

**13 juillet 2023**

## **Décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination**

Session 2022-2023.

Documents du Parlement wallon, [1362 \(2022-2023\) N°s 1 à 5](#).

Compte rendu intégral, séance plénière du 13 juillet 2023.

Discussion.

Vote.

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

### **Art. 1<sup>er</sup>.**

Le présent décret règle, en partie, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée aux articles 127 et 128 de celle-ci.

### **Art. 2.**

Le présent décret transpose partiellement :

1° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail;

2° 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.

### **Art. 3.**

L'article 2 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié par le décret du 12 janvier 2012, est complété par un 6° rédigé comme suit :

" 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. "

### **Art. 4.**

Dans l'article 3 du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 2 mai 2019, le 2° est remplacé par ce qui suit :

" 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; "

### **Art. 5.**

A l'article 4 du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 2 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

a) le 5° est remplacé par ce qui suit :

" 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 souples de travail et l'absence pour force majeure; ";

b) l'article est complété par les 18°, 19° et 20° rédigés comme suit :

" 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;

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;

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. "

#### **Art. 6.**

L'article 4/1 du même décret, inséré par le décret du 12 janvier 2012 et modifié par le décret du 2 mai 2019, est abrogé.

#### **Art. 7.**

L'article 6 du même décret, remplacé par le décret du 2 mai 2019, est complété par les mots " sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables visée à l'article 18/1 du présent décret ".

#### **Art. 8.**

A l'article 6/1 du même décret, inséré par le décret du 2 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° le mot " parental " est remplacé par le mot " thématique ";

2° les mots " ou aurait eu droit " sont insérés entre les mots " il a droit " et les mots " durant son absence ".

#### **Art. 9.**

Dans le même décret, il est inséré un chapitre III/2 intitulé " Absence du travail pour raisons de force majeure ".

#### **Art. 10.**

Dans le chapitre III/2, inséré par l'article 9, il est inséré un article 6/2 rédigé comme suit :

" 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. "

#### **Art. 11.**

Dans le même décret, il est inséré un chapitre III/3 intitulé " Formules souples de travail ".

#### **Art. 12.**

Dans le chapitre III/3, inséré par l'article 11, il est inséré un article 6/3 rédigé comme suit :

" 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. "

**Art. 13.**

Dans l'article 8 du même décret, les mots " 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 " distinction directe fondée sur le sexe " et les mots " sur une prétendue race ".

**Art. 14.**

Dans l'article 8/1 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1<sup>er</sup>, les mots ", 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 " distinction directe fondée sur le sexe " et les mots " peut uniquement être justifiée ";

2° au paragraphe 2, les mots " Conseil économique et social de Wallonie " sont remplacés par " Conseil économique, social et environnemental de Wallonie ";

3° au paragraphe 2, les mots " considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement à une personne d'un sexe déterminé " sont remplacés par " visés par le paragraphe 1<sup>er</sup> ".

**Art. 15.**

L'article 18 du même décret est remplacé par ce qui suit :

" Art. 18. § 1<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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. "

## **Art. 16.**

L'article 18/1 du même décret est remplacé par ce qui suit :

" Art. 18/1. § 1<sup>er</sup>. 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<sup>er</sup> 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 auprès 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>.

Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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. "

#### **Art. 17.**

A l'article 19 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

a) au paragraphe 1<sup>er</sup>, le mot " extra-contractuelle " est remplacé par le mot " extracontractuelle ";

b) le paragraphe 2 est complété par les 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup> rédigés comme suit :

" 3<sup>o</sup> 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<sup>er</sup> 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;

4<sup>o</sup> 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. "

#### **Art. 18.**

A l'article 20 du même décret, modifié par le décret du 2 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :

" § 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. ";

2<sup>o</sup> au paragraphe 3, les mots " 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. " sont abrogés.

#### **Art. 19.**

Dans le même décret, le mot " handicapées " est chaque fois remplacé par les mots " en situation de handicap " et le mot " handicapée " est chaque fois remplacé par les mots " en situation de handicap ".

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.  
Namur, le 13 juillet 2023.

Le Ministre-Président

E. DI RUPO

Le Vice-Président et Ministre de l'Economie, du Commerce extérieur, de la Recherche et de l'Innovation, du Numérique, de l'Aménagement du territoire, de l'Agriculture, de l'IFAPME et des Centres de compétences

W. BORSUS

Le Vice-Président et Ministre du Climat, de l'Energie, de la Mobilité et des Infrastructures

Ph. HENRY

La Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Economie sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes

Ch. MORREALE

La Ministre de la Fonction publique, de l'Informatique, de la Simplification administrative, en charge des allocations familiales, du Tourisme, du Patrimoine et de la Sécurité routière

V. DE BUE

Le Ministre du Logement, des Pouvoirs locaux et de la Ville

Ch. COLLIGNON

Le Ministre du Budget et des Finances, des Aéroports et des Infrastructures sportives

A. DOLIMONT

La Ministre de l'Environnement, de la Nature, de la Forêt, de la Ruralité et du Bien-être animal

C. TELLIER