

**19 mars 2009**

**Décret modifiant, en ce qui concerne le champ d'application, 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**

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).

Session 2008-2009.

Documents du Parlement wallon, 923 (2008-2009). N<sup>os</sup> 1 et 2.

Compte rendu intégral, séance publique du 18 mars 2009.

Discussion - Votes.

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

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

Dans l'intitulé du 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, les mots « , en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle » sont abrogés.

**Art. 2.**

Dans l'article 1<sup>er</sup> du même décret, les mots « à l'article 127, §1<sup>er</sup> » sont remplacés par les mots « aux articles 127, §1<sup>er</sup> et 128, §1<sup>er</sup> ».

**Art. 3.**

Dans l'article 3 du même décret, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 1<sup>o</sup> est remplacé par ce qui suit:

« 1<sup>o</sup> la discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique; »;

b) l'article est complété par un 3<sup>o</sup> rédigé comme suit:

« 3<sup>o</sup> la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale. »

L'arrêt n<sup>o</sup> 35/2010 de la Cour constitutionnelle du 22 avril 2010 a annulé ce point b) (M.B. du 10/06/2010, p. 36472).

**Art. 4.**

L'article 5 du même décret est remplacé par ce qui suit:

« Art. 5. §1<sup>er</sup>. 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<sup>o</sup> la protection sociale, y compris les soins de santé;

2<sup>o</sup> les avantages sociaux;

3<sup>o</sup> l'orientation professionnelle;

4<sup>o</sup> l'insertion socioprofessionnelle;

- 5° le placement des travailleurs;
- 6° l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi;
- 7° 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 l'économie sociale;
- 8° la formation professionnelle, y compris la validation des compétences;
- 9° 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;
- 10° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§2. Le présent décret s'applique aux relations statutaires 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 régies provinciales autonomes et des régies communales autonomes;
- 4° des Centres publics d'Action sociale et des associations créées par les Centres publics d'Action sociale. »

#### **Art. 5.**

L'article 7 du même décret est remplacé par ce qui suit:

« Art. 7. §1<sup>er</sup>. Toute distinction directe fondée sur l'un 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 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<sup>er</sup> 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. 6.**

Dans l'article 8 du même décret, les mots « et dans les domaines visés à l'article 5, §1<sup>er</sup>, 3° à 8°, » sont insérés entre les mots « Par dérogation à l'article 7 » et les mots « une distinction directe fondée ».

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

Dans le même décret, est inséré l'article 8/1 rédigé comme suit:

« Art. 8/1. §1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 7 et dans les domaines visés à l'article 5, §1<sup>er</sup>, 9°, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinée aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§2. Le Gouvernement peut établir une liste exemplative de biens et services pouvant être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe. »

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

Dans le même décret, est inséré l'article 11/1 rédigé comme suit:

« 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. »

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

Dans l'article 18, §1<sup>er</sup> du même décret, les mots « survenue dans un autre domaine que celui des relations de travail »

sont insérés entre les mots « du présent décret » et les mots « , celui ou celle ».

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

Dans le même décret, il est inséré un article 18/1 rédigé comme suit:

» Art. 18/1. §1<sup>er</sup>. Lorsqu'une plainte 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 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 de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§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 de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;

2° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée auprès des inspecteurs sociaux de la Direction générale opérationnelle Économie, Emploi et Recherche du Service public de Wallonie à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

3° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

4° une action en justice introduite par la personne concernée;

5° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou l'Institut.

À défaut de règles particulières valables auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, la plainte motivée visée au présent paragraphe 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

§6. À défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au §5, alinéa 1<sup>er</sup>, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du §1<sup>er</sup>, 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 celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au §5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service 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 §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 §1<sup>er</sup>.

§8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au §1<sup>er</sup>, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le §6.

§9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au §3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte 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. »

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

Dans l'article 33 du même décret, aux paragraphes 2, 3 et 4, les mots « , en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle » sont chaque fois abrogés.

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

Dans le même décret, à l'article 34, dont le texte actuel formera le paragraphe 1<sup>er</sup>, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, les mots « dans les domaines visés à l'article 5, §1<sup>er</sup>, 3° à 8° » , sont insérés entre les mots « de ses arrêtés d'exécution », et les mots « sont exercés »;

2° l'article est complété par un paragraphe 2, rédigé comme suit:

« §2. Dans chaque autre domaine que ceux visés à l'article 5, §1<sup>er</sup>, 3° à 8°, 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. »

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge .  
Namur, le 19 mars 2009.

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