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.

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:

Wallex - Le droit en Wallonie

Chapitre premier
Dispositions introductives

Art. 1er.
Le présent décret règle, en partie, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée *aux articles 127, §1er et 128, §1er* , 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).

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 basée sur le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme et le changement de sexe;

3° 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 ou la conviction syndicale .

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 qui ne sont pas visées par l'article 4, 1° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ainsi qu'à l'article 5, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

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 pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;

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

5° « critères protégés »: la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, *le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme et le changement de sexe*, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, *la conviction syndicale*, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale;

6° « distinction directe »: la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés *(...)* , une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° « discrimination directe »: la distinction directe, fondée sur l'un 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 des critères protégés *(...)* ;

9° « discrimination indirecte »: la distinction indirecte, fondée sur l'un 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 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 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 handicapée 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

Wallex - Le droit en Wallonie

de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;

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

15° « exigence professionnelle essentielle et déterminante »: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée à l'article 8 .

Art. *4/1* .

§1er. Pour l'application du présent décret, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§2. Pour l'application du présent décret, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe .

Chapitre III
Champ d'application

Art. 5.

(§ 1er. 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'orientation professionnelle;
4° l'insertion socioprofessionnelle;
5° le placement des travailleurs;
6° les programmes de remises au travail des demandeurs d'emploi inoccupés; - *Décret du 28 février 2019, art.142)*
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° l'accès et - *Décret du 12 janvier 2012, art.10)* 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.
(11° les services et emplois de proximité. - *Décret du 28 février 2019, art.142)*

§ 2. Le présent décret s'applique aux relations statutaires (et contractuelles - Décret du 12 janvier 2012, art.10) 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. - Décret du 19 mars 2009, art.4)

Art. 5.

Wallex - Le droit en Wallonie

§1er. 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'orientation professionnelle;

4° l'insertion socioprofessionnelle;

5° le placement des travailleurs;

6° «les programmes de remises au travail des demandeurs d'emploi inoccupés;» (décret du 28 février 2019, art. 142);

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° l'accès etla 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.

« 11° les services et emplois de proximité.» (décret du 28/02/2019, art. 142).

§2. Le présent décret s'applique aux relations statutaireset contractuellesde 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. 6.

Les personnes qui ne sont pas visées à l'article 2, §1er, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail peuvent recourir aux dispositions du présent décret.

Les personnes qui ne sont pas visées à l'article 2, §1er, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail peuvent recourir aux dispositions du présent décret.

L'arrêt n° 35/2010 de la Cour constitutionnelle du 22 avril 2010 a annulé a mention « 1° » figurant dans cet article (M.B. du 10/06/2010, p. 36472).

L'arrêt n° 35/2010 de la Cour constitutionnelle du 22 avril 2010 a annulé la mention « 1° » figurant dans cet article (M.B. du 10/06/2010, p. 36472).

Chapitre IV
Justifications des distinctions directes

Art. 7.

§1er. 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.

Wallex - Le droit en Wallonie

§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 1er 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.
§ 1er. Par dérogation à l'article 7 et dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 5° à 19°, et § 2, une distinction directe fondée sur le sexe, 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 1er, est véritable et déterminante en raison de la nature des activités visées à l'article 5, § 1er, 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.
§ 1er. Par dérogation à l'article 7, § 1er, et dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 3°, une distinction directe fondée sur le sexe 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 et social de Wallonie et du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes une liste limitative de biens et services pouvant être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement à une personne d'un sexe déterminé.
Si l'un des organes consultés ne se prononce pas dans les deux mois de la demande, il est passé outre.

Art. 8.
§1er. Par dérogation à l'article 7, *et dans les domaines visés à l'article 5, §1er, 3° à 8°, et §2* une distinction directe fondée directement sur le sexe, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

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

1° une caractéristique déterminée, liée aux critères protégés visés au §1er, est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités visées à l'article 5 ou 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. Sans préjudice du §4, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§4. Le Gouvernement détermine, après consultation du Conseil économique et social de la Région wallonne et du Conseil wallon pour l'égalité entre les hommes et les femmes, une liste exemplative de

Wallex - Le droit en Wallonie

situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au §2, une exigence essentielle et déterminante.

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

Art. *8/1* .

§1er. Par dérogation à l'article 7et dans les domaines visés à l'article 5, §1er, 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 .

Chapitre V
Justification des distinctions indirectes

Art. 9.

Toute distinction indirecte fondée sur l'un 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.

§1er. 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 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, §1er , 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

Wallex - Le droit en Wallonie

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.

§1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés *(...)*ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction 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 les droits d'autrui.

Art. 13.

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, 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 handicapée, 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 handicapées.

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.

Aux fins de garantir le cadre général pour lutter contre les discriminations visées à l'article 3, le Gouvernement détermine les hypothèses et précise les conditions, telles que visées à l'article 12, §2 , dans lesquelles une action positive peut être mise en œuvre.

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:

Wallex - Le droit en Wallonie

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 handicapée.

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.

§1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation 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, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

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

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

2° une plainte motivée, introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31 , par le Centre ou par l'Institut;

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

4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31 , par le Centre ou par l'Institut.

Wallex - Le droit en Wallonie

À défaut de règles particulières, valables auprès de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, la plainte motivée, visée à l'alinéa 1er, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au §1er, 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 témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au §2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est 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.

§6. À la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au §2, peut décider d'abréger les délais visés au §3.

Wallex - Le droit en Wallonie

Art. *18/1* .

§1er. 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 1er, 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 §1er, 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 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du §1er, 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 §1er, 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 §1er.

§8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au §1er, 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. 19.

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

Wallex - Le droit en Wallonie

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 §1er, 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°.

Art. 20.

§1er. 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 .

§3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

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

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 l385 *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 critère protégé ...– Décret du 12 janvier 2012, art. 12 , ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 23.

Wallex - Le droit en Wallonie

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 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 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 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 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 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 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, 24et 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.
« En cas d'infraction prévue aux articles 23 à 25, en ce qui concerne les domaines visés à l'article 5, § 1er , 3° à 8° et 11°, 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, § 1er, 3°

Wallex - Le droit en Wallonie

à 8° et 11°, l'amende pénale est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction.

§ 3. En ce qui concerne les domaines visées à l'article 5, § 1er, 3° à 8° et 11°, 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).

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° la discrimination directe;

2° la discrimination indirecte;

3° l'injonction de discriminer;

4° le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

5° le harcèlement;

6° le harcèlement sexuel .

Art. 29.

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

§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 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 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

Wallex - Le droit en Wallonie

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 association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives 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.
§1er. Le Gouvernement élabore, après concertation avec le Conseil économique et social de la Région wallonne et le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes, un plan d'action *couvrant la législature* .

Le Gouvernement assure le suivi du plan d'action. Il présente au Parlement wallon un rapport d'évaluation à la fin de la législature sur laquelle porte le plan d'action .

§2. L'Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique, ci-après dénommé l'I.W.E.P.S., est chargé de:

1° collecter, centraliser et diffuser les études, les analyses ou les informations, rendues anonymes, relatives à la lutte contre certaines formes de discrimination *(...)* ;

2° *(...)* ;

3° *(...)* .

Le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes sont associés à l'I.W.E.P.S. en ce qui concerne la définition des indicateurs qui serviront de base à l'évaluation.

§3. Le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes sont chargés de remettre des propositions ou des avis, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, concernant les actions à entreprendre pour améliorer la lutte contre certaines formes de discrimination *(...)* .

§4. La Commission consultative régionale du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle, créé par le décret du 1er avril 2004, est chargée d'organiser, annuellement et en collaboration avec l'I.W.E.P.S., le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le

Wallex - Le droit en Wallonie

Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes, une « table ronde » en matière de lutte contre certaines formes de discrimination *(...)* .

Art. 34.
(§ 1er. 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, § 1er, 3° à 8° et 11°, 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, § 1er, 3° à 8° et 11°, 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.
- 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, art. 146).

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

Art. 35.
((...) - Décret du 12 janvier 2012).

Chapitre XVII
Des dispositions modificatives, abrogatoires et finales

Art. 36.
L'article 764, alinéa 1er 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° rédigé comme suit:

« 15° 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.

Wallex - Le droit en Wallonie

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,

Wallex - Le droit en Wallonie

D. DONFUT

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

B. LUTGEN

Wallex - Le droit en Wallonie