : services d'intérêt général y compris les services au sens de l'article 50 du Traité instituant la Communauté européenne.

CHAPITRE III. - Champ d'application général

Article 4. - Le présent décret s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de

compétence matérielle et territoriale de la Communauté française, pour autant que cette dernière n'ait pas transféré l'exercice de la compétence concernée en application de l'article 138 de la Constitution, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en tant qu'il contient des dispositions destinées à garantir l'égalité de traitement :

- 1° Les relations d'emploi;
- 2° L'enseignement;
- 3° La politique de santé;
- 4° Les avantages sociaux;
- 5° L'affiliation à et l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française;
- 6° L'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture.

CHAPITRE IV. - Interdiction de discriminer

Article 5. - Toute discrimination fondée sur l'un des critères protégés est interdite.

Dans le cadre du présent décret, le terme « discrimination » inclut, sauf disposition contraire :

- 1° La discrimination directe, étant entendu que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse, l'accouchement ou la maternité, ou encore le changement de sexe, constitue une discrimination directe fondée sur le sexe;
- 2° La discrimination indirecte;
- 3° Le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci;
- 4° Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, sans préjudice des règles édictées en la matière par l'autorité compétente en vertu de l'article 5, § 1^{er}, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3septies du décret II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française;
- 5° L'injonction de discriminer.

Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe sauf si, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- 1° A 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,
- 2° A 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.

Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés

ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par le présent décret lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'un décret.

L'alinéa précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

CHAPITRE V. - Actions positives

Article 6. - § 1^{er}. La Communauté française peut maintenir ou adopter des actions positives.

Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction résulte de la mise en oeuvre d'une action positive.

§ 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 but à promouvoir;
- 3° La mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint;
- 4° La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Gouvernement détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

TITRE II. - Dispositions spécifiques

CHAPITRE I^{er}. - Le domaine de l'emploi

Section I^{re}. - Définitions spécifiques

Article 7. - Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° « Rémunération » : le traitement ordinaire de base ou minimal, et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, dont bénéficie le titulaire de la fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1^{er}, en raison de celle-ci.

2° « Harcèlement » : les conduites indésirables, abusives et répétées, se manifestant dans les relations d'emploi visées au présent chapitre, et se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne concernée par lesdites relations d'emploi, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

3° « Harcèlement sexuel » : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, se manifestant dans les relations d'emploi visées au présent chapitre, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou

devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

4° « Employeur » : la personne qui occupe le titulaire de la fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1^{er}.

Section II. - Champ d'application spécifique

Article 8. - Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux relations statutaires d'emploi qui se nouent au sein :

1° Des organismes visés à l'article 9, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980, créés par la Communauté française ou dans lesquels elle prend des participations en capital;

2° Des établissements d'enseignement en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, tels que visés par l'article 24, § 4, de la Constitution;

3° De l'administration et des institutions dont dispose le Gouvernement, visées à l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

En ce qui concerne les conditions d'accès à la fonction, le présent décret s'applique, sans préjudice de la compétence dévolue à Selor en vertu de l'article 87, § 2, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, entre autres, mais pas exclusivement à ou aux :

1° Offres d'emploi ou annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

2° La fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

3° La fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

4° La fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion.

En ce qui concerne les conditions de travail et la rémunération, le présent décret s'applique entre autres, mais pas exclusivement à ou aux :

1° Régimes statutaires de droit administratif;

2° La durée du travail et les horaires de travail;

3° La classification des professions et des fonctions.

En ce qui concerne les conditions dans lesquelles il est mis un terme aux relations d'emploi, le présent décret s'applique entre autres, mais pas exclusivement, aux mesures qui sont prises suite à la rupture de la relation d'emploi.

Section III. - Justifications admissibles à la distinction directe dans l'emploi

Sous-section I^{re}. - Justification objective et raisonnable

Article 9. - Une distinction directe fondée sur la nationalité, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale ne constitue pas une discrimination si cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Sous-section II. - Exigence professionnelle essentielle et déterminante

Article 10. - § 1^{er}. Sous réserve des dispositifs prévus aux articles 11 à 13, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, peut, pour ne pas constituer une discrimination, 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 :

1° La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

2° L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Gouvernement détermine les situations dans lesquelles le sexe constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

En ce qu'ils concernent le secteur public, les arrêtés adoptés en application de l'alinéa précédent sont adoptés, selon les cas, après consultation du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

§ 4. Pour les critères protégés visés au § 1^{er} et autres que le sexe, il appartient en principe au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le Gouvernement peut néanmoins établir, après consultation des organes visés au § 3, alinéa 2, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Sous-section III. - Justification spécifique sur la base de la conviction religieuse ou philosophique

Article 11. - Par dérogation à l'article 10, dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Sur la base de la présente disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du titre II du présent décret.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, le présent décret ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Sous-section IV. - Justification spécifique sur la base de l'âge

Article 12. - Par dérogation à l'article 10 et sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un but légitime, notamment par des buts légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre but légitime comparable, et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Section IV. - Action positive

Article 13. - Dans le domaine des relations d'emploi, les arrêtés adoptés en application de l'article 6, § 3, sont soumis préalablement, pour ce qui concerne le secteur public, à la consultation des organes visés à l'article 10, § 3, alinéa 2.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Section V. - Disposition spécifique relative au harcèlement

Article 14. - Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont prohibés en application du présent chapitre lorsqu'ils se manifestent dans le cadre de l'accès à une fonction que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1^{er}, 1^o, de la Constitution, en ce compris en ce qui concerne les conditions d'accès à cette fonction.

Section VI. - Retour de congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Article 15. - Un parent, engagé dans une relation d'emploi visée au présent chapitre, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à

des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

CHAPITRE II. - Le domaine de l'enseignement

Section 1^{re}. - Définitions spécifiques

Article 16. - Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° « Harcèlement » : les conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

2° « Harcèlement sexuel » : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, se manifestant dans le domaine de l'enseignement, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux où est prodigué cet enseignement.

Section II. - Champ d'application spécifique

Article 17. - Les dispositions du présent chapitre sont invocables dans l'enseignement visé à l'article 3, 12°, pour ce qui concerne l'accès à et le suivi de cet enseignement.

Section III. - Justifications admissibles à la distinction directe dans l'enseignement

Sous-section I^{re}. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à l'éducation

Article 18. - Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible en ce domaine.

Article 19. - Une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 18, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Sous-section II. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à la formation professionnelle

Article 20. - Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la



distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, n'est admissible en ce domaine.

Article 21. - § 1^{er}. Sous réserve de l'article 6, une distinction directe fondée sur le sexe, peut uniquement être justifiée par des exigences de la formation essentielles et déterminantes.

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

1° La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités de formation spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

2° L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Article 22. - Une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés aux articles 20 et 21, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Section IV. - Disposition spécifique relative au harcèlement

Article 23. - Le harcèlement et le harcèlement sexuel subis par un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17 sont prohibés en application du présent chapitre lorsqu'ils se manifestent dans le cadre d'un enseignement prodigué sans que le programme d'étude ne prévoie une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement.

CHAPITRE III. - Le domaine de la politique de santé

Section I^{re}. - Champ d'application spécifique

Article 24. - Les dispositions du présent chapitre sont invocables par les bénéficiaires de toute politique de santé au sens de l'article 3, 15°, du présent décret.

Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans la politique de santé

Article 25. - Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine de la politique de santé.

Article 26. - Dans le domaine de la politique de santé, une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 25, ne constitue pas une

discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

CHAPITRE IV. - Le domaine des avantages sociaux

Section I^{re}. - Champ d'application spécifique

Article 27. - Les dispositions du présent chapitre sont applicables à tous les « avantages sociaux » au sens de l'article 3, 16°, du présent décret.

Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans le domaine des avantages sociaux

Article 28. - Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine des avantages sociaux.

Article 29. - Dans le domaine des avantages sociaux, une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 28, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

CHAPITRE V. - Le domaine de l'affiliation à et de l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française

Section I^{re}. - Champ d'application spécifique

Article 30. - Le présent chapitre est applicable à toute association dont les membres exercent une même profession, dont l'objet social consiste à défendre les intérêts professionnels de ses membres et qui est subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française.

Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe

Article 31. - Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, n'est admissible dans le domaine visé par le présent chapitre.

Article 32. - Dans le domaine visé par le présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'un des autres critères protégés visés à l'article

3, 1°, du présent décret que ceux visés à l'article 31, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

CHAPITRE VI. - Le domaine de l'accès aux biens et aux services ainsi que leur fourniture

Section I^{re}. - Champ d'application spécifique

Article 33. - Le présent chapitre est applicable à toute personne fournissant des biens et services, qui sont à la disposition du public, indépendamment de la personne concernée, tant pour le secteur public que pour le secteur privé y compris les organismes publics, et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre.

Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe

Sous-section I^{re}. - Accès à et fourniture des biens et services en fonction de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique

Article 34. - Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine visé par le présent chapitre.

Sous-section II. - Fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe

Article 35. - Sous réserve de l'article 6, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Le Gouvernement détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

En l'absence d'arrêté pris sur pied de l'alinéa précédent, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées à l'alinéa 1^{er} peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Sous-section III. - Justification objective et raisonnable

Article 36. - Dans le domaine visé par le présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'un des autres critères protégés que ceux

énumérés aux articles 34 et 35, ne constitue pas une discrimination si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

TITRE III. - Dispositions horizontales

CHAPITRE I^{er}. - Organismes autonomes de lutte contre la discrimination

Article 37. - § 1^{er}. L'Institut, lorsque la discrimination est fondée sur le sexe et est prohibée en application du présent décret, est habilité, sans préjudice des missions qui lui sont dévolues par la loi du 16 février 2002, à :

1° Faire, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en oeuvre;

2° Adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des décrets et réglementations émanant du Gouvernement de la Communauté française;

3° Adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées au 1°;

4° Aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

5° A ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application du présent décret;

6° Produire et fournir toute information, documentation, et archives utiles dans le cadre de son objet;

7° Recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des décrets et réglementations émanant du Gouvernement de la Communauté française relatifs à l'égalité des femmes et des hommes;

8° Demander à l'autorité compétente lorsque l'Institut invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire, prohibé en application de décrets et réglementations de la Communauté française relatifs à l'égalité des femmes et des hommes, de s'informer et de tenir informé celui-ci des résultats de l'analyse des faits dont il est question.

L'autorité informe l'Institut de manière motivée des suites qui y sont réservées.

§ 2. Le Centre, lorsque la discrimination est prohibée en application du présent décret et est fondée sur les motifs autres que la langue, l'affiliation syndicale et le sexe et visés à l'article 3, 1°, du présent décret, est habilité, sans préjudice des missions qui lui sont dévolues par la loi du 15 février 1993 :

1° A effectuer toutes les études et recherches nécessaires à l'accomplissement de sa mission;

2° A adresser des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration de la réglementation émanant du Gouvernement de la



Communauté française;

3° A adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées sous le 1°;

4° A aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet au bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

5° A assurer, dans le cadre de ses missions, un soutien et une guidance à des institutions, organisations et dispensateurs d'assistance juridique;

6° A ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application du présent décret;

7° A produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;

8° A recueillir et publier sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions jurisprudentielles utiles à l'évaluation;

9° A demander à l'autorité compétente, lorsque le Centre invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire prohibé en application de décrets et réglementations de la Communauté française relatifs, à l'égalité des femmes et des hommes de s'informer et de tenir le Centre informé des résultats de l'analyse des faits dont question. Les autorités informent le Centre de manière motivée des suites qui y sont réservées.

CHAPITRE II. - Voies de recours et charge de la preuve

Section I^{re}. - Voies de recours

Article 38. - Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue, les organes visés à l'article 37.

Le Gouvernement désigne l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

Article 39. - 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, les groupements d'intérêts suivants :

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 ou de combattre la discrimination;

2° Les organisations 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;

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.

Article 40. - Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action des organes visés à

L'article 37 et des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

Section II. - Charge de la preuve

Article 41. - Les dispositions de la présente section sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Article 42. - Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, les organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° Les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès des organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° Les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° Des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° L'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° Du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

CHAPITRE III. - Dispositions protectionnelles et sanctionnelles de nature civile

Section I^{re}. - Conformité

Article 43. - Sont nulles les dispositions qui sont contraires au présent décret, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renoncent par avance aux droits garantis par le présent décret.

Au sens du présent article, on entend par dispositions les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale.

Section II. - Protection contre les rétorsions

Article 44. - § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret intervenue dans

un autre domaine que celui de l'emploi, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

Pour l'application du présent article, on entend par « mesure préjudiciable », toute mesure défavorable ou désavantageuse infligée à l'auteur de la plainte visée à l'alinéa 1^{er}.

§ 2. Au sens du § 1^{er}, il y a lieu d'entendre par plainte :

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

2° Une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37;

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

4° Une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 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 visé à l'alinéa 1^{er}, 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. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, 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 47, 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 dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins des faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte visée au § 2 ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en 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.

Article 45. - § 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret survenue dans le domaine de l'emploi visé au chapitre I^{er} du Titre II du présent décret, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette

personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation d'emploi, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation d'emploi.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

1° Une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;

2° Une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ou par les organes visés à l'article 37 auprès du service qui l'occupe;

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

4° Une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ou par les organes visés à l'article 37.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 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 visé à l'alinéa 1^{er}, 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 § 1^{er}, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification de la décision par laquelle il est mis un terme à la fonction ou par laquelle celle-ci est suspendue, ou dans les trente jours de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur qui réintègre la personne dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue en raison de la suspension ou de la cessation des fonctions ou encore 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 d'emploi.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous

les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celle-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 doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1^{er}, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité visée au § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins des faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte visée au § 3 ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Section III. - Sanctions

Article 46. - § 1^{er}. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne 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 visés au § 1^{er} sont fixés comme suit :

1° Le montant de l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral est fixé à euro 1.300 dans le cas où le contrevenant 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; hors cette hypothèse, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de euro 650;

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 d'emploi définies à l'article 3, 9°, 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 défavorable ou désavantageux aurait

également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations d'emploi définies à l'article 3, 11°, peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 43, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Article 47. - Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, des organes visés à l'article 37, de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction, 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.

Article 48. - Toute discrimination commise par un membre du personnel statutaire peut en outre donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel statutaire.

Article 49. - Le Gouvernement peut suspendre ou retirer la subvention, l'agrément ou la reconnaissance des associations visées à l'article 30 du présent décret lorsqu'il constate que cette association a commis une discrimination.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à la reconnaissance, à l'agrément ou au subventionnement de ces associations.

Section IV. - Action en cessation

Article 50. - § 1^{er}. A la demande de la victime de la discrimination, des organes visés à l'article 37, de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 46, § 2.

§ 3. Le président du tribunal 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 de celui-ci 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 fondée sur le § 1^{er} 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.

Sous peine de nullité, la requête contient :

- 1° L'indication des jours, 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, 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.

TITRE IV. - Dispositions pénales

Article 51. - Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement intentionnel, fondée sur un critère protégé visé à l'article 3, 1°.

Article 52. - Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, 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 critères protégés visés à l'article 3, 1°;

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 critères protégés visés à l'article 3, 1°;

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 critères protégés visés à l'article 3, 1°;

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 critères protégés

visés à l'article 3, 1°;

Article 53. - Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement.

Article 54. - Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Article 55. - 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 en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°.

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 en faisant, le cas échéant, 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 ans à quinze ans.

Article 56. - Quiconque, dans les domaines des relations d'emploi, et de l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public ainsi que leur fourniture, dans les matières rattachables aux compétences de la Communauté française, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés énumérés à l'alinéa 1^{er}.

Article 57. - Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de

L'article 50 à la suite d'une action en cessation.

Article 58. - En cas d'infraction aux articles 52 à 57, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Article 59. - Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

TITRE V. - Dispositions finales

CHAPITRE I^{er}. - Conciliation

Article 60. - Le Gouvernement crée un service de conciliation auquel toute personne qui s'estime victime d'une discrimination visée par le présent décret peut faire appel. La mission principale de ce service consiste à recevoir les plaintes des requérants et à s'efforcer de concilier leur point de vue avec celui des personnes ou des services mis en cause.

Le service de conciliation fait, aux parties concernées, toute recommandation ou toute proposition qui lui paraissent de nature à régler les difficultés dont il est saisi et, à défaut de conciliation, conseille, le cas échéant, le requérant sur les démarches administratives ou judiciaires à entreprendre.

Le service de conciliation adresse au Gouvernement un rapport annuel de ses activités, dans lequel l'identité des requérants ainsi que des personnes incriminées ne peut apparaître. En outre, il peut communiquer des rapports intermédiaires s'il l'estime utile. Ces rapports peuvent contenir toute proposition susceptible d'améliorer l'égalité de traitement dans les domaines visés à l'article 4.

Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestation non fondée ou en dehors de ses compétences ou lorsque les faits se sont produits plus d'un an avant l'introduction de la plainte ou encore lorsqu'une action civile ou une procédure pénale portent sur l'objet de celle-ci.

CHAPITRE II. - Surveillance et évaluation

Article 61. - Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, le Parlement de la Communauté française procède à l'évaluation de l'application et de l'effectivité du présent décret.

Cette évaluation a lieu, après audition des organes visés à l'article 37, sur la base d'un rapport présenté au Parlement par une commission d'experts.

Le Gouvernement fixe les règles plus précises en matière de composition de la commission des experts, de leur désignation et de la forme et du contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des

expériences spécifiques en matière de la lutte contre la discrimination.

CHAPITRE III. - Dispositions abrogatoires

Article 62. - Le décret du 19 mai 2004 relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement est abrogé.

Le Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation professionnelle est abrogé.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.

Donné à Bruxelles, le 12 décembre 2008.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Communauté française,

R. DEMOTTE

La Vice-Présidente et Ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche scientifique et des Relations internationales,

Mme M.-D. SIMONET

Le Vice-Président et Ministre du Budget, des Finances, de la Fonction
publique et des Sports,

M. DAERDEN

Le Ministre de l'Enseignement obligatoire,

Ch. DUPONT

La Ministre de la Culture et de l'Audiovisuel,

Mme F. LAANAN

La Ministre de l'Enfance, de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé,

Mme C. FONCK

Le Ministre de la Jeunesse et de l'Enseignement de Promotion sociale

M. TARABELLA

Tableau de transposition Remarques lumineuses

Le présent tableau ne visé que les correspondances entre les dispositions du décret et les Directives 2000/43/CE, 2000/28/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE, à l'exclusion de la Directive 76/207/CEE. Il est, en effet, renvoyé au tableau de correspondance dressé en annexe II de la Directive 2006/54/CE et qui permet de vérifier à quelles dispositions de la Directive 76/207/CEE correspondent celles de la Directive 2006/54/CE.

Le présent tableau constitue un outil permettant de déterminer à quelles dispositions des directives correspondent les articles du décret. Il va sans dire que, pour les raisons exprimées dans l'exposé des motifs et le commentaire article par article, le décret peut, en certains endroits, aller au-delà de l'exigence européenne, le législateur adoptant des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans les Directives à transposer, comme ces dernières le lui permettent d'ailleurs expressément (article 6, paragraphe 1^{er}, de la Directive 2004/43/CE; article 8, paragraphe 1^{er} de la Directive 2000/78/CE; article 7, paragraphe 1^{er} de la Directive 2004/113/CE; article 27, paragraphe 1^{er} de la Directive 2006/54/CE). Dans ces cas, il n'y a pas simple transposition de la disposition de la directive en question.

| Décret | 2000/43/CE | 2000/78/CE | 2004/113/CE | 2006/54/CE |
|----------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
| Article 1 ^{er} | Article 16, al. 2 | Article 18, al. 3 | Article 17, § 1 ^{er} , al. 2 | Article 33, al. 2 |
| Article 2 | Article 1 ^{er} + Article 2 | Article 1 ^{er} , + Article 2 | Article 1 ^{er} + Article 4, § 3 | Article 1 ^{er} , + Article 2 |
| Article 3, 1 ^o | Article 1 ^{er} | Article 1 ^{er} | Article 1 ^{er} | Article 1 ^{er} |
| Article 3, 2 ^o | Article 2, § 2, a) | Article 2, § 2, a) | Article 2, a) | Article 2, § 1 ^{er} , a) |
| Article 3, 3 ^o | Article 2, § 2, a) | Article 2, § 2, a) | Article 2, a) | Article 2, § 1 ^{er} , a) |
| Article 3, 4 ^o | Article 2, § 2, b) | Article 2, § 2, b) | Article 2, b) | Article 2, § 1 ^{er} , b) |
| Article 3, 5 ^o | Article 2, § 2, b) | Article 2, § 2, b) | Article 2, b) | Article 2, § 1 ^{er} , b) |
| Article 3, 6 ^o | Article 2, § 3 | Article 2, § 3 | Article 2, c) | Article 2, § 1 ^{er} , c) |
| Article 3, 7 ^o | / | / | Article 2, c) | Article 2, § 1 ^{er} , d) |
| Article 3, 8 ^o | Article 2, § 4 | Article 2, § 4 | Article 4, § 4 | Article 2, § 2, b) |
| Article 3, 9 ^o | / | Article 5 | / | / |
| Article 3, 10 ^o | Article 4 | Article 7, § 1 ^{er} | Article 6 | Article 3 |



| Décret | 2000/43/CE | 2000/78/CE | 2004/113/CE | 2006/54/CE |
|------------------|--|--|---|--|
| Article 3, 11° | Article 3, § 1 ^{er} , a) + Article 3, § 1 ^{er} , c) | Article 3, § 1 ^{er} , a) + Article 3, § 1 ^{er} , c) | / | Article 14, § 1 ^{er} , a) + Article 14, § 1 ^{er} , c) |
| Article 3, 12° | Article 3, § 1 ^{er} , b) + Article 3, § 1 ^{er} , g) | Article 3, § 1 ^{er} , b) + Article 3, § 1 ^{er} , g) | / | Article 14, § 1 ^{er} , a) + Article 14, § 1 ^{er} , b) |
| Article 3, 13° | Article 3, § 1 ^{er} , g) | Article 3, § 1 ^{er} , g) | / | / |
| Article 3, 14° | Article 3, § 1 ^{er} , b) | Article 3, § 1 ^{er} , b) | / | Article 14, § 1 ^{er} , b) |
| Article 3, 15° | Article 3, § 1 ^{er} , e) | Article 3, § 1 ^{er} , e) | / | / |
| Article 3, 16° | Article 3, § 1 ^{er} , f) | Article 3, § 1 ^{er} , f) | / | / |
| Article 3, 17° | Article 3, § 1 ^{er} , h) | Article 3, § 1 ^{er} , h) | Article 3, § 1 ^{er} | / |
| Article 3, 18° | Article 3, § 1 ^{er} , h) | Article 3, § 1 ^{er} , h) | Article 3, § 1 ^{er} | / |
| Article 4 | Article 3, § 1 ^{er} , a), b), c), d), e), f), g), h) | Article 3, § 1 ^{er} , a), b), c), d) | Article 3, § 1 ^{er} | Article 14, § 1 ^{er} , a), b), c), d) |
| Article 5, al. 1 | Article 1 + Article 2 | Article 1 + Article 2 | Article 1 + Article 2 + Article 4 | Article 14 |
| Article 5, al. 2 | Article 2 | Article 2 + Article 5 | Article 2 + Article 4, §§ 1 ^{er} à 4 | Article 2 |
| Article 5, al. 3 | Article 2, § 2, a) | Article 2, § 2, a) | Article 2, a) | Article 2, § 1 ^{er} , a) |
| Article 5, al. 4 | Article 2, § 2, b) | Article 2, § 2, b) + Article 5 | Article 2, b) | Article 2, § 1 ^{er} , b) |
| Article 5, al. 5 | / | / | / | / |
| Article 5, al. 6 | Article 14, a) | Article 16, a) | Article 13, a) | Article 23, a) |
| Article 6 | Article 5 | Article 7, § 1 ^{er} | Article 6 | Article 3 |
| Article 7, 1° | Article 3, § 1 ^{er} , c) | Article 3, § 1 ^{er} , c) | / | Article 2, § 1 ^{er} , e) + Article 14, § 1 ^{er} , c) |
| Article 7, 2° | Article 2, § 3 | Article 2, § 3 | Article 2, c) | Article 2, § 1 ^{er} , c) |
| Article 7, 3° | / | / | Article 2, d) | Article 2, § 1 ^{er} , d) |
| Article 7, 4° | / | / | / | / |

| Décret | 2000/43/CE | 2000/78/CE | 2004/113/CE | 2006/54/CE |
|----------------------------|--|--|---------------|--|
| Article 8, al. 1 | Article 3, § 1 ^{er} , a) + Article 3, § 1 ^{er} , c) | Article 3, § 1 ^{er} , a) + Article 3, § 1 ^{er} , c) | / | Article 14, § 1 ^{er} , a) + Article 14, § 1 ^{er} , c) |
| Article 8, al. 2 | Article 3, § 1 ^{er} , a) | Article 3, § 1 ^{er} , a) | / | Article 14, § 1 ^{er} , a) |
| Article 8, al. 3 | Article 3, § 1 ^{er} , c) | Article 3, § 1 ^{er} , c) | / | Article 14, § 1 ^{er} , c) |
| Article 8, al. 4 | Article 3, § 1 ^{er} , c) | Article 3, § 1 ^{er} , c) | / | Article 14, § 1 ^{er} , c) |
| Article 9 | / | / | / | / |
| Article 10 | Article 4 + Article 11 | Article 4, § 1 ^{er} , + Article 13 | / | Article 14, § 2, + Article 21 |
| Article 11 | / | Article 4, § 2 | / | / |
| Article 12 | / | Article 6 | / | / |
| Article 13 | Article 11 | Article 13 | / | Article 21 |
| Article 14 | / | / | / | / |
| Article 15 | / | / | / | Article 15, Article 16 |
| Article 16, 1 ^o | Article 2, § 3 | Article 2, § 3 | Article 2, c) | Article 2, § 1 ^{er} , c) |
| Article 16, 2 ^o | / | / | Article 2, d) | Article 2, § 1 ^{er} , d) |
| Article 17 | Article 3, § 1 ^{er} , b) + Article 3, § 1 ^{er} , g) | Article 3, § 1 ^{er} , b) + Article 3, § 1 ^{er} , g) | / | Article 14, § 1 ^{er} , b) |
| Article 18 | Article 2, § 1 ^{er} et § 2, a) + Article 3, § 1 ^{er} , g) + Article 3, § 2 | / | / | / |
| Article 19 | / | / | / | / |
| Article 20 | Article 2, § 1 ^{er} et § 2, a) + Article 3, § 1 ^{er} , b) + Article 3, § 2 | Article 2, § 1 ^{er} et § 2, a) + Article 3, § 1 ^{er} , b) + Article 3, § 2 | / | / |
| Article 21 | / | / | / | Article 14, § 1 ^{er} , b) + Article 14, § 2 |
| Article 22 | / | / | / | / |
| Article 23 | / | / | / | / |
| Article 24 | Article 3, § 1 ^{er} et § 2, a) + Article 3, § 1 ^{er} , e) + Article 3, § 2 | Article 3, § 1 ^{er} , e) | / | / |



| Décret | 2000/43/CE | 2000/78/CE | 2004/113/CE | 2006/54/CE |
|-------------------------------|--|--|--|--|
| Article 25 | Article 2, § 1 ^{er} et § 2, a) + Article 3, § 1 ^{er} , e) + Article 3, § 2 | / | / | / |
| Article 26 | / | / | / | / |
| Article 27 | Article 3, § 1 ^{er} , f) | Article 3, § 1 ^{er} , f) | / | / |
| Article 28 | Article 3, § 1 ^{er} et § 2, a) + Article 3, § 1 ^{er} , f) + Article 3, § 2 | / | / | / |
| Article 29 | / | / | / | / |
| Article 30 | Article 3, § 1 ^{er} , d) | Article 3, § 1 ^{er} , d) | / | Article 14, § 1 ^{er} , d) |
| Article 31 | Article 2, § 1 ^{er} et § 2, a) + Article 3, § 1 ^{er} , d) + Article 3, § 2 | Article 2, § 1 ^{er} et § 2, a) + Article 3, § 1 ^{er} , d) + Article 3, § 2 | / | Article 14, § 1 ^{er} , d) |
| Article 32 | / | / | / | / |
| Article 33 | Article 3, § 1 ^{er} , h) | / | Article 3, § 1 ^{er} | / |
| Article 34 | Article 3, § 1 ^{er} et § 2, a) + Article 3, § 1 ^{er} , h) + Article 3, § 2 | / | / | / |
| Article 35 | / | / | Article 4, § 5 | / |
| Article 36 | / | / | / | / |
| Article 37, § 1 ^{er} | / | / | Article 12 | Article 20 |
| Article 37, § 2 | Article 13 | / | / | / |
| Article 38 | Article 13, § 2, 1 ^{er} tiret | / | Article 12, § 2, a) | Article 20, § 2, a) |
| Article 39 | Article 7, § 2 | / | Article 8, § 3 | Article 17, § 2, |
| Article 40 | / | / | / | / |
| Article 41 | Article 8, § 3, | Article 10, § 3, | Article 9, § 3 | Article 19, § 5 |
| Article 42 | Article 8 | Article 10 | Article 9 | Article 19 |
| Article 43 | Article 14, b) | Article 16, b) | Article 13 b) | Article 23, b) |
| Article 44 | Article 3, § 1 ^{er} , b), c), d), e), f), g) et h) + Article 9 | Article 3, § 1 ^{er} , b) et d) + Article 11 | Article 10 | Article 14, § 1 ^{er} , b) et d) + Article 24 |
| Article 45 | Article 3, § 1 ^{er} , a) et c) + Article 9 | Article 3, § 1 ^{er} , a) et c) + Article 11 | / | Article 14, § 1 ^{er} , a) et c) + Article 24 |
| Article 46 | Article 7, § 1 ^{er} + Article 7, § 2 + Article 15 | Article 9, § 1 ^{er} + Article 9, § 2 + Article 17 | Article 8, § 1 ^{er} + Article 8, § 2 + Article 14 | Article 17, § 1 ^{er} , + Article 17, § 2 + Article 25b) |



| Décret | 2000/43/CE | 2000/78/CE | 2004/113/CE | 2006/54/CE |
|------------|--|--|--|--|
| Article 47 | Article 7, § 1 ^{er} + Article 7, § 2 + Article 15 | Article 9, § 1 ^{er} + Article 9, § 2 + Article 17 | Article 8, § 1 ^{er} + Article 8, § 2 + Article 14 | Article 17, § 1 ^{er} , + Article 17, § 2 + Article 25b) |
| Article 48 | Article 15 | Article 17 | Article 14 | Article 25 |
| Article 49 | Article 15 | Article 17 | Article 14 | Article 25 |
| Article 50 | Article 7, § 1 ^{er} + Article 7, § 2 + Article 15 | Article 8, § 1 ^{er} + Article 9, § 2 + Article 17 | Article 8, § 1 ^{er} + Article 8, § 1 ^{er} + Article 14 | Article 17, § 1 ^{er} , + Article 17, § 2 + Article 25 |
| Article 51 | Article 15 | Article 17 | Article 14 | Article 25 |
| Article 52 | Article 15 | Article 17 | Article 14 | Article 25 |
| Article 53 | Article 15 | / | / | / |
| Article 54 | Article 15 | / | / | / |
| Article 55 | Article 15 | Article 17 | Article 14 | Article 25 |
| Article 56 | Article 15 + Article 3, § 1 ^{er} , a), c), h) | / | / | / |
| Article 57 | Article 15 | Article 17 | Article 14 | Article 25 |
| Article 58 | Article 15 | Article 17 | Article 14 | Article 25 |
| Article 59 | Article 15 | Article 17 | Article 14 | Article 25 |
| Article 60 | Article 7, § 1 ^{er} | Article 9, § 1 ^{er} | Article 8, § 1 ^{er} | Article 17, § 1 ^{er} |
| Article 61 | Article 17 | Article 19 | Article 16 | Article 31 |