1362 (2022-2023) — N° 1

PARLEMENT WALLON

SESSION 2022-2023

2 JUIN 2023

PROJET DE DÉCRET

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

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

RÉSUMÉ

Le présent projet de décret vise à transposer 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 et à corriger une mauvaise transposition de la directive 2006/54/CE 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.

Le projet de décret interdit de discriminer les travailleuses et travailleurs qui ont demandé ou pris un congé de paternité, un congé parental, un congé d'aidant, celles et ceux qui se sont absentés pour raisons de force majeure et, enfin, celles et ceux qui ont recours aux formules souples de travail. Les personnes qui ont suspendu leurs relations de travail pour l'un de ces motifs bénéficient du droit à conserver leurs conditions d'emploi à leur retour.

Les personnes qui introduisent un signalement ou une plainte pour une discrimination fondée sur l'un de ces motifs bénéficieront d'une protection contre les mesures préjudiciables, y compris le licenciement, sauf pour des motifs étrangers à la plainte.

Afin de se conformer à la directive du 5 juillet 2006 précitée, la protection contre les mesures préjudiciables, qui s'appliquait déjà pour les plaintes liées à d'autres critères protégés, concernera désormais tout type de plainte, sans plus imposer de conditions de forme à la plainte.

EXPOSÉ DES MOTIFS

A. Constats

Les discriminations restent nombreuses et fréquentes en Wallonie, notamment en matière d'égalité de genre.

La difficulté de concilier obligations professionnelles et obligations familiales touche principalement les femmes, qui assument en majorité les responsabilités familiales vis-à-vis de leurs enfants et de toute personne dépendante ou malade nécessitant des soins.

Les femmes restent sous-représentées sur le marché du travail par rapport aux hommes. En 2021, le taux d'emploi wallon des 20 à 64 ans était de 61,2% pour les femmes, contre 69,2% pour les hommes (taux d'emploi wallon global : 65,2%) [1].

Le travail à temps partiel reste principalement féminin [2]. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue le motif principal du régime de travail à temps partiel pour 45% des femmes contre 28% des hommes. Ces derniers invoquent d'autres raisons, telles qu'un autre emploi, des études, ou une (pré)pension [3].

Il en va de même pour le congé parental : en 2019, en Belgique, deux tiers des congés parentaux étaient pris par des femmes [4].

Ainsi, parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale reste un défi et continue de pousser les femmes à réduire leur temps de travail rémunéré, ce qui impacte directement leurs revenus et leur pension.

En 2021, 351 signalements ont été rapportés à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH) dans le domaine du travail [5]. Parmi ceux-ci, une grande majorité est liée au sexe ainsi qu'à la grossesse, l'accouchement et la maternité [6]. En outre, 22% des signalements relatifs aux « conditions de travail et rémunération » sont liés à une demande ou une prise de congé parental, de maternité ou de paternité [7].

B. Présent décret modificatif

Le 6 novembre 2008, le Gouvernement wallon a adopté un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié par les décrets des 19 mars 2009, 12 janvier 2012 et 2 mai 2019.

La directive 2019/1158/UE contribue à améliorer l'égalité des chances et l'égalité des sexes sur le marché du travail, en encourageant la participation des femmes sur le marché du travail, et un partage plus équilibré des responsabilités familiales au sein des ménages. Cette directive devait être transposée pour le 2 août 2022 au plus tard [8].

Elle fixe des exigences minimales aux États membres concernant, d'une part, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, et d'autre part, les formules souples de travail et l'absence pour force majeure pour les travailleurs parents ou aidants. Ces mesures visent à inciter les pères à recourir aux régimes de congés existants et à permettre aux parents d'entrer sur le marché du travail, d'y rester et d'y retourner en cas d'absence ou de congé liés à leurs responsabilités familiales.

L'article 11 de la directive impose aux États membres d'instaurer les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre la discrimination ou tout traitement défavorable au motif qu'ils demandent ou prennent l'un des régimes de congé ou des formules souples de travail ou une absence du travail pour raisons de force majeure prévus par cette directive. Tel est l'objectif du présent projet de décret modificatif.

Par ailleurs, de manière à assurer une cohérence des normes anti-discrimination, il est également nécessaire d'adapter certaines terminologies, réviser la liste des critères protégés ainsi que certaines dispositions relatives à l'indemnisation des victimes. Ces modifications se basent notamment sur l'avis n° 2022/A/14 rendu par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) sur la proposition de modification du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dans le cadre de la transposition de la directive « Work life balance ».

Enfin, à la suite de l'arrêt Hakelbracht rendu en juin 2019, la Commission européenne considère que, dans les entités fédérées, le champ d'application des mesures prises pour protéger les travailleurs contre les représailles de l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice est trop restreint, en violation de l'article 24 de la directive 2006/54/CE 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. Elle a donc mis demeure, le 19 avril 2023, la Région wallonne de se conformer à la récente jurisprudence de l'arrêt Hakelbracht. Le présent projet de décret vise à se mettre en conformité avec la jurisprudence européenne en allégeant les conditions pour bénéficier de la protection contre les mesures préjudiciables après avoir dénoncé une discrimination.

---

1. Les Chiffres-clés de la Wallonie, IWEPS, Edition 2022, pages 102-103 (https://www.wallonie.be/sites/default/files/inline-files/Les%20Chiffres%20cl%C3%A9s%20de%20la%20Wallonie%20%282022%29_2.pdf).
2. Ibid., pages 112-114.
3. L'Écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, IEFH, Rapport 2021, page 34 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf).
4. Conciliation vie familiale et vie professionnelle, IEFH, Factsheet 2020 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/135_-_factsheet_conciliation_vie_privee_vie_prof.pdf).
5. Rapport d'activités 2021, IEFH, page 26 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/158_-_rapport_annuel_2021_1.pdf).
6. Ibid., page 28.
7. Ibid., page 30.
8. La directive 2019/1158/UE est entrée en vigueur le 1er août 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 188, 12.7 2019, p. 79 et suiv.).

Dès lors, le texte présenté apporte les modifications suivantes :

I. Quant aux congés, absences pour force majeure et formules souples de travail

La notion de « congé thématique » est ajoutée à l'article 4. Elle remplace le congé parental et est élargie au congé pour aidants proches, au congé pour assistance médicale et au congé pour soins palliatifs.

La notion de formules souples de travail est ajoutée et définie afin de transposer dans leur intégralité les protections visées aux articles 10 et 11 de la directive 2019/1158/UE.

Par ailleurs, la notion d'absence pour force majeure est également ajoutée sur base du prescrit de la directive 2019/1158/UE. En effet, l'article 7 prévoit le droit pour les travailleurs de « s'absenter du travail pour raisons de force majeure liées à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate » du travailleur.

Ainsi, les travailleurs sont protégés contre tout traitement moins favorable au motif qu'ils demandent ou prennent l'un des régimes de congé ou des formules souples de travail ou une absence du travail pour raisons de force majeure. Le texte prévoit le droit des travailleurs parents ou aidants de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent, à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables, au retour de congé, et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils·eauraient eu droit s'ils ne s'étaient pas absentés.

Enfin, lorsqu'une discrimination est constatée, les montants d'indemnisation des victimes sont indexés et désormais cumulables en cas de discriminations multiples. Cette modification a pour but de rendre l'indemnisation non seulement punitive, mais aussi dissuasive.

II. Quant aux critères protégés

Les critères apparentés au sexe visés à l'article 3, 2°, à savoir « la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'allaitement, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre » deviennent des critères à part entière. Le principe d'assimilation au sexe est donc supprimé dans un objectif de simplification et d'harmonisation des normes avec le législateur fédéral [9].

En effet, afin d'établir une discrimination directe fondée sur les « critères apparentés au sexe », une comparaison avec une personne de référence de l'autre sexe (comme pour le critère du sexe) était implicitement nécessaire. Or, cette assimilation crée une ambiguïté quant à la personne de référence pour des critères qui sont fondamentalement neutres en termes de genre, comme l'adoption.

En outre, la « paternité, la coparentalité et l'adoption » sont ajoutées à la liste des critères protégés afin d'inclure l'ensemble des parents sans discrimination et de combler le vide juridique existant pour ces statuts. La protection de la paternité doit être reconnue au même titre que la maternité afin de permettre aux pères de porter plainte pour discrimination en cas de traitement défavorable (en raison, par exemple, de l'utilisation de leur droit au congé parental). La coparentalité vise les droits et responsabilités des parents vis-à-vis de leurs enfants, quelle que soit la structure familiale, et l'adoption assure une protection aux parents adoptants.

Le critère de « procréation médicalement assistée » (P.M.A.) est ajouté afin de protéger les personnes qui entament ce type de processus, parmi lesquels la fécondation in vitro (traitement FIV). En effet, ces traitements intensifs requièrent un suivi régulier et imposent de nombreuses contraintes, en raison desquelles ces personnes doivent s'absenter de leur travail. En cas de discrimination, les femmes engagées dans un processus de P.M.A. n'étant ni enceintes, ni mères, ne peuvent invoquer les critères relatifs à la grossesse et à la maternité. Il est donc nécessaire de combler ce vide juridique, tant à leur égard qu'à celui des coparents impliqués.

La notion de « changement de sexe » ne correspondant plus aux évolutions sociétales, le texte propose de modifier ce critère par le terme « transition médicale ou sociale ».

Le « congé thématique, les formules souples de travail et l'absence pour force majeure » sont ajoutés à la liste des critères protégés. Cet ajout permet de transposer intégralement l'article 11 de 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.

Les mots « caractéristiques physiques ou génétiques » visés à l'article 3, 3°, sont interprétés en ce sens qu'ils incluent les variations intersexes. En effet, les caractéristiques sexuelles étant à la fois des caractéristiques physiques et génétiques, les personnes intersexuées sont protégées par ce critère.

III. Quant à la terminologie

Les mots « personnes handicapées » sont remplacés par les mots « personnes en situation de handicap ».

Enfin, dans le projet de décret, le terme « travailleur » renvoie aux personnes de sexe masculin et féminin, aux personnes intersexuées, aux personnes transgenres et aux personnes non binaires, dans un but de clarté, de lisibilité et de sécurité juridique.

IV. Quant à l'arrêt Hakelbracht

La directive 2006/54/CE 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 prévoit en son article 24 que : « Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement ».

9. Modification 2022 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe.

À la suite de l'arrêt Hakelbracht rendu en juin 2019, la Commission européenne considère que, dans les entités fédérées, le champ d'application des mesures prises pour protéger les travailleurs contre les représailles de l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice est trop restreint, en violation de l'article 24 susmentionné. Elle a donc mis demeure, le 19 avril 2023, la Région Wallonne de se conformer à la récente jurisprudence de l'arrêt Hakelbracht et souligne l'importance de prévoir une protection contre les rétorsions dès que la victime de discrimination effectue une plainte informelle, considérant qu'en pratique, la plainte informelle précède le plus souvent la plainte formelle.

Le droit wallon impose un certain formalisme puisqu'il ne prévoit de protection que lorsque la plainte est motivée, datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste et s'effectue conformément aux procédures en vigueur [10]

Le projet de décret supprime ces exigences aux articles 15 et 16.

Par ailleurs, l'article 6 du décret susmentionné qui exclut l'application du décret dans les cas relevant de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs pour le cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées à l'article 2, §1er, de cette même loi, est complété en prévoyant que cette exclusion ne s'applique pas en ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 18/1 s'applique. Cela permet de s'aligner sur la législation fédérale qui a récemment restreint cette exclusion dans sa législation anti-discrimination et dans la loi sur le bien-être au travail. Cette adaptation offre également une meilleure protection aux travailleurs et travailleuses wallons victimes de harcèlement liés à une discrimination et leur permettrait de bénéficier de l'article 18/1 qui prévoit une mesure anti-représailles.

10. Articles 18, §2 et 18/1, §3.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1er

Cet article précise les bases de la compétence de la Région wallonne.

Le projet de décret met en oeuvre à la fois des compétences régionales (en matière d'emploi et de politique économique) et communautaires (formation professionnelle) dont l'exercice a été transféré à la Région.

Le décret d'origine ne dissociant pas ces compétences, le présent décret modificatif ne le fait pas non plus.

Article 2

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 3

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 4

La notion de « critères apparentés » est supprimée afin d'intégrer ces critères comme critères protégés à part entière. L'assimilation crée une ambiguïté quant à la personne de référence pour des critères qui sont fondamentalement neutres en termes de genre, comme l'adoption. La reformulation lève cette ambiguïté.

La « paternité, la coparentalité et l'adoption » sont ajoutées à la liste des critères protégés. Le mot « coparentalité » renvoie aux droits et responsabilités des parents vis-à-vis de leurs enfants, quelle que soit la structure familiale.

Le « congé thématique, les formules souples de travail et l'absence pour force majeure » sont ajoutés à la liste des critères protégés. Cet ajout permet de transposer intégralement l'article 11 de 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.

Ensuite, la « procréation médicalement assistée » est également ajoutée à la liste des critères protégés. Cette notion couvre les traitements médicaux visant la manipulation des spermatozoïdes et des ovules dans le but d'obtenir une fécondation, lorsqu'une grossesse naturelle n'a pas été possible. Cette modification protège toute personne médicalement impliquée dans le processus, ainsi que le futur coparent éventuel contre des discriminations à l'occasion d'absences au travail justifiées par lesdits traitements.

L'expression « changement de sexe » est remplacée par « transition médicale ou sociale » afin de correspondre au mieux aux évolutions sociétales. Cette notion renvoie aux personnes engagées dans ou ayant effectué des processus administratifs et/ou médicaux relatifs à un changement de sexe et/ou de genre. Ce processus ne s'intègre pas dans un modèle unique et dépend de chaque personne dès lors qu'il vise à ce que la personne concernée se sente mieux dans son identité de genre. La transition peut consister en des changements au niveau médical (hormonothérapie ou interventions chirurgicales par exemple) et/ou au niveau social (modifier ses marqueurs de genre, le pronom auquel la personne s'identifie, ses vêtements, ou encore, changer de prénom ou de genre administratif). Il appartient à la personne de choisir si elle réalise un ou plusieurs de ces changements, quand et dans quel ordre. L'expression « transition médicale ou sociale » tient compte de cette diversité de processus et ne présuppose plus qu'une personne transgenre subit nécessairement une chirurgie (contrairement à la notion de « changement de sexe » précédemment utilisée). La transition peut se traduire par une période difficile, c'est pourquoi ces changements peuvent impacter différents aspects de la vie privée et professionnelle (absences au travail à la suite d'interventions médicales notamment).

Le critère de l'« état civil » renvoie aux qualités qui définissent l'état d'une personne et sa situation juridique (notamment la naissance, la situation matrimoniale, l'adoption, le décès), en référence au droit civil. Ensuite, le critère de « composition de ménage », ajouté par le décret du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire, vise à protéger les diverses structures familiales, dont les familles monoparentales. Il convient de rappeler que les familles monoparentales concernent majoritairement les femmes. Ce critère répond aux évolutions sociétales. La « composition de ménage » se distingue des critères de « maternité » ou de « paternité » en ce qu'elle ne repose pas sur une condition biologique, ni n'est liée à l'adoption. Elle concerne notamment les enfants, sans nécessairement un lien de parenté, ou les proches domiciliés au sein du même ménage.

Enfin, les mots « caractéristiques physiques ou génétiques » désignent les attributs innés ou apparus involontairement (tels que les taches de naissance, les brûlures, les cicatrices chirurgicales, les mutilations, etc.) et les traits génétiques de la personne concernée. Cette expression est interprétée comme incluant les variations intersexes. Ces dernières renvoient aux personnes naissant avec des caractéristiques corporelles visibles ou invisibles qui ne répondent pas aux attributs strictement mâles ou femelles.

Article 5

Le point a tient compte des modifications apportées par l'article 3 et n'appelle aucun commentaire.

Le point b définit la nouvelle notion de « congé thématique », de « formules souples de travail » et d'« absence pour force majeure ». Concernant cette dernière, la définition s'interprète comme une protection a mini-

ma. Toutefois, il conviendra, au cas par cas, de prendre en compte les définitions de « force majeure » prévues par les législations nationales ou par les règlements propres aux employeurs.

Le congé thématique inclut le congé pour aidant proche. Tel que défini par la directive 2019/1158/UE, le « congé d'aidant » renvoie à « un congé du travail pour les travailleurs afin d'apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérable pour raison médicale grave » telle que définie en droit belge. Ensuite, toujours au sens de ladite directive, l'« aidant » est « un travailleur qui apporte des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage que le travailleur et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave » telle que définie en droit belge.

Article 6

Cet article abroge l'article 4/1 qui n'a plus lieu d'être, conformément aux modifications apportées par l'article 3.

Article 7

Cet article complète l'article 6 du décret en prévoyant que cette exclusion ne s'applique pas en ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 18/1 s'applique. Cela permettra de s'aligner sur la législation fédérale qui a récemment restreint ladite exclusion dans sa législation anti-discrimination et dans la loi sur le bien-être au travail. Cette adaptation offrira également une meilleure protection aux travailleurs et travailleuses wallons victimes de harcèlement liés à une discrimination et leur permettrait de bénéficier de l'article 18/1 qui prévoit une mesure anti-représailles.

Article 8

Le 1° remplace le terme « congé parental » pour renvoyer à la notion de « congé thématique » telle que définie à l'article 4. Cette modification se justifie dès lors que la notion de « congé thématique » englobe le congé parental.

Le 2° permet de respecter l'article 10.1 de la directive 2019/1158/UE qui stipule que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. L'article 10.2 indique quant à lui que les travailleurs doivent aussi avoir le droit de retrouver leur emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas pris ce congé parental, congé de naissance ou congé d'aidant.

Article 9

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 10

Cet article permet d'interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont exercé leur droit d'absence au travail pour raisons de force majeure.

Article 11

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 12

Cet article permet de respecter l'article 10 de la directive 2019/1158/UE et d'interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont exercé leur droit aux formules souples de travail visé à l'article 9 de ladite directive.

Article 13

Cet article tient compte de la modification apportée par l'article 3 et n'appelle aucun commentaire.

Article 14

Premièrement, cet article est modifié afin de tenir compte de l'ajout de nouveaux critères protégés à l'article 3 du décret, à savoir : « la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre ». Une distinction directe fondée sur un de ces critères peut être justifiée mais uniquement dans les conditions prévues par le décret. Cette disposition doit être interprétée de manière restrictive dès lorsqu'il s'agit d'une exception au principe d'égalité.

Deuxièmement, la dénomination du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE Wallonie) est mise à jour à la suite de l'adoption du décret du 18 octobre 2018 modifiant la composition et la modification du Conseil économique et social de Wallonie (CESW).

Le troisième point n'appelle aucun commentaire.

Article 15

Cet article modifie l'article 18 du décret afin d'améliorer la protection des victimes de discrimination et des personnes qui les appuient. Cette modification lève l'obstacle en vertu duquel une plainte formelle doit être déposée afin qu'une victime bénéficie de la protection contre les représailles prévue par le décret. Cette modification complète la transposition de l'article 24 de la directive 2006/54/CE 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 et constitue une mise en conformité avec l'arrêt de la Cour de justice de l'Union Européenne du 20 juin 2019 dans l'affaire C-404/18, Hakelbracht.

Imposer aux victimes et aux personnes qui les soutiennent de déposer une plainte formelle pour être protégées au sens du décret pourrait constituer une pres-

sion. De plus, des mesures pourraient déjà être prises après dépôt d'une plainte informelle afin de faire cesser l'acte discriminatoire, sans en arriver à des mesures formelles. En outre, si même la plainte informelle s'avère être une première étape, menant ensuite à une plainte formelle, le décret ne doit pas décourager les victimes et les personnes qui les soutiennent à faire valoir leurs droits et protection en vertu du décret.

Article 16

Cet article modifie l'article 18/1 du décret afin d'améliorer la protection des victimes de discrimination et des personnes qui les appuient. Cette modification lève l'obstacle en vertu duquel une plainte formelle doit être déposée afin qu'une victime bénéficie de la protection contre les représailles prévue par le décret. Cette modification complète la transposition de l'article 24 de la directive 2006/54/CE 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 et constitue une mise en conformité avec l'arrêt de la Cour de justice de l'Union Européenne du 20 juin 2019 dans l'affaire C-404/18, Hakelbracht.

Imposer aux victimes et aux personnes qui les soutiennent de déposer une plainte formelle pour être protégées au sens du décret pourrait constituer une pression. De plus, des mesures pourraient déjà être prises après dépôt d'une plainte informelle afin de faire cesser l'acte discriminatoire, sans en arriver à des mesures formelles. En outre, si même la plainte informelle s'avère être une première étape, menant ensuite à une plainte formelle, le décret ne doit pas décourager les victimes et les personnes qui les soutiennent à faire valoir leurs droits et protection en vertu du décret.

Article 17

Cet article prévoit la majoration des montants forfaitaires d'indemnisation versés en cas de discrimination en dehors du domaine des relations de travail et leur indexation annuelle.

L'indexation se fait en référence à l'indice des prix à la consommation. Les dommages et intérêts sont calculés selon la formule suivante : le montant est divisé par l'indice des prix à la consommation de départ (à savoir celui de novembre 2022 en base 2013 : 127.92) et multiplié par l'indice actuel (à savoir celui du mois de novembre de l'année précédant l'indexation). Cette formule s'applique annuellement, à chaque 1er janvier. Le mécanisme est automatique, par la simple application de la loi et s'applique aux procédures judiciaires dès l'entrée en vigueur du décret.

Cette indexation s'applique en cas d'inflation et de déflation. Le montant doit être arrondi à l'euro supérieur.

Cette modification répond aux remarques soulevées dans le rapport de la Commission d'évaluation des lois anti-discrimination publié le 23 août 2022.

Article 18

Premièrement, cet article permet au juge de l'action en cessation de formuler des injonctions positives propres à empêcher la répétition d'actes similaires contraires à ces lois, lorsque l'acte discriminatoire constaté trouve sa source dans une défaillance structurelle ou ponctuelle. Ces mesures positives sont complémentaires aux mesures de cessation et permettent de s'attaquer aux racines de l'acte discriminatoire afin d'y mettre un terme de manière pérenne. Cette modification répond aux remarques soulevées dans le rapport de la Commission d'évaluation des lois anti-discrimination publié le 23 août 2022.

Deuxièmement, cet article supprime l'exigence en vertu de laquelle les mesures de publicité ne peuvent être prononcées par le juge que si elles « sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets ». Cette abrogation fait suite à une recommandation de la Commission d'évaluation des lois anti-discrimination dans son rapport du 23 août 2022, et n'a pas vocation à obliger la publication de toute décision constatant une discrimination. Il appartient toujours au juge d'apprécier l'opportunité d'une telle publication. L'intention du législateur consiste uniquement à lever un frein qui « empêche inutilement le juge » de prononcer ce type de sanction, comme l'explique ladite Commission (Rapport, p. 138). Or, la publication d'une ordonnance de cessation peut s'avérer pertinente en ce qu'elle contribue à « exercer une pression sur la personne qui est à l'origine de la discrimination » et en ce qu'elle pourrait dissuader des tiers d'adopter de pareils actes discriminatoires (Rapport, p. 137).

Article 19

Cette modification permet une reformulation moins stigmatisante et en phase avec les évolutions sociétales.

Tableaux de transposition de la directive 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

Directive 2019/1158	Dispositions régionales
Article 1er – objet	*Ces articles de la directive ne nécessitent pas de transposition*
Article 2 – champ d'application	
Article 3 – définitions	
Article 4 – congé de paternité	L'article 4 de la directive est déjà transposé par l'article 397 du CFPW, tel que modifié par l'article 8 de l'AGW du 1er décembre 2022.
Article 5 – congé parental	L'article 5 de la directive est déjà transposé par les articles 400 et 400bis du CFPW
Article 6 – congé d'aidant	L'article 6 de la directive est transposé par l'article 4 du projet d'AGW qui vise à modifier l'article 379, §1er, du CFPW
Article 7 – absence du travail pour raisons de force majeure	L'article 7 de la directive est déjà transposé par l'article 401 du CFPW
Article 8 – rémunération ou allocation	L'article 8 de la directive est déjà transposé par l'article 369, alinéa 2, du CFPW et l'article 13 de l'arrêté du 7 mai 1999 relatif à l'interruption de la carrière professionnelle du personnel des administrations
Article 9 – formules souples de travail	L'article 9 de la directive est déjà transposé par l'article 11 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 5 décembre 2019 relatif au télétravail, la Circulaire relative à l'horaire variable des membres du personnel du Service public de Wallonie et l'article 454 du CFPW
Article 10 – droits en matière d'emploi	L'article 10 de la directive est déjà partiellement transposé par les articles 397, 400, et 400bis du CFPW L'article 10 de la directive est également transposé par les articles 9 à 12 du présent avant-projet de décret
Article 11 – discrimination	L'article 11 de la directive est transposé par l'article 5 du présent avant-projet de décret

Article 12 – protection contre le licenciement et charge de la preuve	Pour ce qui relève du droit wallon, ces mesures existent déjà, elles sont prévues à l'article 18/1 du décret du 6 novembre 2008
Article 13 – sanctions	Pour ce qui relève du droit wallon, ces mesures existent déjà, elles sont prévues aux articles 22 à 27/1 du décret anti-discrimination.
Article 14 – protection contre un traitement défavorable ou des conséquences défavorables	L'article 14 de la directive est déjà transposé par les articles 15, 18 et 18/1 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination
Article 15 – organismes de promotion de l'égalité	L'article 15 de la directive vise une compétence de l'autorité fédérale
Article 17 – diffusion des informations	*Ces articles de la directive ne nécessitent pas de transposition*
Article 18 – rapport et réexamen	
Article 19 – abrogation	
Article 20 – transposition	
Article 21 – entrée en vigueur	
Article 22 – destinataires	

Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination	**Directive 2019/1158**
Article 1 – précise le champ d'application de l'avant-projet	Sans *objet*
Article 2 – précise l'intitulée de la directive transposée	
Article 3 – modifie l'article 2 du décret	
Article 4 – modifie l'article 3 du décret	*Modifications hors transposition de la directive 2019/1158*
Article 5 – modifie l'article 4 du décret	Transpose l'article 11 et intègre les définitions de congés thématiques, formules souples de travail et absence pour force majeur
Article 6 – abroge l'article 4/1 du décret	*Modifications hors transposition de la directive 2019/1158*
Article 7 – abroge l'article 6 du décret	
Article 8 – modifie l'article 6/1 du décret	Transpose l'article 10 de la directive pour ce qui est du congé de paternité (article 4 de la directive), du congé parental (article 5 de la directive) et du congé d'aidant (article 6 de la directive).
Article 9 – insère un chapitre III/2 intitulé « Absence du travail pour raison de force majeure »	Transpose l'article 10 de la directive pour ce qui est de l'absence du travail pour force majeure (article 7 de la directive)
Article 10 – insère un article 6/2 dans le chapitre III/2 du décret	
Article 11 – insère un chapitre III/3 intitulé « Formules souples de travail ».	Transpose l'article 10 de la directive pour ce qui est des formules souples de travail (article 9 de la directive)
Article 12- insère un article 6/3 dans le chapitre III/3 du décret	Transpose l'article 10 de la directive pour ce qui est des formules souples de travail (article 9 de la directive)
Article 13 – modifie l'article 8 du décret	*Modifications hors transposition de la directive 2019/1158*
Article 14- modifie l'article 8/1 du décret	
Article 15- modifie l'article 18 du décret	
Article 16 – modifie l'article 18/1 du décret	
Article 17- modifie l'article 19 du décret	
Article 18 – modifie l'article 20 du décret	
Article 19- remplace le mot « handicapé(es) » par le mot « en situation de handicap »	

PROJET DE DÉCRET

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

Le Gouvernement wallon,

Sur la proposition de la Ministre de l'Égalité des chances,

Après délibération,

ARRÊTE :

La Ministre de l'Égalité des chances est chargée de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

Article 1er

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

Art. 2

Le présent décret transpose partiellement :

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

2° la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Art. 3

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

« 6° la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. ».

Art. 4

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

« 2° la discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre; ».

Art. 5

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

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

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

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

« 18° : « le congé thématique » : le congé qui couvre le congé parental, le congé pour aidants proches, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs;

19° : « les formules souples de travail » : la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail;

20° : « l'absence pour force majeure » : la possibilité pour les travailleurs de s'absenter du travail en cas de force majeure pour des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. ».

Art. 6

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

Art. 7

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

Art. 8

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

1° le mot « parental » est remplacé par le mot « thématique »;

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

Art. 9

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

Art. 10

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

« Art. 6/2. Une personne engagée dans une relation de travail et qui bénéficie d'une absence pour raisons de force majeure retrouve, au terme de cette absence, sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables. ».

Art. 11

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

Art. 12

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

« Art. 6/3. Une personne engagée dans une relation de travail et qui bénéficie de formules souples de travail maintient sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle a droit ou aurait eu droit sans y avoir recours. ».

Art. 13

Dans l'article 8 du même décret, les mots « la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre et l'expression de genre » sont insérés entre les mots « distinction directe fondée sur le sexe » et les mots « sur une prétendue race ».

Art. 14

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

1° au paragraphe 1er, les mots « , la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre » sont insérés entre les mots « distinction directe fondée sur le sexe » et les mots « peut uniquement être justifiée »;

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

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

Art. 15

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

« Art. 18. §1er. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée du présent décret survenue dans un autre domaine que celui des relations de travail, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

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

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

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

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

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

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

5° une déclaration introduite auprès des services de police;

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

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

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

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

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

Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée par la violation alléguée dans un délai de douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'auteur de la mesure préjudiciable de démontrer que celle-ci n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

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

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

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

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

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

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

Art. 16

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

« Art. 18/1. §1er. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut pas prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte.

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

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

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

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

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

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

5° une déclaration introduite auprès des services de police;

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

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

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

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

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

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

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après

qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois auprès que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

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

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

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

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

§5. À défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au paragraphe 4, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1er, l'employeur paye à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

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

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

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du paragraphe 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 paragraphe 1er.

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

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

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

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

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

§9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches. ».

Art. 17

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

a) au paragraphe 1er, le mot « extra-contractuelle » est remplacé par le mot « extracontractuelle »;

b) le paragraphe 2 est complété par les 3° et 4° rédigés comme suit :

« 3° ces montants sont indexés sur une base annuelle, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Dès l'entrée en vigueur du décret, ces montants sont adaptés à chaque 1er janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation visé par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays du mois de novembre de l'année précédant l'indexation. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022 en base 2013, à savoir 127.92;

4° les dommages et intérêts prévus par le décret peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi ou d'un décret. ».

Art. 18

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

1° il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :

« §2/1. Le président du tribunal peut ordonner des injonctions positives qui visent à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions du présent décret. »;

2° au paragraphe 3, les mots « Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. » sont abrogés.

Art. 19

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

Namur, le 1er juin 2023.

Pour le Gouvernement,

Le Ministre-Président,

ELIO DI RUPO

La 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,

CHRISTIE MORREALE

ROYAUME DE BELGIQUE

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

73.052/4

Le 3 février 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Vice-Présidente et 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 de la Région wallonne à communiquer un avis, dans un délai de soixante jours, sur un avant-projet de décret « modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ».

L'avant-projet a été examiné par la quatrième chambre le 24 avril 2023. La chambre était composée de Martine Baguet, président de chambre, Luc Cambier et Bernard Blero, conseillers d'État, Sébastien Van Drooghenbroeck et Marianne Dony, assesseurs, et Charles-Henri Van Hove, greffier.

Le rapport a été présenté par Xavier Delgrange, premier auditeur chef de section.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 24 avril 2023.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, §1er, alinéa 1er, 1°, des lois « sur le Conseil d'État », coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique de l'avant-projet (*), à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, §3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, l'avant-projet appelle les observations suivantes.

Observations générales

1. Dès lors que l'avant-projet se donne pour objet de transposer 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 », il aurait dû être accompagné de deux tableaux de correspondance.

Le dossier transmis à la section de législation ne contient toutefois qu'un tableau de correspondance par ailleurs incomplet. Or, comme il a déjà été rappelé à maintes reprises,

« [p]our contrôler qu'une directive est transposée correctement et complètement, il y a lieu d'établir un tableau de correspondance entre les articles de la directive et ceux de l'acte de transposition et vice-versa. Il y a également lieu de mentionner dans ce tableau :

a) les articles de la directive qui ont éventuellement déjà été transposés, en correspondance avec les actes de droit interne et les articles qui ont procédé à cette transposition;

b) les articles de la directive qui doivent encore être transposés soit par un autre instrument de l'autorité, soit par une autre autorité.

Pour assurer l'effectivité de ce contrôle, il importe que ces tableaux – exacts en tous points – soient joints à la demande d'avis adressée à la section de législation » (1).

Par ailleurs, il convient que ces tableaux renseignent non seulement les dispositions de l'avant-projet qui entendent assurer la transposition de la directive (UE) 2019/1158, mais mentionnent également l'ensemble des autres dispositions de droit wallon, en vigueur ou en projet, qui ont pour objet d'assurer cette transposition, information indispensable pour garantir que la directive a bien été complètement transposée par la Région wallonne dans le cadre des compétences qui sont les siennes (2).

Le tableau de transposition figurant dans le dossier communiqué à la section de législation ne satisfait pas à ces exigences. La déléguée de la Ministre a établi un nouveau tableau de transposition, qui reste toutefois lacunaire. Un tableau correct et complet sera établi et joint au projet de décret lors de son dépôt au Parlement.

2.1. Invitée à préciser quelles sont les dispositions de la directive (UE) 2019/1158 qui sont transposées par l'avant-projet examiné, la déléguée de la Ministre a répondu :

« S'agissant de l'adaptation du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, l'avant-projet de décret vise seulement à transposer l'article 11 de la Directive. « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un

(*) S'agissant d'un avant-projet de décret, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

1. *Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires,* www.conseildetat.be, onglet « Technique législative », recommandations nos 191 à 194. Sur l'utilité de ces tableaux, voir le rapport annuel 2008-2009, www.conseildetat.be, onglet « L'institution », pp. 47 et sv.

2. Des observations similaires étaient déjà formulées dans les avis nos 64.005/2/V donné le 30 août 2018 et 65.505/2 donné le 25 mars 2019 sur des avant-projets devenus le décret du 2 mai 2019 « modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire », *Doc. parl.*, Parl. w., 2018-2019, n° 1362/1, pp. 14 à 20 et 32-33.

congé prévu aux articles 4, 5 et 6 ou se sont absentés du travail conformément à l'article 7 ou au motif qu'ils ont exercé les droits prévus à l'article 9 ».

L'actuel article 6/1 du décret du 6 novembre 2008 tel qu'inséré par le décret du 2 mai 2019 (art 9), protège déjà la personne qui revient d'un congé parental ou d'un congé de maternité, paternité, coparentalité, d'adoption, contre tout changement moins favorable dans ses conditions d'emploi. Dans l'esprit de la Directive Work life balance 2019/1158, l'avant-projet de décret étend cette protection aux personnes bénéficiant de formule souple de travail ou d'une absence pour force majeur.

L'avant-projet vise également l'implémentation des certaines recommandations de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes (IEFH) dans son avis 022/A/14 ».

2.2. La question se pose toutefois de savoir si d'autres dispositions de la directive (UE) 2019/1158 ne doivent pas faire l'objet d'une transposition dans le droit de la Région wallonne, à savoir :

– l'article 2 de cette même directive, qui définit son champ d'application ; cette disposition n'est en effet pas mentionnée dans le tableau de transposition.

Selon la déléguée de la Ministre, le champ d'application du décret du 6 novembre 2008 « relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination » est prévu en son article 5 qui semble « suffisant en l'état ».

Cet article 5 du décret du 6 novembre 2008 énonce :

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

4° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public;

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

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

7° le placement des travailleurs;

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

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

10° l'occupation des travailleurs étrangers;

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

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

13° la politique axée sur des groupes-cibles;

14° la promotion des services et emplois de proximité;

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

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

17° les agences locales pour l'emploi;

18° le reclassement professionnel;

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

§2 Le présent décret s'applique aux relations statutaires et contractuelles 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 ».

Si, s'agissant du personnel de la fonction publique, l'article 5, §2, du décret du 6 novembre 2008 parait effectivement couvrir le champ d'application défini par l'article 2 de la directive (UE) 2019/1158, il n'est pas certain que l'article 5, §1er, de ce même décret couvre complètement ce champ d'application s'agissant des autres personnes, dès lors que l'article 2 de la directive précise s'appliquer « à tous les travailleurs, hommes et femmes, qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice ».

Une transposition correcte et complète de la directive impose de s'assurer que le champ d'application du décret du 6 novembre 2008 cadre avec celui de la directive et, si tel n'est pas le cas, de compléter l'avant-projet à l'examen en conséquence.

– L'article 3 de la directive (UE) 2019/1158 qui contient une série de définitions, n'est pas davantage mentionné dans le tableau de transposition. Selon la déléguée de la Ministre,

« en ce qui concerne les définitions (article 2 Directive), les notions de « congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant » se retrouvent sous le cri-

tère plus englobant de « congé thématique » tel que défini à l'article 5 en projet (art. 4 18 °) ; les notions de « formules souples de travail » et d » « absence pour force majeure » sont elles aussi définies à l'article 5 en projet (article 4 19 ° et 20°) ».

Toutefois, la directive utilise la notion de « congé d'aidant » et définit cette notion ainsi que celle d'« aidant » respectivement en son article 3, paragraphe 1, c) et d), et, au vu de ces précisions, il n'apparait pas clairement si le notion de « congés pour aidant proche » à laquelle recourt l'avant-projet sous un « critère plus englobant de « congé thématique » », y correspond exactement dès lors que l'article 4, 18°, en projet ne comporte aucune définition de ce qu'il y a lieu de comprendre par « congé pour aidant proche ».

La disposition sera réexaminée.

3. Invitée à indiquer où sont transposés les articles 9, paragraphes 1 [3] et 3 [4], et 10, paragraphe 3 [5], de la directive (UE) 2019/1158, la déléguée de la Ministre a répondu que, le contenu de ces dispositions concernant une autre législation wallonne à savoir celle régissant la fonction publique, il n'y a pas lieu de transposer, dans l'avant-projet à l'examen, les articles 9 et 10 de la directive puisque ce dernier a pour objet de lutter contre certaines formes de discrimination.

Il appartient à l'auteur de l'avant-projet de vérifier si les législations ou réglementations existantes assurent correctement la transposition de ces dispositions de la directive et de compléter les tableaux de transposition sur ce point. À cet égard, la question se pose de savoir si tous les membres du personnel des organismes d'intérêt public auquel est applicable le décret du 22 janvier 1998 « relatif au statut du personnel de certains organismes d'intérêt public relevant de la Région wallonne », sont effectivement couverts par la réglementation relative à la fonction publique au regard des exigences de la directive (UE) 2019/1958, en tant que, par exemple, l'article 2*bis* de ce décret précise que les organismes d'intérêt public qui y sont visés disposent d'un statut spécifique.

3. Cette disposition énonce : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs dont les enfants ont jusqu'à un âge défini, qui ne peut être inférieur à huit ans, ainsi que les aidants, aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de membres de leur famille. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable ».

4. Cette disposition prévoit : « Lorsque les formules souples de travail visées au paragraphe 1 sont d'une durée limitée, le travailleur a le droit de revenir au régime de travail de départ à la fin de la période convenue. Le travailleur a aussi le droit de demander à revenir au régime de travail de départ avant la fin de la période convenue, dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur examine une demande visant à revenir plus tôt au régime de travail de départ et y répond, en tenant compte à la fois de ses propres besoins et de ceux du travailleur ».

5. Cette disposition précise : « Les États membres définissent le statut du contrat de travail ou de la relation de travail pour la période de congé prévue aux articles 4, 5 et 6 ou de l'absence du travail prévue à l'article 7, y compris en ce qui concerne les droits aux prestations de sécurité sociale, parmi lesquels les contributions au régime des pensions, tout en faisant en sorte que la relation de travail soit maintenue pendant cette période ».

Observations particulières

Article 1er

En ce qui concerne l'article 1er, il est renvoyé à l'observation générale II de l'avis n° 45.703/2 donné le 15 janvier 2009 sur un avant-projet devenu le décret du 19 mars 2009 « modifiant, en ce qui concerne le champ d'application, le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle » [6].

Article 3

En tout état de cause et compte tenu, en particulier, des observations qui précèdent, il convient d'insérer le mot « partiellement » entre les mots « transpose » et « la directive ».

Articles 4 et 5

Les articles 4 et 5 de l'avant-projet introduisent, dans le décret du 6 novembre 2008, une série de nouveaux critères protégés. Dès lors que ce décret comprend des incriminations pénales qui se réfèrent elles-mêmes à ces critères, il s'impose qu'une définition en soit fournie de manière suffisamment claire, ne fut-ce que dans le commentaire des articles concernés. Il en va ainsi s'agissant, notamment, de la notion de « transition médicale ou sociale ». Par ailleurs, et dès lors que le régime juridique associé aux discriminations fondées sur chacun des critères envisagés n'est pas uniforme, il importe que le périmètre des situations auxquelles renvoient ces critères soit tracé de manière claire, aux fins d'éviter les recouvrements et les intersections qui génèreraient des incertitudes quant au régime juridique applicable. Dans cette perspective, la section de législation se demande par exemple ce que recouvrent les notions « d'état civil » ou de « composition de ménage » qui ne soit pas déjà couvert, à tout le moins pour partie, par les notions de « maternité », « paternité », « coparentalité » ou encore « adoption ».

Article 12

Interrogée sur le point de savoir s'il n'y a pas lieu d'adapter l'article 8/1 du décret du 6 novembre 2008 afin de prendre en compte les modifications apportées à son article 3, la déléguée de la Ministre a répondu que « cet article a été adapté à l'article 12 de l'avant-projet ».

Toutefois, l'article 12 de l'avant-projet modifie l'article 8 de ce décret et non son article 8/1, qui doit également être adapté.

L'avant-projet sera complété en conséquence.

Article 13

1. À l'article 19, §2, 3°, en projet, il convient de préciser la formule d'indexation.

6. *Doc. parl.*, Parl. w., 2008-2009, n° 923/1, pp. 15 à 20.

2. La question se pose de savoir quel type de « disposition expresse contraire », l'article 19, §2, 4°, en projet envisage. Le commentaire de l'article réfère « aux remarques soulevées dans le rapport de la Commission d'évaluation des lois anti-discrimination publié le 23/8/2022 », mais ce renvoi n'est pas suffisamment éclairant. En son article 4, 2°, non modifié par l'avant-projet à l'examen, le décret du 6 novembre 2008 définit en effet la notion de « dispositions » comme « 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 ». L'article 19, §2, 4°, en projet impliquerait donc que l'un de ces actes juridiques pourrait écarter l'application du cumul prévu par la norme décrétale en projet. La section de législation se demande si cette solution correspond bien à l'intention de l'auteur et comment dans ce cas elle est censée s'articuler avec le caractère d'ordre public affirmé du dispositif du décret, tel qu'il ressort de son article 17, lui aussi non modifié par l'avant-projet. En effet, selon cette disposition, « [s]ont 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'article 19, §2, 4°, en projet sera réexaminé à la lumière de cette observation.

Article 14

1. Tel que libellé, l'article 20, §2/1, en projet réserverait la possibilité de délivrer des injonctions positives aux seuls cas de « défaillance structurelle ». La section de législation se demande cependant si cette condition n'est pas indument restrictive, dès lors que l'injonction positive peut aussi se révéler comme le remède approprié en présence d'une défaillance ponctuelle. En tout état de cause, il s'imposerait, si la condition de « défaillance structurelle » est maintenue, qu'une définition en soit fournie pour éviter toute insécurité juridique.

2. Invitée à justifier le 2° (article 20, §3, en projet), la déléguée de la Ministre a indiqué que « cet article a été adapté sur recommandation de [l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH)] dans son avis 2022/A/14, point IV » [7].

Effectivement, l'IEFH suggère l'abrogation de l'article 20, §3, alinéa 2, du décret « pour harmoniser les dispositions relatives à l'octroi par le juge de dommages et intérêts en indiquant que dès lors qu'un juge constate l'existence de faits discriminatoires, il a l'obligation d'accorder des dommages et intérêts lorsque ceux-ci sont demandés par la partie demanderesse, que ce soit dans le cadre d'une procédure au fond ou d'une action en cessation ».

Il sera veillé à ce que cet avis soit publié dans les documents parlementaires ou qu'à tout le moins les passages éclairants de ce rapport quant à la portée de la disposition figurent dans son commentaire.

Le Greffier, Le Président,

C.-H. VAN HOVE M. BAGUET

7. La déléguée de la Ministre a précisé que l'intitulé de l'avis de l'IEFH prête à confusion dans la mesure où il laisse penser qu'une proposition de modification du décret du 6 novembre 2008 lui a été soumise. Selon la déléguée de la Ministre, « aucun texte n'a été transmis à l'IEFH avant la remise de leur avis. Le SPW a formulé à l'IEFH son intention de modifier le décret wallon anti-discrimination en vue de recevoir ses recommandations à cet égard ».

Namur, le 26 mai 2023

GOUVERNEMENT WALLON

INSPECTION DES FINANCES

Note à Madame Christie MORREALE, Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes

VOS REFERENCES: 2023/CM/LL/MK/08/st

NOS REFERENCES: IF/2023/250.221

OBJET : Note au Gouvernement

Transposition de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

Transposition de la directive (UE) 2006/54/CE 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

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

Seconde lecture

1. Objet

Il est proposé au Gouvernement wallon d'approuver, en dernière lecture, un projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Pour rappel, lors de sa séance du 02 février 2023, le Gouvernement wallon avait approuvé en première lecture l'avant-projet de décret en question.

Le texte en projet a été développé et adapté à la suite de l'avis du Conseil d'Etat ainsi qu'à la suite de l'arrêt Hakelbracht.

2. Impact budgétaire selon le cabinet proposant

Néant.

3. Avis de l'Inspection des Finances

L'avis de l'Inspection des finances est à nouveau sollicité, en seconde lecture, exclusivement sur l'article 17 du texte en projet, qui dispose ce qui suit :

« *Art. 17. À l'article 19 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :*

a) au paragraphe 1er, le mot « extra-contractuelle » est remplacé par le mot « extracontractuelle » ;

b) le paragraphe 2 est complété par les 3° et 4° rédigés comme suit :

« 3° ces montants sont indexés sur une base annuelle, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Dès l'entrée en vigueur du décret, ces montants sont adaptés à

Avenue Prince de Liège, 133 (2ième étage) 5100 JAMBES Tél (081) 32.19.61 - Fax (081) 32.19.50
Courriel : gerard.quinet.ext@spw.wallonie.be

chaque 1e janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation visé par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays du mois de novembre de l'année précédant l'indexation. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022 en base 2013, à savoir 127.92 ; » ;

« 4° les dommages et intérêts prévus par le décret peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi ou d'un décret. ».

Le mécanisme d'indexation ayant précisé, la disposition précitée n'appelle pas de remarque.

L'Inspecteur général des finances,

Gérard QUINET

Copie à Monsieur le Ministre du Budget

ORGANE DE CONCERTATION INTRA-FRANCOPHONE RELATIF AUX ACCORDS DITS DE LA « SAINTE-EMILIE »

instauré par l'Accord de coopération-cadre du 27 février 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la concertation intra-francophone en matière de santé et d'aide aux personnes et aux principes communs applicables en ces matières, Chapitre IV, Section 2.

Monsieur le Ministre-Président du Comité Ministériel,
Mesdames, Messieurs les membres du Comité Ministériel,

Concerne : Décision relative à la volonté de l'Organe de concertation intra-francophone d'émettre une recommandation ou un avis tels que visés aux articles 13 alinéa 2 ou 15 alinéa 2 de l'Accord de coopération-cadre du 27 février 2014

L'Organe de concertation intra-francophone a décidé de ne pas rendre d'avis et/ou de recommandations concernant le texte ci-dessous introduit le 6 février 2023 par le Gouvernement wallon selon la procédure en urgente visée à l'article 13 de l'Accord de coopération-cadre. En conséquence, le texte suivant ne nécessite pas d'avis de la part de l'Organe :

Transposition de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

1ère lecture.

Fait à Bruxelles, le 8 février 2023

P.O.

Olivier Van Tiggelen

Président a.i *

* En vertu de l'article 32 du ROI, à titre transitoire, l'administration assure la présidence du Comité jusqu'à la désignation du Président et des vice-Présidents conformément à l'article 3 du ROI.

ANNEXE 4

COMITE MINISTERIEL DE CONCERTATION INTRA-FRANCOPHONE DIT DE LA « SAINTE-EMILIE »

instauré par l'Accord de coopération-cadre du 27 février 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la concertation intra-francophone en matière de santé et d'aide aux personnes et aux principes communs applicables en ces matières, Chapitre IV, Section 1.

Mesdames les Conseillères,
Messieurs les Conseillers,
Mesdames,
Messieurs,

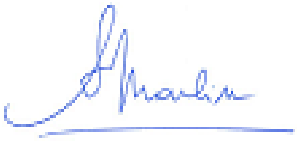
Concerne : Accusé de réception relatif à la concertation du Comité Ministériel prévue aux articles 13 alinéa 2 ou 15 alinéa 2 de l'Accord de coopération-cadre du 27 février 2014.

Le Comité ministériel s'est concerté et a décidé de ne pas rendre d'avis et/ou de recommandations concernant la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. 1ère lecture soumis le 6 février 2023 par le Gouvernement wallon à l'organe de concertation intra-francophone prévu par l'Accord de coopération-cadre.

Fait à Bruxelles, le 8 février 2023

p.o.



Olivier Van Tiggelen

Secrétaire du Comité technique

AVANT-PROJET DE DÉCRET

du...(date) modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

Exposé des motifs

A. Constats

Les discriminations restent nombreuses et fréquentes en Wallonie, notamment en matière d'égalité de genre.

La difficulté de concilier obligations professionnelles et obligations familiales touche principalement les femmes, qui assument en majorité les responsabilités familiales vis-à-vis de leurs enfants et de toute personne dépendante ou malade nécessitant des soins.

Les femmes restent sous-représentées sur le marché du travail par rapport aux hommes. En 2021, le taux d'emploi wallon des 20 à 64 ans était de 61,2% pour les femmes, contre 69,2% pour les hommes (taux d'emploi wallon global : 65,2%) [1].

Le travail à temps partiel reste principalement féminin [2]. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constitue le motif principal du régime de travail à temps partiel pour 45% des femmes contre 28% des hommes. Ces derniers invoquent d'autres raisons, telles qu'un autre emploi, des études, ou une (pré)pension [3].

Il en va de même pour le congé parental : en 2019, en Belgique, deux tiers des congés parentaux étaient pris par des femmes [4].

Ainsi, parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale reste un défi et continue de pousser les femmes à réduire leur temps de travail rémunéré, ce qui impacte directement leurs revenus et leur pension.

En 2021, 351 signalements ont été rapportés à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH) dans le domaine du travail [5]. Parmi ceux-ci, une grande majorité est liée au sexe ainsi qu'à la grossesse, l'accouchement et la maternité [6]. En outre, 22% des signalements relatifs aux « conditions de travail et rémunération » sont liés à une demande ou une prise de congé parental, de maternité ou de paternité [7].

B. Présent décret modificatif

Le 6 novembre 2008, le Parlement wallon a adopté un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié par les décrets des 19 mars 2009, 12 janvier 2012 et 2 mai 2019.

La directive 2019/1158/UE contribue à améliorer l'égalité des chances et l'égalité des sexes sur le marché du travail, en encourageant la participation des femmes sur le marché du travail, et un partage plus équilibré des responsabilités familiales au sein des ménages. Cette directive devait être transposée pour le 2 août 2022 au plus tard [8].

Elle fixe des exigences minimales aux États membres concernant, d'une part, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'aidant, et d'autre part, les formules souples de travail et l'absence pour force majeure pour les travailleur·euse·s parent·e·s ou aidant·e·s. Ces mesures visent à inciter les pères à recourir aux régimes de congés existants et à permettre aux parent·e·s d'entrer sur le marché du travail, d'y rester et d'y retourner en cas d'absence ou de congé liés à leurs responsabilités familiales.

L'article 11 de la directive impose aux États membres d'instaurer les mesures nécessaires pour protéger les travailleur-se-s contre la discrimination ou tout traitement défavorable au motif qu'ils-elles demandent ou prennent l'un des régimes de congé ou des formules souples de travail ou une absence du travail pour raisons de force majeure prévus par cette Directive. Tel est l'objectif de la modification du présent décret modificatif.

Par ailleurs, de manière à assurer une cohérence des normes anti-discrimination, il est également nécessaire d'adapter certaines terminologies, réviser la liste des critères protégés ainsi que certaines dispositions relatives à l'indemnisation des victimes. Ces modifications se basent notamment sur l'avis 022/A/14 rendu par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) sur la proposition de modification du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dans le cadre de la transposition de la directive « Work life balance ».

Dès lors, le texte présenté apporte les modifications suivantes :

1. Les Chiffres-clés de la Wallonie, IWEPS, Edition 2022, pages 102-103 (https://www.wallonie.be/sites/default/files/inline-files/Les%20Chiffres%20cl%C3%A9s%20de%20la%20Wallonie%20%282022%29_2.pdf).
2. Ibid., pages 112-114.
3. L'Ecart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, IEFH, Rapport 2021, page 34 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf).
4. Conciliation vie familiale et vie professionnelle, IEFH, Factsheet 2020 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/135_-_factsheet_conciliation_vie_privee_vie_prof.pdf).
5. Rapport d'activités 2021, IEFH, page 26 (https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/158_-_rapport_annuel_2021_1.pdf)
6. Ibid., page 28.
7. Ibid., page 30.
8. La directive 2019/1158/UE est entrée en vigueur le 1er août 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 188, 12.7 2019, p. 79 et suiv.).

I. Quant aux congés, absences pour force majeure et formules souples de travail

La notion de « congé thématique » est ajoutée à l'article 4. Elle remplace le congé parental et est élargie au congé pour aidants proches, au congé pour assistance médicale et au congé pour soins palliatifs.

Afin de transposer l'article 9 de la directive qui vise à encourager l'emploi des travailleur·euse·s et des aidant·e·s en leur permettant d'adapter leurs horaires et leurs régimes de travail à leurs besoins (travail à distance, réduction du temps de travail, horaires flexibles, etc.), les formules souples de travail sont ajoutées et définies.

Par ailleurs, la notion d'absence pour force majeure est également ajoutée sur base du prescrit de la Directive2019/1158/UE. En effet, l'article 7 prévoit le droit pour les travailleur·euse·s de « s'absenter du travail pour raisons de force majeure liées à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate » du·de la travailleur·euse.

En outre, les travailleur·euse·s sont protégé·e·s contre tout traitement moins favorable au motif qu'ils·elles demandent ou prennent l'un des régimes de congé ou des formules souples de travail ou une absence du travail pour raisons de force majeure. Le texte prévoit le droit des travailleur·euse·s parent·e·s ou aidant·e·s de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent, à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables, au retour de congé, et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils·elles auraient eu doit s'ils·elles ne s'étaient pas absenté·e·s.

Enfin, lorsqu'une discrimination est constatée, les montants d'indemnisation des victimes sont indexés et désormais cumulables en cas de discriminations multiples. Cette modification a pour but de rendre l'indemnisation non seulement punitive, mais aussi dissuasive.

II. Quant aux critères protégés

Les critères apparentés au sexe visés à l'article 3, 2°, à savoir « la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'allaitement, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre » deviennent des critères à part entière. Le principe d'assimilation au sexe est donc supprimé dans un objectif de simplification et d'harmonisation des normes avec le législateur fédéral [9].

En effet, afin d'établir une discrimination directe fondée sur les « critères apparentés au sexe », une comparaison avec une personne de référence de l'autre sexe (comme pour le critère du sexe) était implicitement nécessaire. Or, cette assimilation crée une ambiguïté quant à la personne de référence pour des critères qui sont fondamentalement neutres en termes de genre, comme l'adoption.

En outre, la « paternité, la coparentalité et l'adoption » sont ajoutées à la liste des critères protégés afin d'inclure l'ensemble des parents sans discrimination et de combler le vide juridique existant pour ces statuts. La protection de la paternité doit être reconnue au même titre que la maternité afin de permettre aux pères de porter plainte pour discrimination en cas de traitement défavorable (en raison, par exemple, de l'utilisation de leur droit au congé parental). La coparentalité vise les droits et responsabilités des parents vis-à-vis de leurs enfants, quelle que soit la structure familiale, et l'adoption assure une protection aux parents adoptants.

Le critère de « procréation médicalement assistée » (P.M.A.) est ajouté afin de protéger les personnes qui entament ce type de processus, parmi lesquels la fécondation in vitro (traitement FIV). En effet, ces traitements intensifs requièrent un suivi régulier et imposent de nombreuses contraintes, en raison desquelles ces personnes doivent s'absenter de leur travail. En cas de discrimination, les femmes engagées dans un processus de P.M.A. n'étant ni enceintes, ni mères, ne peuvent invoquer les critères relatifs à la grossesse et à la maternité. Il est donc nécessaire de combler ce vide juridique, tant à leur égard qu'à celui des coparent·e·s impliqué·e·s.

La notion de « changement de sexe » ne correspondant plus aux évolutions sociétales, le texte propose de modifier ce critère par le terme « transition médicale ou sociale ».

Les mots « caractéristiques physiques ou génétiques » visés à l'article 3, 3° sont interprétés en ce sens qu'ils incluent les variations intersexes. En effet, les caractéristiques sexuelles étant à la fois des caractéristiques physiques et génétiques, les personnes intersexuées sont protégées par ce critère.

III. Quant à la terminologie

Les mots « personne·s handicapée·s » sont remplacés par les mots « personne·s en situation de handicap ».

Enfin, dans le décret, le terme « travailleur » renvoie aux personnes de sexe masculin et féminin, aux personnes intersexuées, aux personnes transgenres et aux personnes non binaires, dans un but de clarté, de lisibilité et de sécurité juridique.

Commentaire des articles

Article 1er

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 2

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 3

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 4

La notion de « critères apparentés » est supprimée afin d'intégrer ces critères comme critères protégés à part entière. L'assimilation crée une ambiguïté quant à

9. Modification 2022 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe.

la personne de référence pour des critères qui sont fondamentalement neutres en termes de genre, comme l'adoption. La reformulation lève cette ambiguïté.

La « paternité, la coparentalité et l'adoption » sont ajoutées à la liste des critères protégés. Le mot « coparentalité » renvoie aux droits et responsabilités des parents vis-à-vis de leurs enfants, quelle que soit la structure familiale.

Ensuite, la « procréation médicalement assistée » est également ajoutée à la liste des critères protégés. Cette notion couvre les traitements médicaux visant la manipulation des spermatozoïdes et des ovules dans le but d'obtenir une fécondation, lorsqu'une grossesse naturelle n'a pas été possible. Cette modification protège toute personne médicalement impliquée dans le processus, ainsi que le·la futur·e coparent·e éventuel·le contre des discriminations à l'occasion d'absences au travail justifiées par lesdits traitements.

L'expression « changement de sexe » est remplacée par « transition médicale ou sociale » afin de correspondre au mieux aux évolutions sociétales. Cette notion renvoi aux personnes engagées dans ou ayant effectué des processus administratifs et/ou médicaux relatifs à un changement de sexe et/ou de genre.

Enfin, les mots « caractéristiques physiques ou génétiques » désignent les attributs innés ou apparus involontairement (tels que les taches de naissance, les brûlures, les cicatrices chirurgicales, les mutilations, etc.) et les traits génétiques de la personne concernée. Cette expression est interprétée comme incluant les variations intersexes. Ces dernières renvoient aux personnes naissant avec des caractéristiques corporelles visibles ou invisibles qui ne répondent pas aux attributs strictement mâles ou femelles.

Article 5

Le point 1° tient compte des modifications apportées par l'article 3 et n'appelle aucun commentaire.

Le point 2° définit la nouvelle notion de « congé thématique », de « formules souples de travail » et d' « absence pour force majeure ». Concernant cette dernière, la définition s'interprète comme une protection a minima. Toutefois, il conviendra, au cas par cas, de prendre en compte les définitions de « force majeure » prévues par les législations nationales ou par les règlements propres aux employeurs.

Article 6

Abroge l'article 4/1 qui n'a plus lieu d'être, conformément aux modifications apportées par l'article 3.

Article 7

Le 1° remplace le terme « congé parental » pour renvoyer à la notion de « congé thématique » telle que définie à l'article 4. Cette modification se justifie dès lors que la notion de « congé thématique » englobe le congé parental.

Le 2° permet de respecter l'article 10.1 de la directive 2019/1158/UE qui stipule que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le·la travailleur·se sont maintenus jusqu'à la fin dudit congé ou de ladite absence du travail. L'article 10.2 indique quant à lui que les travailleurse-s doivent aussi avoir le droit de retrouver leur emploi ou un poste de travail équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils-elles auraient eu droit s'ils-elles n'avaient pas pris ce congé parental, congé de naissance ou congé d'aidant.

Article 8

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 9

Cet article permet d'interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont exercé leur droit d'absence au travail pour raisons de force majeure.

Article 10

Cet article n'appelle aucun commentaire.

Article 11

Cet article permet de respecter l'article 11 directive 2019/1158/UE et d'interdire tout traitement moins favorable des travailleurs au motif qu'ils ont exercé leur droit aux formules souples de travail visé à l'article 9 de ladite directive.

Article 12

Cet article tient compte de la modification apportée par l'article 3 et n'appelle aucun commentaire.

Article 13

Cet article prévoit la majoration des montants forfaitaires d'indemnisation versés en cas de discrimination en dehors du domaine des relations de travail et leur indexation annuelle. Cette modification répond aux remarques soulevées dans le rapport de la Commission d'évaluation des lois anti-discrimination publié le 23/8/2022.

Article 14

Cet article permet de préciser dans toutes les lois anti-discrimination que le juge de l'action en cessation peut, lorsque l'acte discriminatoire constaté trouve sa source dans une défaillance structurelle, formuler des injonctions positives propres à empêcher la répétition d'actes similaires contraires à ces lois. Cette modification répond aux remarques soulevées dans le rapport de la Commission d'évaluation des lois anti-discrimination publié le 23/8/202.

Article 15

Cette modification permet une reformulation moins stigmatisante et en phase avec les évolutions sociétales.

AVANT-PROJET DE DÉCRET

du...(date) modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

Le Gouvernement wallon,

Sur de la Ministre de l'Égalité des chances,

Après délibération,

ARRÊTE :

Le Ministre qui a l'Égalité des chances dans ses attributions est chargée de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :

Article 1er

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

Art. 2

Le présent décret transpose la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Art. 3

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

« 6° la Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil ».

Art. 4

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

« 2° la discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre. ».

Art. 5

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

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

« 5° : « les critères protégés »: la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine et la condition sociale. » ;

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

« 18° : « le congé thématique » : le congé qui couvre le congé parental, le congé pour aidants proches, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs; »;

« 19° : « les formules souples de travail » : la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail; »;

« 20° : « l'absence pour force majeure » : la possibilité pour les travailleurs de s'absenter du travail en cas de force majeure pour des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. ».

Art. 6

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

Art. 7

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

1° le mot « parental » est remplacé par le mot « thématique »;

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

Art. 8

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

Art. 9

Dans le chapitre III/2 inséré par l'article 7, il est inséré un article 6/2 rédigé comme suit :

« Art. 6/2. Une personne engagée dans une relation de travail et qui bénéficie d'une absence pour raisons de force majeure retrouve, au terme de cette absence, sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables ».

Art. 10

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

Art. 11

Dans le chapitre III/3 inséré par l'article 9, il est inséré un article 6/3 rédigé comme suit :

« Art. 6/3. Une personne engagée dans une relation de travail et qui bénéficie de formules souples de travail maintient sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle a droit ou aurait eu droit sans y avoir recours. ».

Art. 12

Dans l'article 8 du même décret, les mots « la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre et l'expression de genre » sont insérés entre les mots « distinction directe fondée sur le sexe » et les mots « sur une prétendue race ».

Art. 13

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

a) au paragraphe 1er, le mot « extra-contractuelle » est remplacé par le mot « extracontractuelle »;

b) le paragraphe 2 est complété par les 3° et 4° rédigés comme suit :

« 3° ces montants sont indexés sur une base annuelle; »;

« 4° les dommages et intérêts prévus par le décret peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire. ».

Art. 14

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

1° il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :

« §2/1. Le président du tribunal peut, lorsque l'acte trouve sa source dans une défaillance structurelle, ordonner des injonctions positives qui visent à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions du présent décret. ».

2° au paragraphe3, les mots « Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. » sont abrogés.

Art. 15

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

Namur, le 2 février 2023.

Pour le Gouvernement,

Le Ministre-Président;

ELIO DI RUPO

La Ministre de l'Égalité des chances,

CHRISTIE MORREALE

Namur, le 24 janvier 2023

GOUVERNEMENT WALLON

INSPECTION DES FINANCES

Note à Madame Christie MORREALE,
Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes

VOS REFERENCES: 2023/CM/LL/TL/04/st

NOS REFERENCES: IF/2023/246.448

OBJET : **Note au Gouvernement**

Transposition de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

Première lecture

1. Objet

Il est proposé au Gouvernement d'approuver en première lecture un avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Cet avant-projet de décret transpose 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.

Les modifications apportées au décret du 6 novembre 2008 précité concernent :

a) les congés, absences pour force majeure et formules souples de travail ;
b) les critères protégés ;
c) la terminologie.

Il est renvoyé à la note au Gouvernement et à ses annexes (exposé des motifs et commentaires des articles) pour une description précise du contenu du texte en projet ainsi que pour sa justification.

2. Impact budgétaire selon le cabinet proposant

Néant.

3. Avis de l'Inspection des Finances

En raison de la surcharge de travail particulièrement importante au regard de ses effectifs actuels, l'Inspection des finances n'est pas en mesure de réaliser un examen approfondi de l'ensemble des dispositions en projet et se limitera à examiner les éléments budgétaires du dossier.

L'avant-projet de décret, qui n'a pas d'impact budgétaire, n'appelle pas de remarque.

L'Inspecteur général des finances,

Gérard QUINET

Copie à Monsieur le Ministre du Budget

Avenue Prince de Liège, 133 (2ième étage) 5100 JAMBES Tél (081) 32.19.61 - Fax (081) 32.19.50
Courriel : gerard.quinet.ext@spw.wallonie.be

Avis n° 2022/A/14

de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au SPW Intégration – Action sociale, sur la proposition de modification du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dans le cadre de la transposition de la directive « Work life balance »

INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

I. Description du contexte

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a pour objet de veiller au respect du principe de l'égalité, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe, et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension du genre.

Dans l'accomplissement de sa mission, l'Institut dialogue et collabore avec les institutions, organes et services dont l'action se situe, exclusivement ou en partie, en ce même domaine.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le protocole de collaboration entre la Wallonie et l'Institut, sur base duquel est sollicité l'avis de l'Institut sur la proposition de modification du décret wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

II. Analyse

Le présent avis est rendu à la demande du SPW Intérieur Action Sociale, dans le cadre de la transposition de la Directive 2019/1158/UE 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 (ci-après : la Directive WLB). La demande est adressée à l'Institut dans le cadre de la mise en œuvre de la Recommandation 2021-R/006.

La Directive WLB est entrée en vigueur le 1er août 2019[1] et doit être transposée dans notre ordre juridique national pour le 2 août 2022 au plus tard.

La Directive WLB vise à fixer des exigences minimales pour les États membres en ce qui concerne les possibilités pour les parents de concilier vie professionnelle et vie familiale et à inciter les pères à faire usage des régimes de congé existants. Les mesures visent à promouvoir l'égalité de genre en favorisant la participation des femmes au marché du travail et en prévoyant une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ce qui permettra de réduire l'écart salarial et l'écart de pension entre les femmes et les hommes.

Certaines questions importantes à cet égard sont déjà abordées au niveau de l'Union européenne, notamment dans la Directive 2006/54/CE[2] (ci-après : Directive refonte) mais l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste un défi pour de nombreux parents et travailleur-se-s exerçant des responsabilités familiales.

Le champ d'application de la Directive WLB est très large et couvre tou-te-s les travailleur-se-s qui ont un contrat de travail ou une relation de travail au sens de la législation, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice. Ceci implique que cette directive s'applique à tou-te-s les travailleur-se-s du secteur privé, mais aussi aux contractuel-le-s et aux fonctionnaires statutaires à tous les niveaux du secteur public.

La Directive WLB prévoit un certain nombre de mesures de protection dont l'objectif est d'éviter que les travailleur-se-s ne soient dissuadé-e-s de faire effectivement usage des différents régimes de congé.

[1] Journal officiel de l'Union européenne L 188, 12.7.2019, p. 79 et suiv.

[2] Directive 2006/54 CE 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), J.O.L. du 27 juillet 2006.

Ainsi, conformément à l'article 10 de la Directive WLB, les États membres doivent garantir explicitement **que les droits déjà acquis ou en cours d'acquisition restent maintenus pour les travailleur-se-s jusqu'à la fin de la période de congé**.

Les travailleur-se-s doivent également avoir explicitement le droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent après un tel congé dans des conditions de travail et d'emploi qui ne sont pas moins favorables et ils-elles doivent pouvoir bénéficier de toute amélioration des conditions de travail qui aurait été introduite entre-temps.

L'article 11 de la Directive WLB impose aux États membres d'instaurer les mesures nécessaires pour **protéger les travailleur-se-s contre la discrimination ou tout traitement défavorable au motif qu'ils-elles demandent ou prennent l'un des régimes de congé ou des formules souples de travail ou une absence du travail pour raisons de force majeure prévus par cette Directive**. La nouvelle Directive étend donc la protection contre les traitements défavorables et les discriminations qui existait déjà pour le sexe et les critères assimilés à toutes les formes de congé de naissance, de congé d'aidant, de congé parental, d'absence du travail pour raisons de force majeure et de formules souples de travail.

III. Avis

Sur base du projet transmis, l'Institut souhaite formuler les observations suivantes :

1) **Article 3, 2° :** la discrimination fondée sur le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, l'allaitement, le changement de sexe, l'identité de genre, et l'expression de genre ou des caractéristiques sexuelles.

Le projet adapte et complète la liste des critères protégés.

- L'Institut constate que la notion de **changement de sexe** ne correspond plus aux évolutions sociétales et suggère de modifier ce critère, par exemple en adoptant le terme « transition médicale ou sociale ».

- L'Institut a également fait le choix de **lister les critères sans passer par l'assimilation** au critère « sexe ». Pour assurer une cohérence des normes visant à lutter contre les discriminations, le législateur wallon pourrait peut-être envisager la même démarche.

- Le législateur fédéral envisage d'intégrer le critère des « **responsabilités familiales** ».

  L'ajout à la loi Genre des termes génériques « responsabilités familiales » permet de rencontrer les objectifs de la Directive WLB tout en répondant à la Convention n°156 du 23 juin 1981 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui concerne les travailleur-se-s ayant des responsabilités familiales. Cette Convention de l'OIT s'applique aux travailleur-se-s qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge et/ou d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de soins ou de soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser. L'article 3 de cette convention impose aux pays qui l'ont ratifiée l'objectif de « *permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales* ».

  Sur ce point, le décret a prévu en 2019 de répondre à la convention OIT par le critère **composition de ménage**. Bien que l'objectif soit explicité dans les travaux préparatoires du décret, la composition de ménage, en étant reprise dans la liste des critères autres que ceux liés au genre, pourrait apparaître comme peu lisible en termes de transposition de la directive

WLB, l'accent étant mis sur la composition ou la structure de la famille mais pas clairement sur les responsabilités des travailleuses et travailleurs, et les discriminations que ces responsabilités peuvent engendrer sur le marché du travail.

De plus, le critère « responsabilités familiales » ne se limite pas à viser un régime de congé déterminé.

L'Institut renvoie à sa recommandation sur cette question[3].

2) Chapitre III/1 et art. 6/ 1 :

La notion de congé thématique pourrait être retenue puisqu'elle couvre le congé parental, le congé pour assistance médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidants proches.

Il serait peut-être intéressant de définir la notion « congé thématique » dans la liste des définitions.

L'Institut souligne toutefois que la directive a une portée plus large et vise aussi l'absence pour raisons de force majeure et les formules souples de travail, mais aussi d'autres congés ou interruptions de carrière ayant pour motif de s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille (comme le crédit-temps pour raison de soins) et, plus généralement, tou-te-s les travailleur-se-s qui ont des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge et/ou d'autres membres de leur famille qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, qu'ils aient ou non recours à un régime de congé à cette fin. Dans le contexte de l'adoption, cela inclut également toute absence au cours de la procédure d'adoption.

L'art. 6 du décret devrait être modifié pour rencontrer les objectifs larges de la directive.

L'art. 6 devrait aussi être complété (ou un autre article inséré) pour transposer complètement les articles 10 et 11 de la Directive WLB (cf. supra) et prévoir que le-la travailleur-se a le droit de **bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il-elle aurait eu droit durant son absence** dans le cadre d'un congé thématique, ou d'un congé de maternité, de paternité, de coparentalité, d'adoption ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

Le décret devrait aussi prévoir que le-la travailleur-se a le droit de bénéficier de tous **les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé**.

Enfin, il convient de mentionner que toute personne victime d'une discrimination peut réclamer des dommages et intérêts conformément aux dispositions du décret.

3) En ce qui concerne la question sur l'art.10 du décret :

Pour rappel, cet article prévoit une exception générale pour les dispositions en matière de la protection de la grossesse et de la maternité. Celles-ci ne peuvent pas être considérées comme une forme de discrimination, mais elles sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement des femmes et des hommes. C'est logique mais le législateur a estimé qu'il faut tout de même préciser explicitement dans le texte **que les régimes légaux visés ne constituent pas une discrimination**.

Alors que la loi du 4 août 1978[4] disposait en son article 118 que « *ne sont pas considérées comme discriminations, les dispositions spéciales relatives à la protection de la maternité* », celle du 7 mai 1999[5] a été plus loin en faisant de la protection de la maternité une condition de l'égalité entre femmes et hommes.

[3] https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/adivsories/recom2018-01conventionoitfr.pdf
[4] Loi de réorientation économique du 04 août 1978, M.B., 17/08/1978.
[5] Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, M.B., 19/06/1999.

En droit européen, deux instruments, la directive 92/85[6] et la directive refonte, coexistent pour protéger la grossesse et la maternité.

La directive « refonte » est transposée en droit interne par la loi genre mais aussi le décret wallon.

« Ces dispositions complètent le système de protection mis en place en vue d'assurer à la travailleuse une protection plus étendue : La travailleuse sera ainsi protégée tant durant sa période de «maternité », notamment contre le licenciement, mais elle sera **également protégée en dehors de cette période formelle sur base de l'égalité de traitement. »**[7]

IV. Complément d'information

Dans sa demande, la Wallonie indique qu'elle souhaite saisir l'occasion de la transposition de la directive WLB pour adapter la liste des critères protégés contenue dans le décret.

L'Institut souhaite attirer ici l'attention sur d'autres modifications qui pourraient être envisagées par la Wallonie dans un souci de cohérence entre les différentes normes antidiscrimination.

Le rapport de la Commission d'évaluation des lois antidiscrimination[8] a été publié et il suggère notamment, de clarifier et d'harmoniser les normes antidiscrimination sur une série de points dont certains concernent aussi le décret wallon. Ainsi, le décret pourrait :

- Prévoir que les dommages et intérêts prévus par le décret peuvent être **cumulés** avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire,
- Modifier l'article 20 du décret, en remplaçant au §2 les termes « *peut octroyer* » **par « *octroie*** » et au § 3, **supprimer la phrase « 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** » pour harmoniser les dispositions relatives à l'octroi par le juge de dommages et intérêts en indiquant que dès lors qu'un juge constate l'existence de faits discriminatoires, il a l'obligation d'accorder des dommages et intérêts lorsque ceux-ci sont demandés par la partie demanderesse, que ce soit dans le cadre d'une procédure au fond ou d'une action en cessation.
- Le décret pourrait majorer les montants forfaitaires d'indemnisation versés en cas de discrimination en dehors du domaine des relations de travail et de prévoir leur **indexation annuelle.** Aux dispositions concernées, le décret pourrait ajouter « *Ces montants sont indexés sur une base annuelle* ».
- La Commission recommande de préciser dans toutes les lois anti-discrimination que le juge de l'action en cessation peut, lorsque l'acte discriminatoire constaté trouve sa source dans une **défaillance structurelle**, formuler des injonctions positives propres à empêcher la répétition d'actes similaires contraires à ces lois. Cette recommandation (34) pourrait être transposée à l'article 20 du décret en ces termes : « *Le président du tribunal peut, lorsque l'acte trouve sa source dans une défaillance structurelle, ordonner des injonctions positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions du présent décret*. »

[6] Directive du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitante au travail, J.O.C.E., 348, p. 1.

[7] Etat des lieux sur l'application et l'effectivité de la loi genre, analyse et recommandations, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes , https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103_-_etat_des_lieux_loi_genre_.pdf

[8] https://equal.belgium.be/fr/actualites/rapport-final-de-la-commission-devaluation-des-lois-federales-tendant-lutter-contre-la

- Enfin, le décret pourrait prévoir aussi la transmission des copies des décisions rendues sur base du décret wallon à l'Institut (pour les critères qui le concernent).

Test genre

Concerne :

-Transposition de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil

-Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. 1ère lecture.

1. **Le projet de réglementation affecte-t-il, directement et/ou indirectement, l'égalité entre les hommes et les femmes ?**

Oui, de manière positive.

Tout d'abord, la directive 2019/1158/UE vise à encourager la participation des femmes sur le marché du travail et à assurer une répartition plus égalitaire des responsabilités familiales au sein des ménages, notamment en protégeant contre les discriminations les travailleuses et travailleurs qui prennent des congés thématiques (congé parental, congé pour aidants proches, congé pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs) ou qui choisissent des formules souples de travail ou encore qui s'absentent du travail pour raisons de force majeure.

Par ailleurs, la présente proposition vise à permettre d'élargir la protection des victimes de discrimination. Ces discriminations peuvent être notamment fondées sur le sexe et les critères anciennement « *apparentés* » que sont « *la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'allaitement, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre ».* La parentalité, la coparentalité et l'adoption, ainsi que la procréation médicalement assistée sont ajoutés, et, de ce fait, l'impact est positif sur la situation respective des hommes et des femmes.

2. **Y a-t-il des différences entre la situation respective des hommes et des femmes dans la matière relative au projet de réglementation ? Si oui, ces différences sont-elles sources d'inégalités ?**

Oui. D'une part, le décret anti-discrimination présentait des lacunes en matière de protection de la parentalité en général.
D'autre part, à l'heure actuelle, les femmes endossent davantage les responsabilités familiales que les hommes et sont plus sujettes à recourir aux temps partiels et aux congés thématiques.

3. **Comment comptez-vous prévenir et/ou compenser les éventuels effets négatifs du projet de réglementation sur l'égalité entre les hommes et les femmes ?**

Pas d'effets négatifs.

TEST HANDISTREAMING

I. Contextualisation

Le concept de « Handistreaming » est une contraction des termes « handicap » et « mainstreaming », lequel mainstreaming consiste en une approche intégrée au travers de différents domaines de politique.

La déclaration de politique régionale (DPR) prévoit que « *Le Gouvernement accordera une importance particulière aux politiques de soutien aux personnes porteuses d'un handicap. Il s'inscrit pleinement dans la ligne de la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées et notamment le renforcement de la prise en compte du handicap dans le cadre de l'ensemble des politiques (handistreaming)* ».

La Convention des Nations-Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH), signée par la Belgique et ratifiée par la Wallonie marque la volonté de créer une société pleinement inclusive.

L'article 1er de la CDPH définit les personnes handicapées comme des « personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres ».

En outre, la toute récente modification de la Constitution insère un article 22 ter dans le Titre II « Des Belges et de leurs droits » qui précise que « Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables ».

Le handistreaming intègre une dimension handicap dans tous les domaines de la politique d'une manière transversale et préventive ; ce qui permet d'éviter une différence de traitement entre les personnes avec handicap et les personnes sans handicap. Différence de traitement qui induit une discrimination entre les personnes et force est de constater que la discrimination a le plus souvent lieu par omission que par action.

Ce test vise à prendre en compte de manière systématique dans l'ensemble des compétences de la Wallonie la dimension du handicap pour chaque mesure proposée et adoptée par le Gouvernement wallon telles que l'accessibilité des lieux et bâtiments publics, les transports, la formation, l'emploi, la santé, les sports, les activités de loisirs, l'accès à l'information, etc.

II. Test Handistreaming

L'objectif du test est d'aider les auteurs de projet à développer une idée claire de l'impact de leur projet sur les personnes en situation de handicap, compte tenu de l'objectif politique de renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société[1].

1. INFORMATIONS SUR LE PROJET.

Intitulé des projets :	Transposition de la directive (UE) 2019/1158 du 20 juin 2019 du Parlement européen et du Conseil concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. 1ère lecture.
Description du projet :	Modification du décret anti-discrimination du 6 novembre 2008 de manière à se conformer au droit européen.
Ministre(s) compétent(s) :	Christie MORREALE
Référent du projet (nom, prénom, Email, tél) :	Thérèse LEGROS
Administration(s) :	SPW IAS
Contact à l'Administration (nom, prénom, Email, tél) :	Aline GILLET (aline.gillet@spw.wallonie.be)
Public cible :	Grand public et plus particulièrement les travailleurs et travailleuses
Objectifs poursuivis :	Instaurer les mesures nécessaires pour protéger les travailleur-se-s contre la discrimination ou tout traitement défavorable au motif qu'ils-elles demandent ou prennent l'un des régimes de congé thématique ou des formules souples de travail ou une absence du travail pour raisons de force majeure prévus par cette Directive.
Modalités d'exécution :	Modification du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

2. PUBLIC-CIBLE DU PROJET.

A. Description du public-cible :

Grand public et spécifiquement les travailleurs

[1] Art. 22ter de la Constitution et art. 4 de la Convention de l'ONU relative aux droits de personnes handicapées qui prévoit de prendre en compte la protection et la promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques et dans tous les programmes.

B. Les personnes en situation de handicap, sont-elles directement et/ou indirectement concernées par le projet ? (Oui/Non)

Non

Justifier en quoi le projet ne concernerait pas directement ou indirectement des personnes en situation de handicap :

Les projets concernent les travailleurs au sens large, quel que soit la situation de la personne en termes de handicap.

(dans ce cas le test ne doit pas être poursuivi).

C. Enoncez, dans la matière concernée par votre projet, les obstacles, les problématiques ou spécificités auxquelles peuvent être confrontées les personnes en situation de handicap (exemple : revenus, mobilité, logement, accès à l'emploi, état de santé, participation sociale ...).

Veuillez développer votre analyse ci-dessous :

3. IMPACT DU PROJET SUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.

A. Quel type d'impact votre projet a-t-il (positif, négatif ou neutre[2]) ? Peut-on le quantifier et/ou le qualifier ?

B. De quelle manière avez-vous tenu compte des obstacles, problématiques ou spécificités rencontrées par les personnes en situation de handicap lors de la conception de votre projet ?

C. En quoi votre projet favorise-t-il l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la société ? Expliquez.

[2] (très) Positif : le projet corrige, réduit ou évite la création d'inégalités dans la politique du projet. Négatif : le projet renforce les inégalités, les fait naître ou les entretient. Neutre : il n'y a pas d'inégalités ou de situations spécifiques dans la matière du projet pouvant être prises en compte. Attention : si l'impact ne peut pas être déterminé sans équivoque (par ex. impact positif sur une partie du groupe et impact négatif sur une autre partie du groupe) veuillez appliquer les règles suivantes :

- Combinaison d'un impact positif et négatif = impact négatif
- Combinaison d'un impact positif et neutre = impact positif
- Combinaison d'un impact négatif et neutre = impact négatif

Un impact est plus important si :

- les conséquences sont irréversibles ou difficilement réversibles ;
- les effets se produisent surtout à plus long terme ;
- il concerne des domaines/problématiques prioritaires.

D. De quelle(s) manière(s) et dans quelle(s) autre(s) phase(s) du projet envisagez-vous de tenir compte de cette problématique dans le futur ?[3]

E. Au vu des réponses précédentes, votre projet a-t-il un impact potentiellement significatif[4] sur les personnes en situation de handicap ?

4. IMPLICATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES DÉCISIONS QUI LES CONCERNE.

A. Consulterez-vous des personnes en situation de handicap ou des organismes issus de la société civile (associations représentatives des personnes en situation de handicap, fonction consultative) lors de l'élaboration de la mesure ?

Si oui, de quelle manière ?

Si non, pourquoi ?

III. Sources

Analyse d'impact sur les personnes handicapées lors de l'élaboration des mesures prévues par les lois et les règlements du Québec, Office des personnes handicapées du Québec, 2016.

How to conduct a disability impact assessment? Guidelines for Government Departments, Department of Justice and Equality (Ireland), March 2012.

Test égalité des chances - Formulaire pour législation/réglementation. Bruxelles Coordination Régionale - Service Public Régional de Bruxelles – Equal.Brussels, Mars 2019.

[3] Les différentes phases de la procédure politique sont : la préparation (l'objet du projet), la mise en œuvre et l'évaluation de la politique. Vous pouvez tenir compte de la dimension de l'égalité des chances dans votre communication en présentant la diversité dans des illustrations et des photographies, en consultant des experts de l'égalité des chances, en veillant à la diversité dans les conseils/administrations/comités de sélection, en recueillant des indicateurs/statistiques, etc.

[4] Un impact significatif représente un impact plus particulier et plus important sur les personnes en situation de handicap que l'ensemble de la population visée par la mesure. Pour évaluer l'impact, il est important de tenir compte des éléments suivants :

- ✓ Les objectifs poursuivis par le projet
- ✓ Le public-cible
- ✓ La portée du projet
- ✓ Les modes d'intervention privilégiés
- ✓ Les besoins couverts.
- ✓ Les critères d'admissibilité.