1710 (2023-2024) — N° 3
1711 (2023-2024) — N° 2
1712 (2023-2024) — N° 2

1710 (2023-2024) — N° 3
1711 (2023-2024) — N° 2
1712 (2023-2024) — N° 2

PARLEMENT WALLON

SESSION 2023-2024

23 AVRIL 2024

PROJETS DE DÉCRET

modifiant diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation *

modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en vue d'y instaurer les tests de situation **

modifiant le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations en vue d'y instaurer les tests de situation ***

RAPPORT

présenté au nom de la Commission de l'emploi,
de l'action sociale et de la santé

par

M. Sahli

6e session de la XIe législature
* Voir Doc. **1710** (2023-2024) – Nos 1 et 2
** Voir Doc. **1711** (2023-2024) – No 1
*** Voir Doc. **1712** (2023-2024) – No 1
CRIC (2023-2024) – N° 148
CRAC (2023-2024) – N° 148

site web : www.parlement-wallonie.be
courriel : courriel@parlement-wallonie.be

SOMMAIRE

I. Résumé 3

II. Procédure 4

III. Exposé de Mme Morreale, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Économie sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes 4

IV. Discussion générale 5

V. Examen et vote des articles 9

VI. Votes sur l'ensemble 11

VII. Rapport 11

VIII. Textes adoptés par la Commission 12

Pour compléter son information, le lecteur peut consulter :

– le compte rendu avancé des travaux qui n'engage ni les auteurs des interventions ni le Parlement. Il est consultable via le lien suivant : https://parlwal.be/3JvBTFN.

– le compte rendu intégral qui fait foi quant au contenu des interventions. Il est consultable via le lien suivant : https://parlwal.be/3UtBgCJ.

Les enregistrements audiovisuels de la réunion sont découpés en podcasts et mis à disposition sur le site web du Parlement de Wallonie : https://parlwal.be/3UtBgCJ.

Mesdames,

Messieurs,

Votre Commission de l'emploi, de l'action sociale et de la santé a examiné le projet de décret modifiant diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation (Doc. 1710 (2023-2024) – N° 1), le projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en vue d'y instaurer les tests de situation (Doc. 1711 (2023-2024) – N° 1) et le projet de décret modifiant le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations en vue d'y instaurer les tests de situation (Doc. 1712 (2023-2024) – N° 1).

I. RÉSUMÉ

Les présents projets visent à instaurer des tests de situation dans la politique wallonne de l'emploi et de la formation.

Malgré les avancées législatives en faveur de l'égalité des chances, la discrimination persiste dans la société belge. Aussi, ces tests, déjà utilisés dans d'autres pays, consistent à simuler des situations réelles pour détecter les pratiques discriminatoires, que ce soit dans le traitement des candidatures ou face aux demandes discriminatoires des clients.

L'objectif est double : d'une part, permettre de mettre en lumière les pratiques discriminatoires des entreprises, facilitant ainsi les actions légales et administratives, et d'autre part, encourager les employeurs concernés à réexaminer leurs pratiques d'embauche et à promouvoir une culture d'égalité des chances.

L'encadrement des tests de situation vise à assurer un équilibre entre l'efficacité dans la détection des discriminations et la protection des droits à la défense des employeurs concernés.

La procédure comprend plusieurs caractéristiques clés, telles que des conditions d'utilisation simples et la possibilité pour l'inspection d'initier des tests en réaction à des plaintes ou des signalements, sans nécessiter l'accord préalable d'un magistrat. De plus, lorsque des tests sont réalisés sur la base d'une suspicion raisonnable, une autorisation préalable de l'auditorat du travail ou du procureur du Roi est requise pour prévenir tout risque d'arbitraire.

Des mesures d'encadrement rigoureuses combinées avec une transparence et une impartialité dans le processus d'évaluation doivent permettre de lutter efficacement contre la discrimination tout en garantissant la protection des droits de toutes les parties impliquées.

Les mesures d'encadrement incluent également la possibilité pour l'inspecteur de se faire aider par un acteur et l'enregistrement des conversations pour garantir une évaluation précise des interactions.

Concrètement, le décret présume qu'un employeur qui échoue à ces tests a pratiqué une discrimination.

Cette présomption peut être utilisée dans diverses procédures administratives et civiles, offrant ainsi une voie de recours aux victimes de discrimination.

Une mesure alternative aux amendes administratives est introduite et consiste en l'obligation pour l'employeur de mettre en place un plan de lutte contre les discriminations, offrant ainsi une chance de sensibilisation et de changement de comportement. De plus, pour protéger les inspecteurs qui réalisent ces tests, une cause légale de justification est instaurée, évitant ainsi toute poursuite pénale pour des actes réalisés dans le cadre de leurs fonctions.

Concernant les relations triangulaires de travail, des mesures sont mises en place pour tenir compte du risque accru de discrimination. Les entreprises concernées sont tenues de signaler toute demande discriminatoire émanant des utilisateurs.

Des corrections législatives sont également apportées aux législations titres-services et anti-discrimination, et ce afin d'harmoniser la législation wallonne avec celle de l'autorité fédérale.

Par 7 voix et 1 abstention, votre Commission recommande l'adoption de ces projets de décret par l'assemblée.

II. PROCÉDURE

En date du 11 avril 2024, le Gouvernement wallon a déposé le projet de décret modifiant diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation (Doc. 1710 (2023-2024) – N° 1), le projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en vue d'y instaurer les tests de situation (Doc. 1711 (2023-2024) – N° 1) et le projet de décret modifiant le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations en vue d'y instaurer les tests de situation (Doc. 1712 (2023-2024) – N° 1).

Ils ont été envoyés en Commission de l'emploi, de l'action sociale et de la santé le 17 avril 2024.

En date du 18 avril 2024, la Conférence des présidents a décidé d'accorder l'urgence pour un examen en commission le 23 avril 2024.

La commission s'est réunie le 23 avril 2024.

Un amendement (Doc. 1710 (2023-2024) – N° 2) a été déposé.

Ont participé aux travaux : Mme Bernard (Art. 47.3), MM. Disabato, Dodrimont (Art. 47.4), Heyvaert, Mme Laffut, M. Legasse (Président), Mme Roberty, M. Sahli (Rapporteur), Mme Vandorpe.

Ont assisté aux travaux : M. de Lamotte.
Mme Morreale, Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Économie sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes.

III. EXPOSÉ DE MME MORREALE, MINISTRE DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION, DE LA SANTÉ, DE L'ACTION SOCIALE ET DE L'ÉCONOMIE SOCIALE, DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DES DROITS DES FEMMES

Mme la Ministre regrette qu'aujourd'hui encore, en Belgique et en Wallonie, l'accès aux opportunités d'emploi ne soit pas le même pour tous. Avec des diplômes et des compétences équivalents, des travailleurs et travailleuses se voient en effet refuser l'accès à des stages, à des postes qualitatifs, à des salaires justes, à des opportunités de progression professionnelle.

En Belgique, si le taux d'emploi des personnes de nationalité belge est de 72%, il plonge à 40% pour les non-européens. Il est souligné qu'aucun autre pays de l'Union européenne ne connaît un écart si important.

Par ailleurs, les statistiques du Service public fédéral Emploi montrent que, même lorsqu'elles trouvent un emploi, les personnes d'origine étrangère se retrouvent plus souvent dans de moins bons emplois et statuts, dotées de rémunérations inférieures et moins adaptées à leurs qualifications.

L'intervenante constate avec amertume que l'écart entre les opportunités d'emploi pour les citoyens nationaux et ceux d'origine étrangère tarde à se résorber.

Ces discriminations structurelles, comme celles qui touchent d'autres catégories de travailleurs, trouvent, en partie, leurs origines dans des discriminations individuelles.

Une discrimination se produit lorsqu'un citoyen estime qu'il peut priver un autre citoyen, égal à lui, de ses droits, de l'accès à la formation, de l'accès à un emploi, et ce juste pour ce qu'il est : une personne à la couleur de peau différente, une femme, une mère ou une future mère, un travailleur plus âgé. Ainsi, des tests de discrimination réalisés par l'université de Gand montrent que mentionner « être transgenre » dans son C.V. réduit de 30% les chances d'être appelé à un entretien.

Les discriminations ont lieu par des procédés parfois évidents, parfois par une série de mécanismes plus sournois.

Aussi, Mme la Ministre considère que cette situation représente un défi majeur pour la Wallonie, à savoir la réalisation d'une société basée sur l'égalité et la justice sociale. Au-delà des données statistiques, cette discrimination engendre en effet la privation de revenus, d'opportunités, et limite l'épanouissement des talents de nombreuses personnes. Elle constitue également un frein au développement économique de notre Région.

L'intervenante estime que la Région a par conséquent le devoir moral d'agir car l'injustice qui frappe une seule personne est une atteinte à la dignité de tous et qu'il est nécessaire de faire reculer tant la pauvreté que les inégalités.

Afin d'améliorer les outils qui permettent de changer les pratiques, il est proposé d'introduire des tests de discrimination dans la législation régionale.

Il est expliqué que les tests de discrimination constituent une expérience de terrain visant à « tester » les comportements d'employeurs privés ou publics dans la vie réelle. Ils rendent possible ce que ne permettent pas les méthodes de contrôle classiques : détecter des pratiques discriminatoires par une observation directe de l'attitude des employeurs.

La méthode du client mystère consiste, quant à elle, à déterminer si les organisations, qui jouent un rôle d'intermédiaire, comme les agences d'intérim ou les entreprises de titres-services, sont disposées à discriminer lorsqu'un client le leur demande.

Le projet à l'examen autorise l'Inspection de la Région wallonne à recourir aux tests de discrimination en cas d'indication objective de discrimination, de plainte ou de signalement. Elle pourra également y procéder en cas de suspicion raisonnable mais, dans ce cas-là, elle devra obtenir un accord préalable du ministère public.

Lorsqu'un employeur échouera à un test, il sera présumé avoir pratiqué une discrimination. Cette présomption pourra être invoquée par les victimes de discrimination, pour démontrer leur préjudice et en obtenir réparation.

L'employeur encourra également des sanctions. En plus des amendes administratives et des retraits d'agréments qui sont déjà prévus aujourd'hui dans notre législation, l'employeur pourra se voir proposer une mesure alternative consistant en la mise en place d'un plan de prévention des discriminations à faire approuver par Unia ou l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.

Pour réaliser les tests, l'Inspection aura la possibilité de se faire appuyer pour réaliser certaines tâches.

Une cause légale de justification sera instituée permettant d'éviter toute poursuite, intimidation juridique ou représailles pour les actes posés dans le cadre de la réalisation des tests de discrimination, ce qui contribue à ce que l'Inspection puisse mener sereinement sa mission. Cette clause absolutoire s'applique aux autres personnes susceptibles d'intervenir dans la procédure, à savoir le magistrat, l'acteur et l'expert.

La réforme proposée met ainsi l'accent sur les mesures alternatives, sur l'accompagnement des employeurs dans la mise en oeuvre de plans de prévention. Elle retient une approche équilibrée entre les droits et les obligations de chacun.

Si Mme la Ministre reconnaît que les tests de discrimination ne constituent pas la panacée, ils constituent un outil supplémentaire dans le cadre d'une politique globale et intégrée.

Par ce texte, l'intervenante tient à réaffirmer son engagement en faveur d'une Wallonie où chaque individu, quelle que soit son origine, son genre ou son âge, a le droit de vivre et de travailler dans la dignité et le respect.

IV. DISCUSSION GÉNÉRALE

1. Questions et observations des membres

M. Sahli reconnaît que, malgré les avancées législatives en faveur de l'égalité des chances, la discrimination persiste dans la société. Aussi, il convient de trouver des solutions pour essayer de l'éradiquer.

Il relève que les personnes discriminées sont des femmes, mais aussi des personnes issues des minorités ethniques ou en situation de handicap et qui continuent de faire face à des obstacles lorsqu'elles recherchent un emploi ou aspirent à progresser dans leur carrière professionnelle.

Cette situation injuste et préjudiciable nuit non seulement à la dignité des personnes concernées, mais elle compromet également l'objectif de construire une société harmonieuse, inclusive et équitable.

Le commissaire rappelle que le Gouvernement wallon s'est fixé des objectifs ambitieux en termes de lutte contre les discriminations et plus particulièrement en matière de discriminations à l'embauche. Il s'était engagé à lutter plus efficacement contre la discrimination à l'embauche en créant un cadre légal organisant des mécanismes de tests de situation.

Il se réjouit que les projets de décret à l'examen viennent concrétiser cet engagement.

Il est constaté que les tests de situation ont un double objectif, à savoir mettre en lumière les pratiques discriminatoires des entreprises et encourager les employeurs concernés à réexaminer leurs pratiques d'embauche et à promouvoir une culture d'égalité des chances.

L'intervenant précise qu'il ne s'agit pas de jeter l'opprobre sur les employeurs en général, mais de trouver des solutions à ces situations en dotant les administrations d'un outil complémentaire permettant d'apporter la preuve d'une discrimination potentielle et d'identifier celle-ci sur une base objective. L'encadrement des tests de situation vise quant à lui à assurer un équilibre entre l'efficacité dans la détection des discriminations et la protection des droits à la défense des employeurs concernés. L'employeur est par ailleurs informé des conclusions du test et a la possibilité de fournir des explications sur son comportement.

Il est encore noté qu'une mesure alternative aux amendes administratives est introduite et consiste en l'obligation pour l'employeur de mettre en place un plan de lutte contre les discriminations, offrant ainsi une chance de sensibilisation et de changement de comportement.

Des corrections législatives sont en outre apportées concernant la législation anti-discrimination existante, et ce afin d'harmoniser la législation wallonne avec celle de l'Autorité fédérale.

De plus, une obligation de signaler les demandes discriminatoires émanant d'utilisateurs sera également instaurée, à charge des agences de travail intérimaire, des agences de placement, des entreprises de titres-services et des agences locales pour l'emploi.

Pour conclure, le commissaire indique que des corrections sont apportées à la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

Si la discrimination à l'emploi est en principe interdite par la loi, **Mme Bernard** constate qu'aujourd'hui les autorités ne contrôlent pas assez leur application. Comme l'a pointé UNIA dans son dernier rapport, l'emploi constitue le premier domaine de discrimination en Wallonie. Le nombre de signalements a par ailleurs doublé en trois ans, avec un nombre accru de plaintes émanant de personnes discriminées en raison de leur état de santé, d'un handicap ou de leur origine.

Elle souligne que face à ce constat, le Groupe PTB défend depuis des années l'organisation d'un *testing* à grande échelle auprès des entreprises et il se réjouit de voir enfin arriver en Wallonie une base légale pour les tests de situation. La commissaire regrette cependant le temps qui a été nécessaire au Gouvernement pour déposer ce texte.

Les textes à l'examen ont l'avantage de bénéficier des expériences bruxelloise et fédérale. Le bilan est néanmoins décevant à ces autres niveaux de pouvoir et, selon l'intervenante, cela s'explique par l'impossibilité pour les inspecteurs de réaliser ces tests de façon proactive. Dès lors, elle estime qu'avoir inscrit cette possibilité dans le projet de décret pour la Wallonie est vraiment positif.

L'attention est attirée sur le fait que réaliser les tests de situation demande beaucoup de travail et de moyens. Les syndicats alertent déjà sur le manque de moyens humains et la surcharge de travail potentielle pour les 55 inspecteurs sociaux du Service public de Wallonie (SPW), et ce alors que le Gouvernement n'a prévu aucun moyen pour engager des inspecteurs supplémentaires ou des experts. Elle se demande comment ces textes pourront avoir un impact en l'absence des moyens humains et administratifs nécessaires.

La commissaire estime en outre que les sanctions sont trop faibles et le Groupe PTB regrette qu'elles soient identiques pour tous. Il souhaiterait voir augmenter le montant des amendes pour les agences d'intérim et les agences de placement afin que ces sanctions soient davantage dissuasives pour ces grands opérateurs en matière d'emploi.

S'agissant des mesures alternatives, l'intervenante est d'avis qu'elles ne remplaceront jamais une sanction ou une amende en termes d'effet dissuasif. Ces mesures alternatives risquent même de devenir une échappatoire facile pour les grandes entreprises. Le Groupe PTB aurait souhaité que les amendes et les mesures alternatives puissent être combinées.

Par ailleurs, les employeurs en infraction doivent écrire un plan de prévention des discriminations mais il semble que rien ne soit prévu pour vérifier que cette mesure a bien été suivie.

Enfin, la commissaire regrette que ces décrets n'accordent aucun rôle à la société civile, au secteur associatif ou encore aux syndicats qui sont pourtant très actifs sur le terrain de la lutte contre les discriminations.

M. de Lamotte commence par attirer l'attention sur la nécessité de réguler la situation des personnes discriminées dans le cadre d'un emploi à cause de leur handicap ou leur couleur de peau. Il considère qu'il s'agit d'une situation préoccupante et il remarque que de nombreuses questions demeurent dans les avis qui ont été remis et annexés aux présents projets de décret. Il remarque par ailleurs que l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi (FOREm) pourrait être un opérateur dans la démarche de recherche d'emploi des uns et des autres.

Il s'étonne de voir arriver ces textes en fin de législature alors qu'il est annoncé depuis cinq ans et que cette thématique a fait l'objet d'auditions sous la législature précédente. Il s'interroge sur le moment et la méthode entreprise par le Gouvernement pour présenter cette réforme.

Il est souligné que le Groupe Les Engagés est plutôt favorable à une approche positive par rapport aux employeurs et aux entreprises. Il rappelle que des politiques favorables à la mixité et à des approches positives ont par ailleurs été mises en oeuvre en Wallonie, notamment par le secteur associatif ou les opérateurs publics en matière de formation et d'insertion. Aussi, nombreux sont les employeurs attentifs à une mixité des situations et à un respect des personnes. L'intervenant estime qu'il faut les encourager et leur donner des moyens pour éviter ces situations délicates plutôt que de les stigmatiser. Il aurait préféré un texte qui permette de travailler de manière positive, proactive et dissuasive plutôt que de manière répressive.

Il est constaté que plusieurs avis remettent par ailleurs en cause la solidité juridique des projets de décret, en ce qui concerne par exemple l'empiétement des compétences régionales sur les compétences fédérales, l'utilisation des tests de situation dans le cadre d'un contrat de travail ou encore l'imposition aux agences de transmettre des coordonnées du client ou de l'utilisateur au service des inspections, ce qui induit une suspicion de délit.

Il est en outre observé que les territoires concernés par des tests de situation sont différents, ce qui peut entraîner des confusions et un manque de clarté du champ d'application de ces tests pour les citoyens ou pour les employeurs. À cet égard, le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie) s'est montré nuancé et les organisations pa-

tronales se sont opposées à l'introduction des tests de situation.

Sur les mesures prévues pour renforcer la protection et le travail des inspecteurs qui réalisent les tests de discrimination, le Conseil wallon de la personne handicapée souligne la nécessité d'une réflexion approfondie sur les meilleures stratégies pour lutter contre la discrimination à l'emploi. Il met en lumière l'importance de rendre le marché du travail plus inclusif tout en abordant des questions complexes liées à l'accessibilité. Aussi, le commissaire demande si une approche axée uniquement sur les sanctions est suffisante pour lutter contre la discrimination à l'emploi, notamment celle basée sur le handicap. Plutôt que l'obligation de dénoncer, il plaide pour promouvoir le dialogue et l'éducation comme moyens de lutte contre la discrimination.

Mme Laffut indique que le Groupe MR considère que la lutte contre les discriminations dans les domaines de l'emploi et de la formation constitue un enjeu essentiel, tant en termes d'inclusion de certaines catégories de la population qu'en termes de disponibilité de la main-d'oeuvre. Le tout étant de ne pas opposer de façon systématique et contre-productive travailleurs et patronat.

L'intervenante tient à évoquer l'avis du CESE Wallonie, lequel s'interroge sur la plus-value d'adopter des dispositions régionales pour quelques employeurs wallons potentiellement touchés dans la mesure où il est aujourd'hui possible d'organiser des tests de situation au niveau fédéral, et que tout dossier doit quand même être transmis à ce niveau de pouvoir.

Le CESE Wallonie rappelle également que dans le cadre de leurs agréments respectifs, les agences de placement et les entreprises titres-services sont déjà soumises au respect des réglementations en matière de lutte contre les discriminations.

Il est en outre constaté qu'en Région bruxelloise et au niveau fédéral, peu de signalements ont été émis, de même que peu de tests ont été réalisés. Aussi est-il demandé à Mme la Ministre quelle est la plus-value de ces textes.

Si le groupe MR approuve ces tests de situation et votera en faveur de ces textes, il regrette que ceux-ci soient débattus en dernière séance.

M. Disabato s'étonne tout d'abord de la position du Groupe Les Engagés car ce type de discriminations est avérée et qu'il convient de les faire disparaître. Il rappelle que la Belgique est le pays de l'Union européenne (UE) où l'écart entre le taux d'emploi des nationaux et celui des personnes originaires de pays hors UE est le plus grand.

Le commissaire estime que ces textes ont toute leur importance pour lutter contre les discriminations et ce, même s'ils demeurent perfectibles. Il note que c'est également l'avis de plusieurs acteurs consultés, tels que le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes (CWEHF) ou les organisations patronales et syndicales.

Il est insisté sur la nécessité de communiquer largement pour voir opérer des changements de stratégie des ressources humaines dans les entreprises qui ne les auraient pas encore réalisés, mais aussi pour susciter un changement de mentalité chez les citoyens. Il est demandé si des campagnes de sensibilisation sont prévues en ce sens.

Si les organisations syndicales craignent un manque de moyens suffisants et s'il faut entendre les demandes des employeurs qui préfèrent un accompagnement positif et incitatif, l'intervenant estime nécessaire de pouvoir sanctionner ceux qui pratiquent une réelle discrimination tout en aidant à mettre en place des plans de diversité au sein des entreprises wallonnes.

Il est, par ailleurs, demandé, comme le propose le CWEHF, si un contact privilégié est prévu entre le FOREm et l'inspection chargée des contrôles, et ce en vue de faciliter le transfert des observations et signalements par les demandeurs d'emploi.

Il note également qu'une des craintes exprimées par les organisations patronales est que la méconnaissance des réglementations rende ces nouvelles dispositions ineffectives. Les organisations syndicales disent quant à elles que les personnes victimes de discriminations sont démunies de preuves et ignorent qu'elles peuvent porter plainte. Il est demandé si une campagne de communication est prévue à cet égard.

Enfin, il est demandé à Mme la Ministre de rassurer les organisations syndicales sur la question des moyens humains nécessaires pour assurer une éventuelle surcharge de travail.

2. Réponses du Gouvernement

Mme la Ministre tient à rappeler, exemples à l'appui, que le Groupe PS a depuis longue date été très sensible à la question des luttes contre les discriminations.

Il est expliqué que les tests de situation constituent un outil supplémentaire dans le cadre d'une politique globale et intégrée comprenant plusieurs mesures de prévention, de sensibilisation et d'incitation.

Plus spécifiquement, le Plan de lutte contre le racisme comprend 37 autres mesures, dont notamment la mise en place d'un Conseil régional de lutte contre le racisme, la communication au public de la législation antidiscrimination, le soutien à la mise en place de plans sur la non-discrimination et la diversité dans les entreprises wallonnes, et la mise à disposition, au bénéfice des employeurs, d'un outil d'évaluation pour qu'ils puissent déceler les discriminations au sein de leur entreprise.

Mme la Ministre est d'avis que les mesures incitatives ont leurs limites et considère que la sanction n'est jamais une fin en soi. Elle estime cependant que pour certains employeurs résolus à discriminer, il est nécessaire de prévoir des mesures de détection dans le but de reconnaître les victimes et de les indemniser.

Sur le nombre d'inspecteurs supplémentaires, elle indique que six engagements sont prévus pour renforcer les équipes d'inspection. Elle rappelle que les inspecteurs wallons sont chargés de contrôler les dispositifs wallons de soutien à l'économie, l'emploi, la forma-

tion et la recherche. Ils sont compétents pour les discriminations liées à ces sujets et travaillent sur trois territoires : le Hainaut, Liège et la zone Namur-Brabant wallon et Luxembourg. Ils sont appuyés par une cellule d'encadrement qui comprend des juristes, des chefs de projet et une cellule administrative qui est composée de quatre personnes. Et l'intervenante de préciser que l'inspection est déjà présente pour contrôler la législation anti-discrimination et ces textes leur offrent un nouvel outil pour pouvoir exercer leurs missions avec une meilleure efficience.

À cette fin, il sera également veillé à ce qu'au moins un inspecteur soit formé aux tests de situation dans chacun des territoires et à ce qu'il lui soit fourni un appui juridique.

Pour répondre aux craintes exprimées par les organisations syndicales et par les acteurs de lutte contre les discriminations, une évaluation spécifique des tests de discrimination sera réalisée au cours de la troisième année de mise en place de l'outil.

Il est en outre rappelé que c'est un encadrement juridique qui est soumis au vote ; les futurs gouvernements auront la latitude pour adapter si besoin le cadre de l'inspection.

Par rapport à la combinaison des amendes administratives et des mesures alternatives, l'intervenante ne l'estime pas opportune puisque la mise en place d'un plan de prévention doit être une mesure volontaire qui doit susciter l'adhésion de l'employeur. L'amende reste due si le plan de prévention n'est pas mis en place dans les temps.

Concernant l'implication de la société civile, il est précisé que la réforme permet de débuter les tests en cas de signalement et permet d'inclure la société civile. L'inspection pourra d'ailleurs avoir recours à des tiers pour l'aider à préparer les tests, ce qui permet d'inclure les acteurs de terrain.

Le caractère préventif se voit en outre renforcé puisqu'il existe dorénavant des mesures alternatives qui visent la mise en place de plans de prévention. Il est insisté sur le fait que les projets de décret ne créent aucune nouvelle sanction, à l'exception desdites mesures alternatives.

Les inspecteurs, les magistrats, les acteurs et les experts qui réalisent des tests de situation dans le cadre de ces décrets peuvent commettre des faits qui, en d'autres circonstances seraient susceptibles d'être qualifiés d'infractions et passibles de sanctions pénales. Une cause légale de justification est donc instituée, supprimant ces infractions pour les actes réalisés dans le cadre de tests de situation.

Le champ d'application territorial découle naturellement des règles répartitrices de compétences. Mme la Ministre explique que l'inspection est compétente pour la Région de langue française et pour la formation professionnelle, puisqu'il s'agit d'une compétence dont l'exercice a été transféré par la Communauté française en vertu de l'article 138 de la Constitution. Elle est compétente pour la Région de langue française et la Région de langue allemande pour les titres-services, puisqu'il s'agit là d'une compétence régionale, et elle est enfin compétente pour la Région de langue française en ce qui concerne les autres politiques de l'emploi, puisque l'exercice de ces compétences a été transféré à la Communauté germanophone en vertu de l'article 139 de la Constitution.

Par rapport aux tests au niveau fédéral, il est relevé que la lutte contre les discriminations, et en particulier contre les discriminations à l'embauche, constitue une responsabilité commune de chaque niveau de pouvoir. Les tests de situation wallons sont donc là pour compléter le dispositif fédéral et renforcer le cadre général. Il n'y a donc pas de crainte à avoir quant à une éventuelle concurrence entre les services d'inspection fédéraux et régionaux. Ces services sont habitués à travailler ensemble depuis des années et à échanger leurs informations.

Concernant l'existence du retrait d'agrément, l'intervenante répond qu'il n'y a pas de changement, si ce n'est la mise en place de mesures alternatives.

Enfin, en ce qui concerne les délais et le dépôt tardif de ces textes, ils sont essentiellement dus à la consultation des organes d'avis sur cette matière complexe et sensible, ainsi qu'aux retards que connaît actuellement le Conseil d'Etat.

3. Répliques des membres

M. de Lamotte répète sa crainte que ces mesures ne puissent s'appliquer vu l'absence de réponses aux observations des différents organes consultés.

V. EXAMEN ET VOTE DES ARTICLES

Doc. 1710 (2023-2024) – N° 1

Article 1er

L'article 1er n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 1er a été adopté par 7 voix et 1 abstention.

Articles 2 à 14

Les articles 2 à 14 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 2 à 14 ont été adoptés à l'unanimité des membres.

Article 15

Amendement (Doc. 1710 (2023-2024) – N° 2) déposé par Mme Bernard

Mme Bernard explique que cet amendement concerne le montant des amendes dont il est question à l'article 15. Pour de gros opérateurs comme les agences de placement et les agences de travail intérimaire, le montant pourrait être augmenté. Il est par conséquent proposé de les fixer au niveau le plus élevé prévu par la loi, à savoir le niveau 4.

Votes

L'amendement (Doc. 1710 (2023-2024) – N° 2) déposé par Mme Bernard a été rejeté par 7 voix contre 1.

L'article 15 a été adopté par 7 voix et 1 abstention.

Article 16

L'article 16 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 16 a été adopté par 7 voix et 1 abstention.

Articles 17 et 18

Les articles 17 et 18 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 17 et 18 ont été adoptés à l'unanimité des membres.

Articles 19 et 20

Les articles 19 et 20 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 19 et 20 ont été adoptés par 7 voix et 1 abstention.

Article 21

L'article 21 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 21 a été adopté à l'unanimité des membres.

Articles 22 à 32

Les articles 22 à 32 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 22 à 32 ont été adoptés par 7 voix et 1 abstention.

Article 33

L'article 33 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 33 a été adopté à l'unanimité des membres.

Articles 34 à 36

Les articles 34 à 36 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 34 à 36 ont été adoptés par 7 voix et 1 abstention.

Articles 37 et 38

Les articles 37 et 38 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 37 et 38 ont été adoptés à l'unanimité des membres.

Article 39

L'article 39 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 39 a été adopté par 7 voix et 1 abstention.

Articles 40 à 42

Les articles 40 à 42 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 40 à 42 ont été adoptés à l'unanimité des membres.

Doc. 1711 (2023-2024) – N° 1

Articles 1er à 9

Les articles 1er à 9 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 1er à 9 ont été adoptés à l'unanimité des membres.

Article 10

L'article 10 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 10 a été adopté par 7 voix et 1 abstention.

Articles 11 à 14

Les articles 11 à 14 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 11 à 14 ont été adoptés à l'unanimité des membres.

Doc. 1712 (2023-2024) – N° 1

Article 1er

L'article 1er n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 1er a été adopté à l'unanimité des membres.

Article 2

L'article 2 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 2 a été adopté par 7 voix et 1 abstention.

Articles 3 et 4

Les articles 3 et 4 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 3 et 4 ont été adoptés à l'unanimité des membres.

Articles 5 et 6

Les articles 5 et 6 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 5 et 6 ont été adoptés par 7 voix et 1 abstention.

Article 7

L'article 7 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 7 a été adopté à l'unanimité des membres.

Articles 8 à 18

Les articles 8 à 18 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 8 à 18 ont été adoptés par 7 voix et 1 abstention.

Article 19

L'article 19 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 19 a été adopté à l'unanimité des membres.

Article 20

L'article 20 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 20 a été adopté par 7 voix et 1 abstention.

Article 21

L'article 21 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 21 a été adopté à l'unanimité des membres.

Article 22

L'article 22 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 22 a été adopté par 7 voix et 1 abstention.

Articles 23 et 24

Les articles 23 et 24 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 23 et 24 ont été adoptés à l'unanimité des membres.

Article 25

L'article 25 n'a fait l'objet d'aucun commentaire.

Vote

L'article 25 a été adopté par 7 voix et 1 abstention.

Articles 26 et 27

Les articles 26 et 27 n'ont fait l'objet d'aucun commentaire.

Votes

Les articles 26 et 27 ont été adoptés à l'unanimité des membres.

VI. VOTES SUR L'ENSEMBLE

Doc. 1710 (2023-2024) – N° 1

Par 7 voix et 1 abstention, la Commission de l'emploi, de l'action sociale et de la santé recommande l'adoption du projet de décret (Doc. 1710 (2023-2024) – N° 1) par l'assemblée plénière.

Doc. 1711 (2023-2024) – N° 1

Par 7 voix et 1 abstention, la Commission de l'emploi, de l'action sociale et de la santé recommande l'adoption du projet de décret (Doc. 1711 (2023-2024) – N° 1) par l'assemblée plénière.

Doc. 1712 (2023-2024) – N° 1

Par 7 voix et 1 abstention, la Commission de l'emploi, de l'action sociale et de la santé recommande l'adoption du projet de décret (Doc. 1712 (2023-2024) – N° 1) par l'assemblée plénière.

VII. RAPPORT

À l'unanimité des membres, il a été décidé de faire confiance au Président et au Rapporteur pour l'élaboration du rapport.

Le Rapporteur,
M. SAHLI

Le Président,
D. LEGASSE

VIII. TEXTES ADOPTÉS PAR LA COMMISSION

PROJET DE DÉCRET

modifiant diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation

Chapitre 1er - Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

Article 1er

Dans l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, par le décret du 28 avril 2016, sont insérés les paragraphes 2/1 et 2/2, rédigés comme suit :

« §2/1. Le Gouvernement peut, selon les modalités qu'il détermine, retirer la reconnaissance de l'agence locale pour l'emploi qui enfreint le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'agence locale pour l'emploi refuse toute demande discriminatoire d'un candidat-utilisateur ou d'un utilisateur. Une demande discriminatoire est définie comme une demande qui, si elle est acceptée, créerait une discrimination au sens du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

L'agence locale pour l'emploi signale dans les plus brefs délais, au moyen du formulaire numérique mis en place, toute demande discriminatoire qu'elle reçoit de la part d'un candidat-utilisateur ou d'un utilisateur aux inspecteurs visés par le 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 L'agence locale pour l'emploi fournit tous les détails pertinents concernant la demande discriminatoire, y compris les coordonnées du candidat-utilisateur ou de l'utilisateur, la nature de la discrimination présumée et toute autre information qui permet de faciliter l'enquête.

§2/2. L'agence locale pour l'emploi qui échoue à un test de situation est présumée avoir pratiqué une discrimination dans sa mission d'organisation et de contrôle d'activités non rencontrées par les circuits de travail réguliers.

Le test de situation est celui visé à l'article 10/1 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, à l'article 10/1 du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations ou à l'article 42/1 du Code pénal social. ».

Art. 2

Dans le même arrêté-loi, il est inséré un nouvel article 8*quinquies*, rédigé comme suit :

« Art. 8*quinquies*. L'agence locale pour l'emploi, son préposé, ou son mandataire qui, n'a pas dénoncé une demande discriminatoire en contravention avec l'article 8, §2/1, alinéa 3, est punie d'une amende administrative de 50 à 500 euros. ».

Chapitre 2 - Modifications de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité

Art. 3

Dans l'article 2, §2, de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, modifié en dernier lieu par le décret du 9 décembre 2021, l'alinéa 1er est complété par un point n., rédigé comme suit :

« n. l'entreprise respecte le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. ».

Art. 4

Dans l'article 3*bis*, alinéa 1er, de la même loi, inséré par la loi du 4 juillet 2011 et modifié en dernier lieu par le décret du 9 décembre 2021, l'alinéa 1er est complété par un 5°, rédigé comme suit :

« 5° émis une demande discriminatoire visée à l'article 3*ter* auprès de l'entreprise agréée. ».

Art. 5

Dans la même loi, il est inséré un article 3*ter* rédigé comme suit :

« Art. 3*ter*. L'entreprise agréée refuse toute demande discriminatoire de la part d'un utilisateur. Une demande discriminatoire est définie comme une demande qui, si elle est acceptée, crée une discrimination au sens du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ou la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

L'entreprise agréée signale dans les plus brefs délais, au moyen du formulaire numérique mis en place, toute demande discriminatoire qu'elle reçoit de la part d'un utilisateur aux inspecteurs visés par le 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. L'entreprise agréée fournit tous les détails pertinents concernant la demande discriminatoire, y compris les coordonnées de l'utilisateur, la nature de la discrimination présumée et toute autre information permettant de faciliter l'enquête. ».

Art. 6

Dans le chapitre II, section 1e, de la même loi, il est inséré un article 7/2 rédigé comme suit :

« Art. 7/2. L'entreprise agréée qui échoue à un test de situation est présumée avoir pratiqué une discrimination dans ses activités de travaux ou de services de proximité.

Le test de situation est celui visé à l'article 10/1 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, à l'article 10/1 du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations ou à l'article 42/1 du Code pénal social. ».

Art. 7

À l'article 10*ter* de la même loi, rétabli par le décret du 28 avril 2016 et modifié par le décret du 9 décembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1er est complété par un 4° rédigé comme suit :

« 4° fournit des travaux ou des services de proximité sans être agréé à cette fin. »;

2° le paragraphe 3 est complété par un 4°, rédigé comme suit :

« 4° n'a pas transmis à la société émettrice en vue du remboursement, les titres-services groupés par mois au cours duquel les prestations sont effectivement effectuées. ».

Art. 8

Dans la même loi, l'article 10*quater*, rétabli par le décret du 28 avril 2016 et remplacé par le décret du 9 décembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 4, 2°, le mot « trois » est remplacé par le mot « cinq »;

2° l'article est complété par un paragraphe 5, rédigé comme suit :

« §5. L'entreprise agréée, son préposé, ou son mandataire qui, n'a pas dénoncé une demande discriminatoire en contravention avec l'article 3*ter*, alinéa 2, est punie d'une amende administrative de 50 à 500 euros. ».

Chapitre 3 - Modifications du décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement

Art. 9

L'article 1er du décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement est complété par un 16°, rédigé comme suit :

« 16° une demande discriminatoire : une demande qui, si elle est acceptée, crée une discrimination au sens du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. ».

Art. 10

Dans l'article 10, §1er, du même décret, modifié par le décret du 20 février 2014, le 6° est remplacé par ce qui suit :

« 6° se conformer au décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, à la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ».

Art. 11

Dans le chapitre IV, section 1re, du même décret, il est inséré un article 10/1 rédigé comme suit :

« Art. 10/1. §1er. L'agence de placement enregistrée refuse toute demande discriminatoire de la part d'un employeur.

L'agence de placement enregistrée signale dans les plus brefs délais, au moyen du formulaire numérique mis en place, toute demande discriminatoire qu'elle reçoit de la part d'un employeur aux inspecteurs visés

par le 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. L'agence de placement enregistrée fournit tous les détails pertinents concernant la demande discriminatoire, y compris les coordonnées de l'employeur, la nature de la discrimination présumée et toute autre information permettant de faciliter l'enquête.

§2. L'agence de placement enregistrée qui échoue à un test de situation est présumée avoir pratiqué une discrimination dans ses activités de placement.

Le test de situation est celui visé à l'article 10/1 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, à l'article 10/1 du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations ou à l'article 42/1 du Code pénal social. ».

Art. 12

Dans l'article 11, §1er, 5°, d), du même décret, 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. 13

Dans le chapitre IV, section 2, du même décret, il est inséré un article 11/1, rédigé comme suit :

« Art. 11/1. §1er. L'agence de travail intérimaire agréée refuse toute demande discriminatoire de la part d'un utilisateur.

L'agence de travail intérimaire agréée signale dans les plus brefs délais, au moyen du formulaire numérique mis en place, toute demande discriminatoire qu'elle reçoit de la part d'un employeur aux inspecteurs visés par le 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. L'agence de travail intérimaire agréée fournit tous les détails pertinents concernant la demande discriminatoire, y compris les coordonnées de l'utilisateur, la nature de la discrimination présumée et toute autre information permettant de faciliter l'enquête.

§2. L'agence de travail intérimaire agréée qui échoue à un test de situation est présumée avoir pratiqué une discrimination dans ses activités de service de travail intérimaire.

Le test de situation est celui visé à l'article 10/1 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, à l'article 10/1 du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations ou à l'article 42/1 du Code pénal social. ».

Art. 14

Dans l'article 13, alinéa 1er, du même décret, les mots « de l'article 10 » sont remplacés par les mots « des articles 10 et 10/1 ».

Art. 15

L'article 16 du même décret, modifié par le décret du 28 février 2019, est complété par un paragraphe 3, rédigé comme suit :

« §3. L'agence de placement ou l'agence de travail intérimaire, son préposé, ou son mandataire qui, n'a pas dénoncé une demande discriminatoire en contravention avec l'article 10/1, §1er, alinéa 2, ou avec l'article 11/1, §1er, alinéa 2, est punie d'une amende administrative de 50 à 500 euros. ».

Chapitre 4 - Modifications 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

Art. 16

Dans l'article 1er 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, les modifications suivantes sont apportées :

1° au 13°, les mots « ou une mesure alternative » sont insérés entre « une amende administrative » et « peut être infligée »;

2° il est inséré un 16° rédigé comme suit :

« 16° la mesure alternative : la mesure infligée au contrevenant par le fonctionnaire sanctionnateur qui, si elle est valablement exécutée, se substitue à l'amende administrative conformément aux dispositions de la section 2/1 du chapitre 9. ».

Art. 17

Dans le même décret, il est inséré un article 10/1, rédigé comme suit :

« Art. 10/1. §1er. En vue de la recherche et de la constatation des violations du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et de ses arrêtés d'exécution, les inspecteurs peuvent réaliser des tests de situation de l'employeur et du bénéficiaire en se présentant comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, afin de vérifier si une discrimination fondée sur un ou plusieurs critères protégés visé à l'article 4, 5°, dudit décret a été ou est commise.

Le test de situation réalisé par les inspecteurs, sous une identité d'emprunt et, par dérogation à l'article 6, sans devoir se justifier de leurs fonctions ou du fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice du contrôle, peut, entre autres, mais pas exclusivement, consister en :

1° l'envoi par les inspecteurs, en principe en réponse à une offre d'emploi ou, sans préjudice du paragraphe 4, à la manière de candidatures spontanées, de candidatures similaires qui varient uniquement selon l'un des critères protégés visés à l'article 4, 5°, du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination;

2° la prise de contact avec un employeur en vue de vérifier qu'il ne répond pas à une demande discriminatoire d'un client ou d'un client potentiel.

L'enregistrement de la conversation réalisé à l'insu des autres participants à la conversation peut être utilisé à des fins probatoires pour autant qu'il ait été réalisé par les inspecteurs participant à la conversation ou assistant à la conversation réalisée par le tiers visé au paragraphe 7.

Les articles 193 à 214 du Code pénal ne sont pas applicables lorsque des éléments fictifs sont introduits dans les candidatures rédigées dans le but de permettre la réalisation d'un test.

§2. Les personnes suivantes qui, à l'occasion des tests de situation prévus par le présent article, commettent des faits punissables nécessaires, ne commettent pas d'infraction :

1° les inspecteurs;

2° le magistrat du ministère public qui autorise, s'il y a lieu, le test de situation;

3° le tiers visé au paragraphe 7 lorsqu'il est fait appel momentanément à ses services par un inspecteur pour la réalisation du test de situation;

4° l'expert visé au paragraphe 8 lorsqu'il participe à la confection d'une candidature.

§3. L'ensemble des actions réalisées lors du test de situation et ses résultats sont consignés dans un rapport.

L'inspecteur notifie par courrier recommandé une copie du rapport sur le test de situation à la victime qui a introduit une plainte si celle-ci en a fait la demande. La notification a lieu dans les quinze jours qui suivent l'adoption du rapport.

§4. Le test de situation répond aux conditions suivantes :

1° il ne peut pas avoir un caractère provoquant au sens de l'article 30 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale et se borne à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminante en reproduisant, sans excès, un processus d'embauche, de recrutement ou de mise à l'emploi ou toute autre situation de travail dans laquelle une telle pratique est susceptible de se produire;

2° il est réalisé uniquement dans les cas suivants :

a) sur base de la présence d'indications objectives de discrimination, ou à la suite d'une plainte étayée ou d'un signalement;

b) sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires mises en lumière au niveau d'un secteur d'activité, notamment, par les résultats d'études statistiques;

c) sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires mise en lumière, notamment, à la suite des résultats de la comparaison des données sociales d'entreprises au sein d'un secteur d'activité avec celles de l'économie wallonne.

Les tests de situation visés sous b) et c) sont réalisés uniquement avec l'accord exprès et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

§5. Le test de situation réalisé conformément à la présente disposition, s'il est positif, est constitutif d'un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte susceptible de sanction en application du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

§6. Si le test de situation est positif, les inspecteurs procèdent à l'audition de la personne en infraction conformément aux articles 33 et 34.

§7. L'inspecteur peut, pour la seule et unique réalisation d'un test de situation, faire appel momentanément à un tiers qui n'est pas inspecteur dans la mesure où la réalisation de ce test nécessite l'intervention d'une personne qui présente une caractéristique particulière en lien avec l'un des motifs de discrimination mentionnés à l'article 4, 7° et 9°, du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Ce tiers agit pour le compte de l'inspecteur et sous la pleine et entière responsabilité de ce dernier.

L'auditeur du travail ou le procureur du Roi donne son accord exprès et préalable à l'appui par un tiers.

Le Gouvernement détermine les modalités de désignation des tiers ainsi que les conditions dans lesquelles ceux-ci peuvent être rémunérés.

§8. L'inspecteur peut, pour la rédaction d'un acte de candidature devant être utilisé dans le cadre d'un test de situation, se faire assister par un expert, qui n'est pas inspecteur, dans la mesure où l'offre d'emploi à laquelle il est envisagé de répondre ou la candidature spontanée qu'il est envisagé d'envoyer correspond à un profil particulier.

Le Gouvernement détermine les modalités de désignation des experts ainsi que les conditions dans lesquelles ceux-ci peuvent être rémunérés. ».

Art. 18

Dans le même décret, l'intitulé du chapitre IX est remplacé par ce qui suit :

« Amendes administratives et mesures alternatives ».

Art. 19

Dans l'article 50 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1er, les mots « ou d'une mesure alternative » sont insérés après les mots « font l'objet d'une amende administrative »;

2° au paragraphe 2, les mots « sont poursuivies par voie d'amende administrative » sont remplacés par les mots « sont soit poursuivies par voie d'amende administrative, soit font l'objet d'une mesure alternative »;

3° au paragraphe 3, les mots « et prend les décisions relatives aux mesures alternatives » sont insérés entre les mots « inflige les amendes administratives » et « dans des conditions garantissant son indépendance ».

Art. 20

Dans l'article 51 du même décret, les mots « ou d'une mesure alternative » sont insérés entre les mots « d'une amende administrative » et les mots « est exclue ».

Art. 21

Dans l'article 52, alinéa 2, du même décret, les mots « la procédure d'amende administrative » sont remplacés par les mots « des poursuites administratives ».

Art. 22

Dans l'article 56, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou de la mesure alternative » sont insérés entre les mots « l'application de l'amende administrative » et les mots « et lui communique à sa demande ».

Art. 23

Dans l'intitulé de la sous-section 3, section 1e, du chapitre IX, du même décret, les mots « ou une mesure alternative » sont insérés après les mots « une amende administrative ».

Art. 24

Dans l'article 58 du même décret, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « L'amende administrative » et les mots « peut être infligée ».

Art. 25

Dans l'article 59, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « L'amende administrative » et les mots « ne peut plus être infligée ».

Art. 26

Dans l'article 60 du même décret, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « L'amende administrative » et les mots « ne peut pas être infligée ».

Art. 27

Dans l'article 61, alinéa 1er, du même décret, les mots « une simple déclaration de culpabilité ou infliger une amende administrative » sont remplacés par les mots « une simple déclaration de culpabilité, infliger une mesure alternative ou une amende administrative ».

Art. 28

Dans l'article 62, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « soit d'infliger l'amende administrative » et le mot « envisagée ».

Art. 29

Dans l'article 63 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1er, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « l'amende administrative » et les mots « est motivée »;

2° l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Elle constitue une injonction soit de payer l'amende administrative, soit de réaliser la mesure alternative ou, à défaut d'exécution valable de cette mesure, de payer l'amende administrative, et contient, entre autres, les considérations de droit et de fait pour, d'une part, répondre aux moyens de défense présentés et, d'autre part, motiver le montant de l'amende administrative ainsi que, le cas échéant, les modalités d'exécution de la mesure alternative »;

3° à l'alinéa 3, il est inséré un 4°/1 rédigé comme suit :

« 4°/1 le cas échéant, les modalités d'exécution de la mesure alternative; ».

Art. 30

Dans l'article 64, alinéa 1er, du même décret, les mots « à acquitter l'amende dans le délai visé à l'article 68 » sont remplacés par les mots « soit à acquitter l'amende dans le délai visé à l'article 68, soit à réaliser la mesure alternative ou, à défaut d'exécution valable de cette mesure, à acquitter l'amende administrative ».

Art. 31

À l'article 66 du même décret, les mots « ou une mesure alternative » sont insérés après les mots « une amende administrative ».

Art. 32

Dans l'article 68, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou à compter du jour de la notification de l'invitation à acquitter l'amende administrative en cas d'exécution non valable de la mesure alternative » sont insérés après les mots « la décision judiciaire est coulée en force de chose jugée ».

Art. 33

Dans l'intitulé de la section 2 du chapitre IX du même décret, les mots « et aux mesures alternatives » sont insérés après les mots « aux amendes administratives ».

Art. 34

Dans l'article 80, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou une mesure alternative, » sont insérés entre les mots « infligeant une amende administrative » et les mots « ou une condamnation ».

Art. 35

Dans l'intitulé de la sous-section 5, section 2, du chapitre IX du même décret, les mots « ou de la mesure alternative » sont insérés après les mots « de l'amende administrative ».

Art. 36

Dans l'article 83 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « ou de la mesure alternative » sont insérés entre les mots « l'amende administrative » et les mots « il ne peut être tenu compte d'une décision »;

2° les mots « ou une mesure alternative » sont insérés ente les mots « infligeant une amende administrative » et les mots « ou déclarant une culpabilité ».

Art. 37

Dans le chapitre IX du même décret, il est inséré une section 2/1 intitulée « Mesures alternatives ».

Art. 38

Dans le chapitre IX, section 2/1, insérée par l'article 50, il est inséré une sous-section 1e intitulée « Dispositions générales »

Art. 39

Dans le chapitre IX, section 2/1, sous-section 1e, insérée par l'article 51, il est inséré un article 85/1 rédigé comme suit :

« Art. 85/1. §1er. Dans les cas où il l'estime opportun et lorsqu'une législation ou réglementation le prévoit expressément, le fonctionnaire sanctionnateur peut infliger une mesure alternative au contrevenant majeur, moyennant son accord ou à la demande de ce dernier.

Lorsque la proposition émane du fonctionnaire sanctionnateur, le contrevenant est tenu de répondre dans les 30 jours à dater de l'envoi du courrier proposant la mesure alternative.

En cas d'accord sur la proposition, le fonctionnaire sanctionnateur notifie sa décision dans laquelle il détermine les modalités et conditions d'exécution de la mesure, dont le délai d'exécution, et prévoit une amende administrative à titre subsidiaire.

En cas de refus, le fonctionnaire sanctionnateur conserve la possibilité d'infliger uniquement une amende administrative.

§2. A l'issue du délai prévu dans la décision, l'exécution de la mesure alternative est contrôlée et le fonctionnaire sanctionnateur informe le contrevenant :

1° soit qu'il valide la bonne exécution de la mesure alternative et qu'aucune amende administrative n'est due;

2° soit qu'il en invalide la bonne exécution et l'enjoint à acquitter l'amende administrative prévue dans la décision visée à l'article 63.

Le fonctionnaire sanctionnateur peut proroger le délai prévu dans la décision pour un maximum de soixante jours à compter de l'échéance fixée initialement, pour autant que le contrevenant apporte une motivation raisonnable justifiant le dépassement du délai. »

Art. 40

Dans le chapitre IX, section 2/1 insérée par l'article 50, du même décret, il est inséré une sous-section 2 intitulée « Prestation citoyenne ».

Art. 41

Dans le chapitre IX, section 2/1, sous-section 2, insérée par l'article 53, du même décret, il est inséré un article 85/2 rédigé comme suit :

« Art. 85/2. §1er. La prestation citoyenne consiste, le cas échéant conjointement, en :

1° une formation;

2° une prestation à titre gratuit encadrée par une entité désignée par le Gouvernement.

Elle est exécutée dans un délai d'un an à partir de la date de la notification de la décision du fonctionnaire sanctionnateur.

§2. Le contrôle visé à l'article 85/1, §2, est exercé par un organisme d'encadrement.

Lorsque l'organisme d'encadrement constate que la prestation citoyenne a été valablement exécutée par le contrevenant dans les délais impartis, il en informe le fonctionnaire sanctionnateur par courrier électronique.

Lorsque l'organisme d'encadrement constate que la prestation citoyenne n'a pas été valablement exécutée dans les délais impartis, il en fait rapport au fonctionnaire sanctionnateur au plus tard dans les trente jours de l'échéance du délai prévu au paragraphe 1er, alinéa 2. ».

Art. 42

Le Gouvernement évalue l'application du présent décret au cours de la troisième année suivant son entrée en vigueur.

PROJET DE DÉCRET

modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en vue d'y instaurer les tests de situation

Article 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 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

À l'article 3 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, remplacé par le décret du 2 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° le 2° est complété par les mots « les responsabilités familiales »;

2° au 3°, les mots « l'origine et la condition sociales » sont remplacés par les mots « l'origine ou la condition sociales. ».

Art. 4

À l'article 4 du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 13 juillet 2023, les modifications suivantes sont apportées :

1° au 5°, les mots « ou l'origine, la condition sociale, le congé thématique, les formules souple de travail et l'absence pour force majeure » sont remplacés par les mots « l'origine ou la condition sociales, les responsabilités familiales »;

2° le 19° est complété par les mots « dans le but de s'occuper de membres de leur famille »;

3° le 21° est inséré, rédigé comme suit :

« 21° les responsabilités familiales : le fait pour une personne d'avoir demandé ou pris :

a) un congé thématique;

b) une formule souple de travail;

c) une absence pour force majeure ».

Art. 5

À l'article 6 du même décret, remplacé par le décret du 2 mai 2019 et modifié par le décret du 13 juillet 2023, les mots « , y compris de harcèlement sexuel » sont insérés entre les mots « en cas de harcèlement » et les mots « dans les relations de travail ».

Art. 6

À l'article 8 du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 13 juillet 2023, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit :

« §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 l'un des critères protégés visés aux articles 3 et 4, 5°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles véritables et déterminantes. »;

2° au paragraphe 3, les mots « Conseil économique et social de Wallonie » sont remplacés par les mots « Conseil économique, social et environnemental de Wallonie ».

Art. 7

À l'article 18 du même décret, remplacé par le décret du 13 juillet 2023, dans le paragraphe 2, le 4° est remplacé par ce qui suit :

« 4° un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre ou d'un des organes visés à l'article 31; ».

Art. 8

À l'article 18/1 du même décret, remplacé par le décret du 13 juillet 2023, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 2, le 4° est remplacé par ce qui suit :

« 4° un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre ou d'un des organes visés à l'article 31; »;

2° dans le paragraphe 4 :

a) à alinéa 1er, les mots « ou, avec l'accord du travailleur, l'Institut, le Centre ou un des organes visés à l'article 31 » sont insérés entre les mots « le travailleur » et les mots « ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié »;

b) le paragraphe est complété par un nouvel alinéa 5, rédigé comme suit :

« Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts visés à l'article 19, §2. ».

Art. 9

À l'article 27/1 du même décret, inséré par le décret du 28 février 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « §1er. » sont insérés avant les mots « En cas d'infraction prévue »;

2° dans les paragraphes 1er, 2 et 3, les mots « à l'article 5, §1er, 3° à 8° et 11° » sont remplacés par les mots « à l'article 5, §1er, 3° à 19°, et §2 ».

Art. 10

Dans le chapitre XII du même décret, il est inséré un article 27/2 rédigé comme suit :

« Art. 27/2. Lorsqu'une amende administrative peut être infligée en vertu de l'article 27/1, §1er, le fonctionnaire sanctionnateur visé à l'article 1er, 12°, 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 et à l'article 2, §1er, 13°, du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations, lorsqu'il l'estime opportun, peut infliger au contrevenant, comme mesure alternative, une prestation citoyenne qui consiste en l'élaboration dans l'année suivant la condamnation par le contrevenant d'un plan de prévention approuvé, selon le cas, par le Centre ou l'Institut, contenant des mesures individuelles et structurelles afin de prévenir toute forme de discrimination. Ces mesures sont spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporelles. ».

Art. 11

Dans le même décret, un nouvel article 29/1 est inséré dans le chapitre XIII, rédigé comme suit :

« Art. 29/1. Sans préjudice de l'article 29, par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, sont compris, les résultats des tests de discrimination réalisés conformément aux conditions prévues aux articles 10/1 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, 10/1 du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations ou 42/1 du Code pénal social. ».

Art. 12

Dans le même décret, l'intitulé du chapitre XVI est remplacé par ce qui suit :

« Du contrôle et de la surveillance ».

Art. 13

Dans les paragraphes 1er et 2 de l'article 34 du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 2 mai 2019, les mots « et 11° » sont remplacés par les mots « et §2 ».

Art. 14

L'article 35 du même décret, abrogé par le décret du 12 janvier 2012, est rétabli dans la formulation suivante :

« Art. 35. §1er Le département de l'Inspection de la Direction générale opérationnelle de l'Économie, de l'Emploi et de la Recherche du Service public de Wallonie peut recueillir, conserver, traiter ou communiquer les données à caractère personnel des employeurs, de la personne qui s'estime victime d'un acte de discrimination et des autres personnes dans la mesure nécessaire et appropriée pour mener à bien la mission d'utilité publique spécifiée à l'article 10/1 des décrets du 28 février 2019 et les obligations légales en conformité avec le présent décret.

Le traitement de données à caractère personnel a pour finalité principale la lutte contre les discriminations et la mise en oeuvre de tests définis à l'article 10/1, §2, des décrets du 28 février 2019 précités.

§2. Sans préjudice d'autres dispositions légales prévoyant un délai de conservation plus long, les données à caractère personnel traitées conformément au paragraphe 1er ne sont pas conservées plus longtemps que nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées, avec une durée maximale de conservation ne pouvant pas excéder un an après la cessation définitive des procédures et des recours juridictionnels, administratifs et extrajudiciaires découlant des constatations dans le cadre des décrets du 28 février 2019 précités. ».

PROJET DE DÉCRET

modifiant le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations en vue d'y instaurer les tests de situation

Article 1er

Le présent décret règle, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 127 de celle-ci.

Art. 2

Dans l'article 2 du décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations, les modifications suivantes sont apportées au paragraphe 1er :

1° au 12°, les mots « ou une mesure alternative » sont insérés entre « une amende administrative » et « peut être infligée »;

2° il est inséré un 16° rédigé comme suit :

« 16° la mesure alternative : la mesure infligée au contrevenant par le fonctionnaire sanctionnateur qui, si elle est valablement exécutée, se substitue à l'amende administrative conformément aux dispositions de la section 2/1 du chapitre 9. ».

Art. 3

Dans le même décret, il est inséré un article 10/1 rédigé comme suit :

« Art. 10/1. §1er. En vue de la recherche et de la constatation des violations du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et de ses arrêtés d'exécution, les inspecteurs peuvent réaliser des tests de situation de l'employeur et du bénéficiaire en se présentant comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, afin de vérifier si une discrimination fondée sur un ou plusieurs critères protégés visé à l'article 4, 5°, dudit décret a été ou est commise.

Le test de situation réalisé par les inspecteurs, sous une identité d'emprunt et, par dérogation à l'article 6, sans devoir se justifier de leurs fonctions ou du fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice du contrôle, peut, entre autres, mais pas exclusivement, consister en :

1° l'envoi par les inspecteurs, en principe en réponse à une offre d'emploi ou, sans préjudice du paragraphe 4, à la manière de candidature spontanées, de candidatures similaires qui varient uniquement selon l'un des critères protégés visés à l'article 4, 5°, du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. La présentation de ces candidatures a lieu en principe en réponse à une offre d'emploi ou, sans préjudice du paragraphe 5, à la manière de candidatures spontanées;

2° la prise de contact avec un employeur en vue de vérifier qu'il ne répond pas à une demande discriminatoire d'un client ou d'un client potentiel.

L'enregistrement de la conversation réalisé à l'insu des autres participants à la conversation peut être utilisé à des fins probatoires pour autant qu'il ait été réalisé par les inspecteurs participant à la conversation ou assistant à la conversation réalisée par le tiers visé au paragraphe 7.

En cas de test de situation, les articles 193 à 214 du Code pénal ne sont pas applicables lorsque des éléments fictifs sont introduits dans les candidatures rédigées dans le but de permettre la réalisation d'un test.

§2. Les personnes suivantes qui, à l'occasion des tests de situation prévus par le présent article, commettent des faits punissables nécessaires, ne commettent pas d'infraction :

1° les inspecteurs;

2° le magistrat du ministère public qui autorise le test de situation;

3° le tiers visé au paragraphe 7 lorsqu'il se substitue à un inspecteur pour la réalisation du test de situation;

4° l'expert visé au paragraphe 8 lorsqu'il participe à la confection d'une candidature.

§3. L'ensemble des actions réalisées lors du test de situation et ses résultats sont consignés dans un rapport.

L'inspecteur notifie par courrier recommandé une copie du rapport sur le test de situation à la victime qui a introduit une plainte si celle-ci en a fait la demande. La notification a lieu dans les quinze jours qui suivent l'adoption du rapport.

§4. Le test de situation répond aux conditions suivantes :

1° il ne peut avoir un caractère provoquant au sens de l'article 30 du Titre préliminaire du Code de procédure pénale et se borne à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminante en reproduisant, sans excès, un processus d'embauche, de recrutement ou de mise à l'emploi ou toute autre situation de travail dans laquelle une telle pratique est susceptible de se produire;

2° il est réalisé uniquement dans les cas suivants :

a) sur base de la présence d'indications objectives de discrimination, ou à la suite d'une plainte étayée ou d'un signalement;

b) sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires mises en lumière au niveau d'un secteur d'activité, notamment, par les résultats d'études statistiques;

c) sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires mise en lumière, notamment, à la suite des résultats de la comparaison des données sociales d'entreprises au sein d'un secteur d'activité avec celles de l'économie wallonne.

Les tests de situation visés sous b) et c) sont réalisés uniquement avec l'accord exprès et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

§5. Le test de situation réalisé conformément à la présente disposition, s'il est positif, est constitutif d'un fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte susceptible de sanction en application du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

§6. Si le test de situation est positif, les inspecteurs procèdent à l'audition de la personne en infraction conformément aux articles 33 et 34.

§7. L'inspecteur peut, pour la seule et unique réalisation d'un test de situation, faire appel momentanément à un tiers qui n'est pas inspecteur dans la mesure où la réalisation de ce test nécessite l'intervention d'une personne qui présente une caractéristique particulière en lien avec l'un des motifs de discrimination mentionnés à l'article 4, 7° et 9°, du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Ce tiers agit pour le compte de l'inspecteur et sous la pleine et entière responsabilité de ce dernier.

L'auditeur du travail ou le procureur du Roi donne son accord exprès et préalable à l'appui par un tiers.

Le Gouvernement détermine les modalités de désignation des tiers ainsi que les conditions dans lesquelles ceux-ci peuvent être rémunérés.

§8. L'inspecteur peut, pour la rédaction d'un acte de candidature devant être utilisé dans le cadre d'un test de situation, se faire assister par un expert, qui n'est pas inspecteur, dans la mesure où l'offre d'emploi à laquelle il est envisagé de répondre ou la candidature spontanée qu'il est envisagé d'envoyer correspond à un profil particulier.

Le Gouvernement détermine les modalités de désignation des experts ainsi que les conditions dans lesquelles ceux-ci peuvent être rémunérés. ».

Art. 4

Dans le même décret, l'intitulé du chapitre IX est remplacé par ce qui suit :

« Amendes administratives et mesures alternatives ».

Art. 5

Dans l'article 50 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1er, les mots « ou d'une mesure alternative » sont insérés après les mots « font l'objet d'une amende administrative »;

2° au paragraphe 2, les mots « sont poursuivies par voie d'amende administrative » sont remplacés par les mots « sont soit poursuivies par voie d'amende administrative, soit font l'objet d'une mesure alternative »;

3° au paragraphe 3, les mots « et prend les décisions relatives aux mesures alternatives » sont insérés entre les mots « inflige les amendes administratives » et « dans des conditions garantissant son indépendance ».

Art. 6

Dans l'article 51 du même décret, les mots « ou d'une mesure alternative » sont insérés entre les mots « d'une amende administrative » et les mots « est exclue ».

Art. 7

Dans l'article 52, alinéa 2, du même décret, les mots « la procédure d'amende administrative » sont remplacés par les mots « des poursuites administratives ».

Art. 8

Dans l'article 56, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou de la mesure alternative » sont insérés entre les mots « l'application de l'amende administrative » et les mots « et l'autorise, sur demande ».

Art. 9

Dans l'intitulé de la sous-section 3, section 1e du chapitre IX du même décret, les mots « ou une mesure alternative » sont insérés après les mots « une amende administrative ».

Art. 10

Dans l'article 58 du même décret, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « L'amende administrative » et les mots « peut être infligée ».

Art. 11

Dans l'article 59, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « L'amende administrative » et les mots « ne peut plus être infligée ».

Art. 12

Dans l'article 60 du même décret, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « L'amende administrative » et les mots « ne peut pas être infligée ».

Art. 13

Dans l'article 61, alinéa 1er, du même décret, les mots « une simple déclaration de culpabilité ou infliger une amende administrative » sont remplacés par les mots « une simple déclaration de culpabilité, infliger une mesure alternative ou une amende administrative ».

Art. 14

Dans l'article 62, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « soit d'infliger l'amende administrative » et le mot « envisagée ».

Art. 15

Dans l'article 63 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1er, les mots « ou la mesure alternative » sont insérés entre les mots « l'amende administrative » et les mots « est motivée »;

2° l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Elle constitue une injonction soit de payer l'amende administrative, soit de réaliser la mesure alternative ou, à défaut d'exécution valable de cette mesure, de payer l'amende administrative, et contient, entre autres, les considérations de droit et de fait pour, d'une part, répondre aux moyens de défense présentés et, d'autre part, motiver le montant de l'amende administrative ainsi que, le cas échéant, les modalités d'exécution de la mesure alternative. »;

3° à l'alinéa 3, il est inséré un 4°/1 rédigé comme suit :

« 4°/1 le cas échéant, les modalités d'exécution de la mesure alternative; ».

Art. 16

Dans l'article 64, alinéa 1er, du même décret, les mots « à acquitter l'amende dans le délai visé à l'article 68 » sont remplacés par les mots « soit à acquitter l'amende dans le délai visé à l'article 68, soit à réaliser la mesure alternative ou, à défaut d'exécution valable de cette mesure, à acquitter l'amende administrative ».

Art. 17

À l'article 66 du même décret, les mots « ou une mesure alternative » sont insérés après les mots « une amende administrative ».

Art. 18

Dans l'article 68, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou à compter du jour de la notification de l'invitation à acquitter l'amende administrative en cas d'exécution non valable de la mesure alternative » sont insérés après les mots « la décision judiciaire est coulée en force de chose jugée ».

Art. 19

Dans l'intitulé de la section 2 du chapitre IX du même décret, les mots « et aux mesures alternatives » sont insérés après les mots « aux amendes administratives ».

Art. 20

Dans l'article 80, alinéa 1er, du même décret, les mots « ou une mesure alternative, » sont insérés entre les mots « infligeant une amende administrative » et les mots « ou une condamnation ».

Art. 21

Dans l'intitulé de la sous-section 5, section 2, du chapitre IX du même décret, les mots « ou de la mesure alternative » sont insérés après les mots « de l'amende administrative ».

Art. 22

Dans l'article 83 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « ou de la mesure alternative » sont insérés entre les mots « l'amende administrative » et les mots « il ne peut être tenu compte d'une décision »;

2° les mots « ou une mesure alternative » sont insérés ente les mots « infligeant une amende administrative » et les mots « ou déclarant une culpabilité ».

Art. 23

Dans chapitre IX du même décret, une section 2/1 intitulée « Mesures alternatives » est insérée.

Art. 24

Dans le chapitre IX, section 2/1, insérée par l'article 23, il est inséré une sous-section 1e intitulée « Dispositions générales ».

Art. 25

Dans le chapitre IX, section 2/1, sous-section 1e, insérée par l'article 24, il est inséré un article 85/1 rédigé comme suit :

« Art. 85/1. §1er. Dans les cas où il l'estime opportun et lorsqu'une législation ou réglementation le prévoit expressément, le fonctionnaire sanctionnateur peut infliger une mesure alternative au contrevenant majeur, moyennant son accord ou à la demande de ce dernier.

Lorsque la proposition émane du fonctionnaire sanctionnateur, le contrevenant est tenu de répondre dans les 30 jours à dater de l'envoi du courrier proposant la mesure alternative.

En cas d'accord sur la proposition, le fonctionnaire sanctionnateur notifie sa décision dans laquelle il détermine les modalités et conditions d'exécution de la mesure et prévoit une amende administrative à titre subsidiaire.

En cas de refus, le fonctionnaire sanctionnateur conserve la possibilité d'infliger uniquement une amende administrative.

§2. A l'issue du délai prévu dans la décision, l'exécution de la mesure alternative est contrôlée et le fonctionnaire sanctionnateur informe le contrevenant :

1° soit qu'il valide la bonne exécution de la mesure alternative et qu'aucune amende administrative n'est due;

2° soit qu'il en invalide la bonne exécution et l'enjoint à acquitter l'amende administrative prévue dans la décision visée à l'article 63.

Le fonctionnaire sanctionnateur peut proroger le délai prévu dans la décision pour un maximum de soixante jours à compter de l'échéance fixée initialement, pour autant que le contrevenant apporte une motivation raisonnable justifiant le dépassement du délai. ».

Art. 26

Dans le chapitre IX, section 2/1, insérée par l'article 23, il est inséré une sous-section 2 intitulée « Prestation citoyenne ».

Art. 27

Dans le chapitre IX, section 2/1, sous-section 2, il est inséré un article 85/2 rédigé comme suit :

« Art. 85/2. §1er. La prestation citoyenne consiste, le cas échéant conjointement, en :

1° une formation;

2° une prestation à titre gratuit encadrée par une entité désignée par le Gouvernement.

Elle est exécutée dans un délai d'un an à partir de la date de la notification de la décision du fonctionnaire sanctionnateur.

§2. Un organisme d'encadrement supervise l'exécution de la mesure.

Lorsque l'organisme d'encadrement constate que la prestation citoyenne a été valablement exécutée par le contrevenant dans les délais impartis, il en informe le fonctionnaire sanctionnateur par courrier électronique.

Lorsque l'organisme d'encadrement constate que la prestation citoyenne n'a pas été valablement exécutée dans les délais impartis, il en fait rapport au fonctionnaire sanctionnateur au plus tard dans les trente jours de l'échéance du délai prévu au paragraphe 1er, alinéa 2. ».