

06 novembre 2008

Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

Ce décret a été modifié par:

– le décret du [19 mars 2009](#);

Un recours en annulation partielle de ce décret a été introduit devant la Cour constitutionnelle. Il porte le numéro du rôle 4728 (M.B. du 04/09/2009, p. 60980).

– le décret du [12 janvier 2012](#);

– le décret du [28 février 2019](#);

– le décret du [02 mai 2019](#);

– le décret du [13 juillet 2023](#).

Session 2008-2009.

Documents du Parlement wallon [842 \(2008-2009\), nos 1 à 3](#).

Compte rendu intégral, séance publique du 5 novembre 2008.

Discussion - Votes.

Le Parlement wallon a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit:

Chapitre premier **Dispositions introductives**

Art. 1^{er}.

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

Art. 2.

Le présent décret concourt à la transposition de:

1° (...)

2° la Directive 2000/43/CE du Conseil de l'Union européenne du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

3° la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

4° la Directive 2004/113/CE du Conseil de l'Union européenne du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;

5° la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 5 juillet 2006 relative à 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 (refonte).

(6° la directive (UE) 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/UE du Conseil. - Décret du 13 juillet 2023, art.3)

Art. 3.

Le présent décret vise à créer, dans les matières visées à l'article [5](#), un cadre général pour lutter contre:

1° *la discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique* ;

(2° la discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre; - Décret du 13 juillet 2023, art.4)

3° la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine et la condition sociales.

Chapitre II

Définitions

Art. 4.

Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par:

1° " relations de travail " : les relations de travail, d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles, à savoir les relations précontractuelles et les relations de travail à l'exception de celles visées par l'article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, à l'article 5, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination des femmes et des hommes et à l'article 4, 1°, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et les relations découlant de la mise en oeuvre des compétences visées à l'article 5, 5° à 19° ;

2° « 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;

3° « Centre »: le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013;

4° « Institut »: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002;

(5° : " les critères protégés " : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine, la condition sociale, le congé thématique, les formules souple de travail et l'absence pour force majeure; - Décret du 13 juillet 2023, art.5)

6° « distinction directe »: la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un ou plusieurs des critères protégés personnels ou attribués par association, 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;

7° « discrimination directe »: la distinction directe, fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés (...), qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre IV ;

8° « 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 ou plusieurs des critères protégés personnels ou attribués par association ;

9° « discrimination indirecte »: la distinction indirecte, fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés (...), qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre V ;

10° « harcèlement »: le comportement indésirable qui est lié à l'un ou plusieurs des critères protégés et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° « harcèlement sexuel »: le comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement et qui a 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;

12° « action positive »: les mesures spécifiques telles que visées au chapitre VIII, destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un ou plusieurs des critères protégés (...) , en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

13° « aménagements raisonnables »: les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne (*en situation de handicap - Décret du 13 juillet 2023, art.19*) d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le présent décret est d'application, 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 (*en situation de handicap - Décret du 13 juillet 2023, art.19*);

14° « injonction de discriminer »: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un ou plusieurs des critères protégés (...) , à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

15° " exigence professionnelle véritable et déterminante " : une exigence professionnelle véritable et déterminante identifiée de la manière précisée à l'article 8;

16° " ménage " : l'ensemble des personnes occupant habituellement un même logement et vivant en commun; il est constitué, soit par une personne vivant habituellement seule, soit par deux ou plusieurs personnes qui sont unies ou non par des liens de parenté;

17° "accord de coopération du 12 juin 2013 " : l'accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

(18° : " le congé thématique " : le congé qui couvre le congé parental, le congé pour aidants proches, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs; - Décret du 13 juillet 2023, art.5)

(19° : " les formules souples de travail " : la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail; - Décret du 13 juillet 2023, art.5)

(20° : " l'absence pour force majeure " : la possibilité pour les travailleurs de s'absenter du travail en cas de force majeure pour des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. - Décret du 13 juillet 2023, art.5)

Art. 4/1 .

((...) - Décret du 13 juillet 2023, art.6)

Chapitre III Champ d'application

Art. 5.

(§ 1^{er}. "Dans le respect des compétences exercées par la Région, le présent décret s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics en ce qui concerne :

1° la protection sociale, y compris les soins de santé;

2° les avantages sociaux;

3° l'accès et la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement;

4° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou

politique accessible au public;

5° l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi;

6° l'octroi d'aides et de primes à l'emploi ainsi que d'incitants financiers aux entreprises, dans le cadre de la politique économique, en ce compris de l'économie sociale;

7° le placement des travailleurs;

8° les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés;

9° la mise au travail des personnes qui bénéficient du droit à l'intégration sociale ou du droit à l'aide sociale financière;

10° l'occupation des travailleurs étrangers;

11° l'application des normes relatives au permis de travail délivré en fonction de la situation particulière de séjour des personnes concernées;

12° le contrôle de la disponibilité active et passive des chômeurs et d'imposition des sanctions y relatives;

13° la politique axée sur des groupes-cibles;

14° la promotion des services et emplois de proximité;

15° l'octroi de subventions visant à la promotion des possibilités de travail des travailleurs âgés, la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés et l'organisation du travail des travailleurs âgés;

16° le système dans lequel les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien du salaire, pour suivre des formations agréées;

17° les agences locales pour l'emploi;

18° le reclassement professionnel;

19° la formation professionnelle, y compris la validation des compétences".

(remplacé par décret du 2 mai 2019, art. 6)

§ 2. Le présent décret s'applique aux relations statutaires (et contractuelles- Décret du 19 mars 2009, art.4) de travail qui se nouent au sein :

1° des services du Gouvernement wallon;

2° des personnes morales de droit public qui dépendent de la Région;

3° des provinces, des communes, des agglomérations et des fédérations de communes, des associations de provinces, des associations de communes, des régions provinciales autonomes et des régions communales autonomes;

4° des Centres publics d'Action sociale et des associations créées par les Centres publics d'Action sociale. - Décret du 19 mars 2009, art.4)

Art. 6.

(Le présent décret ne s'applique pas en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées à l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables visée à l'article 18/1 du présent décret - Décret du 13 juillet 2023, art.7) - décret du 2 mai 2019, art. 9)

Chapitre III/1

Retour de congé thématique ou de maternité, de paternité, de coparentalité, d'adoption

Art. 6/1.

"Une personne engagée dans une relation de travail et bénéficiant d'un congé (thématique - Décret du 13 juillet 2023, art.8) ou d'un congé de maternité, de paternité, de coparentalité, d'adoption, retrouve, au terme de ce congé, sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il a droit (ou aurait eu droit - Décret du 13 juillet 2023, art.8) durant son absence." (Décret du 2 mai 2019, art. 9)

Chapitre III/2

(Absence du travail pour raisons de force majeure - Décret du 13 juillet 2023, art.9)

Art. 6/2.

(Une personne engagée dans une relation de travail et qui bénéficie d'une absence pour raisons de force majeure retrouve, au terme de cette absence, sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle a droit ou aurait droit sans y avoir recours. - Décret du 13 juillet 2023, art.10)

Chapitre III/3

(Formules souples de travail - Décret du 13 juillet 2023, art.11)

Art. 6/3.

(Une personne engagée dans une relation de travail et qui bénéficie de formules souples de travail maintient sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle a droit ou aurait eu droit sans y avoir recours. - Décret du 13 juillet 2023, art.12)

Chapitre IV

Justifications des distinctions directes

Art. 7.

§1^{er}. *Toute distinction directe fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés visé à l'article 3, 1° et 2°, à l'exception de la nationalité, constitue une discrimination.*

§2. *Toute distinction directe fondée sur la nationalité ou sur l'un ou plusieurs des critères protégés visé à l'article 3, 3°, constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.*

L'alinéa 1^{er} 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 .

Art. 8.

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 7 et dans les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 5° à 19°, et § 2, une distinction directe fondée sur le sexe, *(la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre et l'expression de genre - Décret du 13 juillet 2023, art.13)* sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine et la condition sociales peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles véritables et déterminantes.

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

1° une caractéristique déterminée, liée aux critères protégés visés au paragraphe 1^{er}, est véritable et déterminante en raison de la nature des activités visées à l'article 5, § 1^{er}, 5° à 19°, et § 2, du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées;

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

§ 3. Le Gouvernement peut établir après consultation du Conseil économique et social de Wallonie et du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, une liste limitative des situations dans lesquelles un

critère protégé constitue, conformément aux conditions prévues au paragraphe 2, une exigence professionnelle véritable et déterminante.

Si l'un des organes consultés ne se prononce pas dans les deux mois de la demande, il est passé outre.

Art. 8/1.

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 7, § 1^{er}, et dans les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 3^o, une distinction directe fondée sur le sexe (*la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre* " sont insérés entre les mots - Décret du 13 juillet 2023, art. 14) peut uniquement être justifiée si l'accès et la fourniture de biens et services est exclusivement ou essentiellement destinée aux personnes d'un sexe, si cette destination est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Gouvernement peut établir après consultation du (*Conseil économique, social et environnemental de Wallonie - Décret du 13 juillet 2023, art.14*) et du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes une liste limitative de biens et services pouvant être (*visés par le paragraphe 1^{er}. - Décret du 13 juillet 2023, art.14*)

Si l'un des organes consultés ne se prononce pas dans les deux mois de la demande, il est passé outre.

Chapitre V

Justification des distinctions indirectes

Art. 9.

Toute distinction indirecte fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés ...– Décret du 12 janvier 2012, art. 12 constitue une discrimination indirecte à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutres qui sont au fondement de cette distinction indirecte soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ou à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Chapitre VI

Motifs généraux de justification

Art. 10.

§1^{er}. 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.

§2. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un ou plusieurs 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'une loi ou d'un décret.

§3. Le §2, ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi ou d'un décret avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

Chapitre VII

Motifs spécifiques de justification

Art. 11.

Nonobstant les dispositions de l'article [8. §1^{er}](#), une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 11/1 .

Dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une différence de traitement directement 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 cette disposition, aucune autre différence de traitement directement fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du présent chapitre.

Pourvu que ces 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 .

Chapitre VIII**Actions positives et aménagements raisonnables****Art. 12.**

§1^{er}. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés (...)ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive, telle que visée à l'article 14 .

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

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

Art. 13.

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes (*en situation de handicap - Décret du 13 juillet 2023, art.19*), des aménagements raisonnables doivent être effectués. Cela signifie que l'opérateur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins, dans une situation concrète, notamment pour permettre qu'une formation ou toute aide à l'insertion socioprofessionnelle soient dispensées à une personne (*en situation de handicap - Décret du 13 juillet 2023, art.19*), ou encore pour permettre à celle-ci d'accéder à l'emploi, sauf si ces mesures imposent à l'opérateur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée en faveur de l'intégration et de la formation professionnelle des personnes (*en situation de handicap - Décret du 13 juillet 2023, art.19*).

Le Gouvernement est habilité à définir la notion d'aménagement raisonnable et à préciser les modalités d'application du principe contenu dans l'alinéa précédent.

Art. 14.

Dans le respect des conditions fixées à l'article 12, § 2, le Gouvernement peut déterminer les hypothèses et les conditions dans lesquelles une action positive est mise en oeuvre.

Chapitre IX

Interdiction de discrimination

Art. 15.

Dans les matières qui relèvent du champ d'application du présent décret, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de:

- 1° la discrimination directe;
- 2° la discrimination indirecte;
- 3° l'injonction de discriminer;
- 4° le harcèlement;
- 5° le harcèlement sexuel;
- 6° un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne (*en situation de handicap - Décret du 13 juillet 2023, art.19*).

Chapitre X

Conciliation

Art. 16.

Toute personne qui s'estime discriminée directement ou indirectement peut faire appel à un service de conciliation.

Selon la nature de l'acte et dans le respect de leurs compétences, le Centre et l'Institut agissent comme services de conciliation.

Conformément à l'article 3 de la loi créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et aux articles 4 et 10, 2°, de la loi portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Gouvernement est habilité à conclure, avec le Centre et l'Institut, un protocole destiné à préciser les modalités de la collaboration, notamment en matière de conciliation.

Les services de conciliation peuvent refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestement non fondée ou en dehors de leurs 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 XI

Dispositifs de protection

Art. 17.

Sont nulles, les dispositions visées à l'article [4, 2°](#), 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.

L'arrêt n° 35/2010 de la Cour constitutionnelle du 22 avril 2010 a annulé les mots « par avance » figurant dans cet article (M.B. du 10/06/2010, p. 36472).

Art. 18.

(§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée du présent décret survenue dans un autre domaine que celui des relations de travail, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du paragraphe 1^{er}, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

1° un signalement fait ou une plainte introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée;

2° un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des inspecteurs chargés de la surveillance;

3° un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

4° un signalement fait ou une plainte introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

5° une déclaration introduite auprès des services de police;

6° une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification à l'auditeur du travail;

7° une action en justice introduite par la personne concernée par violation alléguée;

8° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

9° une action en justice introduite par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement ou une plainte a été introduit ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation du présent décret. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée par la violation alléguée dans un délai de douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les

douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'auteur de la mesure préjudiciable de démontrer que celle-ci n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à l'auteur de la mesure préjudiciable lorsque celle-ci est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au paragraphe 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 visée à l'article 19, 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 témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la question de la violation du présent décret. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis à ces personnes.

La protection visée dans le présent article ne s'applique pas aux personnes qui ont commis une infraction manifeste au présent décret ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination.

§ 6. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.

§ 7. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au paragraphe 2, peut décider d'abréger les délais visés au paragraphe 3. - Décret du 13 juillet 2023, art.15)

Art. 18/1 .

(§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut pas prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte.

§ 2. *Au sens du présent article, on entend par mesure préjudiciable notamment la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable intervenue après la relation de travail.*

Au sens du présent article, on entend par signalement, plainte ou action en justice :

1° un signalement fait ou une plainte introduite pour des faits de discrimination au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe;

2° un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des inspecteurs chargés de la surveillance du présent décret;

3° un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui interviennent afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

4° un signalement fait ou une plainte introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

5° une déclaration introduite auprès des services de police;

6° une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou par notification à l'auditeur du travail;

7° une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

8° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

9° une action en justice introduite par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou l'Institut en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

§ 3. *La personne concernée par la violation alléguée peut démontrer par tous modes de preuve le signalement, la plainte ou l'action en justice.*

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au paragraphe 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable intervient dans les douze mois qui suivent la prise de connaissance ou la date où il a raisonnablement pu avoir connaissance du signalement, de la plainte ou de l'action en justice.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé que l'employeur a adopté une mesure préjudiciable en violation du paragraphe 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur prend position sur cette demande dans les trente jours suivant la notification.

L'employeur qui réintègre le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 5. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au paragraphe 4, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er}, l'employeur paye 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 celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 6. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au paragraphe 4 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, aux conditions fixées antérieurement :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du paragraphe 1^{er}, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du paragraphe 1^{er}.

Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe 1^{er}, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le paragraphe 5.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la question de la violation du présent décret. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis à ces personnes.

La protection visée dans le présent article ne s'applique pas aux personnes qui ont commis une infraction manifeste au présent décret ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination.

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, alinéa 1^{er}, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est commis.

§ 9. 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. - Décret du 13 juillet 2023, art.16)

Art. 19.

§1^{er}. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou (*extracontractuelle - Décret du 13 juillet 2023, art.17*).

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 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 visés au §1^{er}, sont fixés comme suit:

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant minimum de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros 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;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation 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 de travail peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article [17](#), les dommages et intérêts sont fixés selon les dispositions du point 1°.

(3° ces montants sont indexés sur une base annuelle, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Dès l'entrée en vigueur du décret, ces montants sont adaptés à chaque 1^{er} janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation visé par 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 l'année précédant l'indexation. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022 en base 2013, à savoir 127.92 - Décret du 13 juillet 2023, art.17)

(4° les dommages et intérêts prévus par le décret peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi ou d'un décret. - Décret du 13 juillet 2023, art.17)

Art. 20.

§1^{er}. À la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'Institut ou d'un des organes visés à l'article [31](#) 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. Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§2. À la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation visée à l'article [19, §2](#).

(§ 2/1. Le président du tribunal peut ordonner des injonctions positives qui visent à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions du présent décret. - Décret du 13 juillet 2023, art.18)

§3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, tout en garantissant l'anonymat de la victime, 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.

((...) - Décret du 13 juillet 2023, art.18)

§4. L'action fondée sur le paragraphe premier est formée et instruite selon les formes du référé.

L'action est introduite par requête établie en quatre exemplaires et envoyée par recommandé 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 noms, 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 greffe 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 la transmission du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action malgré 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 est statué sur l'action pénale uniquement 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, malgré tout recours et sans caution. Le greffe de la juridiction communique le jugement, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

Art. 21.

Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'Institut ou de l'un des organes visés à l'article [31](#), 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 1385 bis à 1385 nonies du Code judiciaire.

Chapitre XII

Dispositions pénales « et amendes administratives » (Décret du 28/02/2019).

Art. 22.

Pour l'application du présent chapitre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur (un ou plusieurs critères protégés ou apparentés – Décret du 2 mai 2019 modifiant le Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire) – Décret du 12 janvier 2012, art. 12, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne (*en situation de handicap - Décret du 13 juillet 2023, art. 19*).

Art. 23.

Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros ou de l'une de ces peines seulement:

1° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés (...);

2° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de haine ou de violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés (...);

3° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de discrimination ou de ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés (...);

4° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de haine ou de violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés (...).

Art. 24.

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 ou plusieurs des critères protégés (...).

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 ou plusieurs des critères protégés (...).

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.

Art. 25.

Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendus en vertu de l'article [20](#) à la suite d'une action en cessation.

Art. 26.

En cas d'infraction aux articles 23 à 25 (*soit, les articles 23, 24 et 25*), le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 27.

« Pour les sanctions pénales » toutes les dispositions du Livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions constatées en vertu du présent décret.

Art. 27/1.

§ 1. En cas d'infraction prévue aux articles 23 à 25, en ce qui concerne les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 3^o à 8^o et 11^o, une amende administrative de 300 à 3.000 euros peut être infligée, selon la procédure et aux conditions fixées par les dispositions du chapitre 9 du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la politique économique, à la politique de l'emploi et à la recherche scientifique ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations.

§ 2. En cas d'infraction prévue à l'article 23, en ce qui concerne les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 3^o à 8^o et 11^o, l'amende pénale est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction.

§ 3. En ce qui concerne les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 3^o à 8^o et 11^o, l'administrateur de l'employeur, de l'organisation intermédiaire ou de l'opérateur, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément ou d'un enregistrement ou étant lié par une convention avec l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi ou avec les Services du Gouvernement est civilement responsable du paiement des amendes administratives infligées à ses préposés ou ses mandataires.

Art. 27/1.

« En cas d'infraction prévue aux articles 23 à 25, en ce qui concerne les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 3^o à 8^o et 11^o, une amende administrative de 300 à 3.000 euros peut être infligée, selon la procédure et aux conditions fixées par les dispositions du chapitre 9 du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la politique économique, à la politique de l'emploi et à la recherche scientifique ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations.

§ 2. En cas d'infraction prévue à l'article 23, en ce qui concerne les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 3^o à 8^o et 11^o, l'amende pénale est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction.

§ 3. En ce qui concerne les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 3^o à 8^o et 11^o, l'administrateur de l'employeur, de l'organisation intermédiaire ou de l'opérateur, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément ou d'un enregistrement ou étant lié par une convention avec l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi ou avec les Services du Gouvernement est civilement responsable du paiement des amendes administratives infligées à ses préposés ou ses mandataires. » (décret du 28 février 2019, art. 146 - NB: Entrée en vigueur à une date déterminée par le Gouvernement).

Chapitre XIII

Charge de la preuve

Art. 28.

Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

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

- 1^o la discrimination directe;
- 2^o la discrimination indirecte;
- 3^o l'injonction de discriminer;

4° le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne (*en situation de handicap - Décret du 13 juillet 2023, art.19*).

5° le harcèlement;

6° le harcèlement sexuel .

Art. 29.

§1^{er}. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre, l'Institut ou l'un des organes visés à l'article 31 invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un ou plusieurs des critères protégés (...) , il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§2. 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 du Centre, de l'Institut ou de l'un des organes visés à l'article [31](#) ;

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.

§3. 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 sexuées générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale;

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

3° du matériel statistique sexué élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

§4. Le Gouvernement peut, sur avis du Centre et de l'Institut, préciser les faits visés aux §§2 et 3.

Chapitre XIV **Instances compétentes**

Art. 30.

Le Gouvernement conclut un accord de coopération avec l'État fédéral habilitant le Centre et l'Institut à ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu.

Art. 31.

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 donné pour mission de poursuivre:

1° tout établissement d'utilité publique et toute personne morale se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination et remplissant les conditions prévues à l'article 17, alinéa 2, 1° à 3°, du Code judiciaire;

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

3° 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;

4° 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;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 32.

Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre, de l'Institut ou d'un des organes visés à l'article [31](#) ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

Chapitre XV Du suivi et de l'évaluation

Art. 33.

Le Gouvernement élabore, après consultation du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, et de tout autre organe consultatif et organisme compétent, un ou plusieurs plans, programmes d'actions ou mesures concernant l'entièreté des compétences wallonnes couvrant la législature.

Le Gouvernement assure le suivi du ou des plans, programmes d'actions ou mesures visés à l'alinéa 1^{er}. Il présente au Parlement un rapport d'évaluation avant la fin de la législature sur laquelle portent le ou les plans, programmes d'actions ou mesures.

Art. 34.

§ 1^{er}. Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire, le contrôle de l'application du présent décret et, le cas échéant, de ses arrêtés d'exécution, dans les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 3^o à 8^o et 11^o, s'exerce conformément aux dispositions du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la politique économique, à la politique de l'emploi et à la recherche scientifique ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations.

§ 2. Dans chaque autre domaine que ceux visés à l'article 5, § 1^{er}, 5^o à 19^o, la surveillance et le contrôle des dispositions du présent décret et, le cas échéant, de ses arrêtés d'exécution sont exercés par les agents désignés par le Gouvernement pour contrôler le respect des dispositions applicables dans le domaine visé, conformément aux dispositions applicables à ces agents.

Chapitre XVI Du contrôle, de la surveillance et du rapport au Parlement wallon

Art. 35.

(...)

Chapitre XVII Des dispositions modificatives, abrogatoires et finales

Art. 36.

L'article 764, alinéa 1^{er} du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, est complété par un point 15^o rédigé comme suit:

« 15^o les demandes fondées sur le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. »

Art. 37.

Le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle est abrogé.

Art. 38.

Dans les articles des dispositions décrétales ou réglementaires qui font référence au décret du 27 mai 2004 précité, les références à ce décret sont remplacées par les références au présent décret.

Art. 39.

Le Gouvernement, fixe la date d'entrée en vigueur du présent décret et, au plus tard, le 30 décembre 2008.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge .
Namur, le 06 novembre 2008.

Le Ministre-Président,

R. DEMOTTE

Le Ministre du Logement, des Transports et du Développement territorial,

A. ANTOINE

Le Ministre du budget, des Finances et de l'Équipement,

M. DAERDEN

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,

Ph. COURARD

Le Ministre de l'Économie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine,

J.-C. MARCOURT

La Ministre de la Recherche, des Technologies nouvelles et des Relations extérieures,

Mme M.-D. SIMONET

Le Ministre de la Formation,

M. TARABELLA

Le Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des Chances,

D. DONFUT

Le Ministre de l'Agriculture, de la Ruralité, de l'Environnement et du Tourisme,

B. LUTGEN