

Avant-projet de décret du (date) modifiant le décret du 06 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire

Le Gouvernement wallon,

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

Après délibération,

ARRÊTE :

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

Article 1^{er}. Le présent décret règle, en partie, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée aux articles 127, § 1^{er} et 128, § 1^{er}, de celle-ci.

Art. 2. Dans l'article 3 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié par les décrets des 19 mars 2009 et 12 janvier 2012, les 2° et 3° sont remplacés par ce qui suit :

« 2° la discrimination fondée sur le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'allaitement, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre ;

3° la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine et la condition sociales ».

Art. 3. Aux articles 4, 6°, 7°, 8°, 9°, 10°, 12°, 14°, 7, §§ 1^{er} et 2, 9, 10, §2, 12, 23, 1°, 2°, 3°, 4°, 24, alinéas 1^{er} et 2, et 29 du même décret, modifiés par le décret du 12 janvier 2012, les mots « ou plusieurs » sont insérés entre les mots « l'un » et les mots « des critères protégés ».

Art. 4. A l'article 4 du même décret, modifié par le décret du 12 janvier 2012, les modifications suivantes sont apportées :

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

« 1° « relations de travail » : les relations découlant de la mise en œuvre des compétences visées à l'article 5, 5° à 19°, à l'exception de celles visées par l'article 4, 1° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, à l'article 5, 1° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination des femmes et des hommes et à l'article 4, 1°, de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ».

2° le 3° est remplacé par ce qui suit :

« 3° « Centre » : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 ;

3° au 5°, les mots « et la maternité, ou encore le transsexualisme et le changement de sexe » sont remplacés par les mots « , la maternité, l'allaitement, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre » ;

4° au 5°, les mots « la composition de ménage, » sont insérés entre les mots « l'état civil, » et « la naissance » ;

5° au 5°, les mots « actuel ou futur » sont abrogés ;

6° au 5°, les mots « la conviction syndicale, » sont insérés entre les mots « conviction politique, » et « la langue » ;

7° au 5°, les mots « et la condition » sont insérés entre les mots « origine » et « sociales » ;

8° au 6°, les mots « personnels ou attribués par association » sont insérés après les mots « sur la base de l'un ou plusieurs des critères protégés » et les mots « , une personne est traitée de manière moins favorable » ;

9° le 8° est complété par les mots « personnels ou attribués par association » ;

10° le 15° est remplacé par ce qui suit :

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

11° il est complété par les 16° et 17° rédigés comme suit :

« 16° « ménage » : l'ensemble des personnes occupant habituellement un même logement et vivant en commun ; il est constitué, soit par une personne vivant habituellement seule, soit par deux ou plusieurs personnes qui sont unies ou non par des liens de parenté ;

12° « accord de coopération du 12 juin 2013 » : l'accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune, au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980. ».

Art. 5. Dans l'article 4/1 du même décret, inséré par le décret du 12 janvier 2012, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots « l'accouchement et la maternité » sont remplacés par les mots « l'accouchement, la maternité et l'allaitement » ;

2° dans le paragraphe 2, les mots « , sur l'identité de genre ou sur l'expression de genre » sont insérés entre les mots « sur le changement de sexe » et les mots « est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe ».

Art. 6. Dans l'article 5, du même décret, remplacé par le décret du 19 mars 2009 et modifié par le décret du 12 janvier 2012, le paragraphe 1^{er} remplacé par un paragraphe rédigé comme suit :

« Art. 5. § 1^{er}. 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 agréées ;

17° les agences locales pour l'emploi ;

18° le reclassement professionnel ;

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

Art. 7. L'article 6 du même décret, partiellement annulé par l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 35/2010, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. Le présent décret ne s'applique pas en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées à l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. ».

Art. 8. Dans le même décret, il est inséré un chapitre III/1 intitulé « Retour d'un congé thématique ou de maternité, de paternité, de coparentalité, d'adoption ».

Art. 9. Dans le chapitre III/1 inséré par l'article 8, il est inséré un article 6/1 rédigé comme suit :

«Art. 6/1. Une personne engagée dans une relation de travail et bénéficiant d'un congé thématique tel que prévu dans le droit social ou d'un congé de maternité, de paternité, de coparentalité, d'adoption, retrouve, au terme de ce congé, sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il a droit durant son absence. ».

Art. 10. L'article 8 du même décret, modifié par les décrets des 19 mars 2009 et 12 janvier 2012, est remplacé par ce suit :

« Art. 8. § 1^{er}. Par dérogation à l'article 7 et dans les domaines visés à l'article 5, § 1^{er}, 5° à 19°, et § 2, une distinction directe fondée sur le sexe, sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine et la condition sociales peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles véritables et déterminantes.

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

1° une caractéristique déterminée, liée aux critères protégés visés au §1^{er}, est véritable et déterminante en raison de la nature des activités visées à l'article 5 § 1^{er}, 5° à 19°, et § 2, du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées ;

2° l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Gouvernement peut établir après consultation du Conseil économique et social de Wallonie et du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, une liste limitative des situations dans lesquelles un critère protégé constitue, conformément aux conditions prévues au paragraphe 2, une exigence professionnelle véritable et déterminante.

Si l'un des organes consultés ne se prononce pas dans les deux mois de la demande, il est passé outre. ».

Art. 11. L'article 8/1 du même décret, inséré par le décret du 19 mars 2009, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 8/1. §1^{er}. Par dérogation à l'article 7 et dans les domaines visés à l'article 5, §1^{er}, 3°, une distinction directe fondée sur le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine et la condition sociales peut être faite si l'accès et la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes caractérisées par l'un de ces critères est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§2. Le Gouvernement peut établir après consultation du Conseil économique et social de Wallonie et du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes une liste limitative de biens et services pouvant être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement à une personne caractérisée par l'un des critères protégés.

Si l'un des organes consultés ne se prononce pas dans les deux mois de la demande, il est passé outre. ».

Art. 12. Dans l'article 12, § 2, 4°, du même décret, le mot « inutilement » est inséré entre le mot « restreindre » et les mots « les droits ».

Art. 13. L'article 14 du même décret est remplacé par ce qui suit :

« Art. 14. Dans le respect des conditions fixées à l'article 12, § 2, le Gouvernement peut déterminer les hypothèses et les conditions dans lesquelles une action positive est mise en œuvre.
En l'absence d'arrêté pris conformément à l'alinéa 1^{er}, le juge vérifie, au cas par cas, si les conditions visées à l'article 12, § 2, sont respectées. ».

Art. 14. Dans l'article 16 du même décret, les mots « l'article 3 de la loi créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme » sont remplacés par les mots « l'article 6, § 2, de l'accord de coopération du 12 juin 2013 ».

Art. 15. Dans l'article 18 du même décret, le paragraphe 5 est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit :

« Elle s'applique aussi aux personnes qui interviennent comme conseil, défendeur ou soutien de la personne concernée. ».

Art. 16. Dans l'article 18/1 du même décret, inséré par le décret du 19 mars 2009, le paragraphe 9 est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit :

« Elle s'applique aussi aux personnes qui interviennent comme conseil, défendeur ou soutien de la personne concernée. ».

Art. 17. A l'article 20 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 3, les mots « tout en garantissant l'anonymat de la victime » sont insérés entre les mots « qu'il en rédige, » et les mots « , pendant le délai qu'il détermine » ;

2° le paragraphe 4 est complété par six alinéas rédigés comme suit :

« L'action est introduite par requête établie en quatre exemplaires et envoyée par recommandé ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jours, mois et année;

2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffe du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après la transmission du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action malgré toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il est statué sur l'action pénale uniquement après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, malgré tout recours et sans caution. Le greffe de la juridiction communique le jugement, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi. » ;

3° il est complété par le paragraphe 5 rédigé comme suit :

« § 5. Le présent article ne porte pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat. ».

Art. 18. A l'article 22, les mots « un critère protégé » sont remplacés par « un ou plusieurs des critères protégés ».

Art. 19. Dans le même décret, il est inséré un article 23/1 rédigé comme suit :

« Art. 23/1. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque, dans le domaine visé à l'article 5, § 1^{er}, 3°, commet une discrimination, au sens de l'article 4, 6°, 7°, 8° ou 9°, à l'égard d'une personne en raison d'un critère protégé ou d'un ou de plusieurs critères apparentés.

Les peines visées à l'alinéa 1^{er} s'appliquent également si la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison de l'un ou plusieurs des critères visés à l'alinéa 1^{er}. ».

Art. 20. Dans le même décret, il est inséré un article 23/2 rédigé comme suit :

« Art. 23/2. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination au sens de l'article 4, 6°, 7°, 8° ou 9°, à l'égard d'une personne en raison d'un critère protégé ou d'un ou de plusieurs critères apparentés.

Les peines visées à l'alinéa 1^{er} s'appliquent également si la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison de l'un ou plusieurs des critères visés à l'alinéa 1^{er}. ».

Art. 21. A l'article 29, §3, du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

- a) Au 1°, le mot « sexuées » est inséré après le mot « statistiques » et « générales » ;
- b) Au 3°, le mot « sexué » est inséré entre le mot « statistique » et « élémentaire ».

Art. 22. L'article 33 du même décret, modifié par les décrets des 19 mars 2009 et 12 janvier 2012, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 33. Le Gouvernement élabore, après consultation du Conseil économique et social de Wallonie, du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, et de tout autre organe consultatif et organisme compétent, un ou plusieurs plans, programmes d'actions ou mesures concernant l'entière des compétences wallonnes couvrant la législation.

Le Gouvernement assure le suivi du ou des plans, programmes d'actions ou mesures visés à l'alinéa 1^{er}. Il présente au Parlement un rapport d'évaluation avant la fin de la législature sur laquelle portent le ou les plans, programmes d'actions ou mesures. ».

Art. 23. A l'article 34 du même décret, modifié par le décret du 19 mars 2009, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots « « l'article 5, § 1^{er}, 3° à 8° » sont remplacés par les mots « l'article 5, § 1^{er}, 5° à 19° » ;

2° dans le paragraphe 2, les mots « visés à l'article 5, § 1^{er}, 3° à 8° » sont remplacés par les mots « l'article 5, § 1^{er}, 5° à 19° » ;

Art. 24. L'article 578 du Code judiciaire, modifié en dernier lieu par la loi du 23 novembre 2017, est complété par le 27° rédigé comme suit :

« 27° des contestations qui sont fondées sur le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. ».

Art. 25. L'article 581 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 31 juillet 2017 est complété par le 15° rédigé comme suit :

« 15° des contestations fondées sur le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. ».

Art. 26. L'article 585 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 25 décembre 2016, est complété par le 15° rédigé comme suit :

« 15° les demandes en cessation et indemnisation, et fixe les mesures éventuelles de publicité de sa décision, conformément à l'article 20 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. ».

Art. 27. L'article 587bis du même Code, inséré par la loi du 19 mars 1991, remplacé par la loi du 10 mai 2007 et modifié par la loi du 28 mars 2014, est complété par le 5° rédigé comme suit :

« 5° les demandes en cessation et indemnisation, et fixe les mesures éventuelles de publicité de sa décision, conformément à l'article 20 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. ».

Art. 28. L'article 588 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 25 décembre 2016, est complété par le 20° rédigé comme suit :

« 20° les demandes en cessation et indemnisation, et fixe les mesures éventuelles de publicité de sa décision, conformément à l'article 20 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. ».

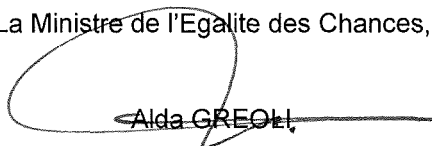
Namur, le XX/XX/XXXX.

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,

Willy BORSUS

La Ministre de l'Egalité des Chances,



Alda GREOLI

Exposé des motifs

Les discriminations restent nombreuses et fréquentes dans notre pays.

Selon le rapport 2016 du Centre interfédéral pour l'égalité des chances UNIA, le nombre de plaintes et de signalements augmente. En 2016, UNIA a comptabilisé 1 907 dossiers ouverts, soit une augmentation de 20 % par rapport à 2015. Le top 3 des critères de discriminations sont dans l'ordre : la prétendue race, le handicap et les convictions. Le Top 3 des domaines de discriminations : l'emploi, les biens et les services, les médias.

Selon le Baromètre Social réalisé par l'Institut wallon de l'étude, de la prospective et de la statistique (Iweps, 2016), 17% de la population wallonne déclarent qu'au cours des 12 derniers mois, ils ont fait l'objet d'une ou plusieurs discriminations.

Les femmes sont *plus nombreuses* que les hommes à se dire victimes de discrimination : 1 femme sur 5 en Wallonie déclare avoir été victime de discrimination(s) au cours des 12 derniers mois contre 12% des hommes interrogés.

Les femmes sont *plus souvent* victimes de discrimination que les hommes : 13% des femmes victimes ont subi plusieurs fois une discrimination au cours des 12 derniers mois contre 8% des hommes (les différences observées entre les femmes et les hommes sont statistiquement significatives).

Lorsque l'on analyse les raisons des discriminations subies par les femmes et les hommes, la première raison citée par les femmes (22% des femmes citent cette raison) est le sexe. La deuxième raison citée par 17% des femmes victimes de discrimination est l'âge. Ce critère de sexe est cité exclusivement par des femmes. Les hommes ne ressentent pas de discrimination du fait de leur sexe.

Parmi les hommes victimes, la première source de discrimination est liée à l'origine ethnique (24%) et ensuite à l'âge (11%).

Dès le 6 novembre 2008, la Wallonie s'est dotée d'un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié par les décrets des 19 mars 2009 et 12 janvier 2012.

Le 11 octobre 2011, dans le cadre d'un accord institutionnel, 8 partis politiques se sont toutefois accordés sur la sixième réforme de l'Etat qui devait consacrer une profonde évolution du système fédéral.

Le 2^{ème} volet de la réforme de l'Etat a été clôturé début 2014. Les modifications à la Constitution, les lois spéciales et les lois qui exécutent la

sixième réforme de l'Etat ont été publiées le 31 janvier 2014 au Moniteur Belge. Ces textes de loi règlent notamment le transfert de compétences aux Communautés et Régions et principalement le transfert de compétences de l'Etat fédéral vers les Communautés et Régions. Parmi les matières transférées, on retrouve le marché du travail.

Tenant compte de ces nouvelles compétences, il est proposé de compléter le champ d'application du décret. Cette modification est également mise à profit pour apporter d'autres modifications de forme et de fond au décret, notamment pour répondre plus adéquatement aux règles fixées dans la 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, mais aussi afin d'uniformiser les législations existantes dans les autres entités fédérale et fédérées en matière de lutte contre les discriminations.

Le texte présenté apporte les modifications suivantes :

I. Quant aux formes de discrimination

Le 31 janvier 2013, le gouvernement fédéral et les entités fédérées, dont la Wallonie, ont mis sur pied un plan d'actions commun afin de prévenir et de mieux lutter contre les violences envers les personnes homosexuelles et transgenres. Ce plan, construit autour de six priorités, prévoyait notamment d'améliorer la législation existante.

Cette priorité correspondait au fait que la législation actuelle recouvrait les incidents transphobes de manière relativement limitée. En effet, une transition pouvant durer plusieurs années, celle-ci peut entraîner des problèmes de discrimination dans la mesure où les documents d'identité ne révèlent pas encore l'identité (de genre) de la personne. De même, les personnes transgenres qui ne subissent pas ou ne souhaitent pas subir de transition sont, elles aussi, confrontées à des problèmes de ce type.

A cet égard, il a été proposé que la législation reprenne non seulement le changement de sexe, mais également l'expression et l'identité de genre dans leurs critères protégés. Ces notions recouvrent de manière plus large le terme « transsexualisme », devenu désuet et qui est par ailleurs supprimé du décret.

Dans un autre registre, de manière à protéger les mères de famille, le décret interdit actuellement toute forme de discrimination fondée sur les critères apparentés au sexe que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité. Afin de clarifier et d'élargir le champ de protection existant actuellement, il est proposé d'ajouter l'allaitement aux critères apparentés au sexe. Dans un rapport de 2013, le Parlement européen a invité « la Commission à contrôler avec une attention particulière toute discrimination liée à l'allaitement,

notamment les discriminations éventuelles dans l'accès aux biens et aux services dans les zones et les espaces publics ».

La composition de ménage est également introduite afin de protéger la diversité des structures familiales, notamment les familles monoparentales qui sont majoritairement prises en charge par des femmes insuffisamment protégées par les critères actuels, ainsi que pour interdire explicitement les discriminations fondées sur les responsabilités familiales, conformément à la Convention n°156 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales signée et ratifiée par la Belgique, le 10 avril 2015.

Le décret est également modifié afin de tenir compte des cas de discriminations multiples ou lorsque plusieurs critères peuvent être invoqués. Il est donc fait référence à « un ou plusieurs » des critères protégés et non plus sur la base d'un seul des critères protégés.

L'état de santé antérieur est également pris en compte dans les critères protégés et non plus seulement l'état de santé actuel et futur. De cette manière, une personne ayant rencontré des problèmes de santé par le passé est également protégée contre les discriminations dont elle est victime sur cette base.

Le terme origine sociale est étendu à la condition sociale pour tenir compte, par exemple, des situations visant les sans-abri, les demandeurs d'emploi, les personnes sortant ou qui sont sorties du système de la prostitution ou encore les personnes qui ont un passé judiciaire.

Enfin, la discrimination par association est intégrée afin de protéger également les proches des personnes concernées par la discrimination.

II. Quant aux relations de travail

Comme évoqué ci-avant, la sixième réforme de l'état, dont les textes légaux ont été publiés le 31 janvier 2014 au Moniteur belge, consacre le transfert d'un nombre important de compétences aux régions, notamment en matière d'emploi.

Le décret wallon relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, dont les dernières modifications datent du 12 janvier 2012, n'intègre pas encore ces compétences en matière d'emploi dans son champ d'application.

Afin d'éviter tout vide juridique pour certains cas de discrimination qui se présenteraient en matière d'emploi, il convient donc de modifier le décret en ce sens.

III. Quant au retour de congés

La 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 prévoit en ses articles 15 et 16 des mesures de protection à l'égard des personnes revenant de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Le Décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations transpose la directive en son article 15 qui prévoit qu'« *un parent, engagé dans une relation d'emploi visée au présent chapitre, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence* ».

Le décret germanophone du 19 mars 2012 reprend une disposition identique en son article 9.

Le décret wallon, bien qu'il vise déjà en son article 3 toutes formes de discriminations basées sur le sexe et notamment sur le critère apparenté qu'est la maternité, est à l'heure actuelle plus limitatif, notamment par rapport à la question de la paternité.

Dans un souci d'harmonisation des législations et afin de protéger adéquatement les personnes revenant d'un congé thématique tel que prévu dans le droit belge ou d'un congé de maternité, paternité, coparentalité, d'adoption, une disposition est insérée dans le décret wallon.

IV. Quant aux dérogations à l'interdiction de distinction

Le décret prévoit des situations dérogatoires à l'interdiction de distinction sur la base des critères protégés. Ces distinctions se justifient uniquement par des exigences professionnelles véritables et déterminantes, sous certaines conditions fixées par le décret.

Actuellement, il est prévu que le Gouvernement détermine, pour tous les critères protégés, les situations exemplatives dans lesquelles une caractéristique constitue une telle exigence professionnelle véritable et déterminante et que le juge puisse vérifier, pour les situations non prévues par le Gouvernement, les cas où les caractéristiques constituent des exigences professionnelles.

Par ailleurs, la Directive 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 ne prévoit pas de distinctions

possibles sur la base du sexe, en dehors de celles prévues par les états membres, sous certaines conditions.

Il est donc proposé d'intégrer la notion de faculté à l'établissement de listes limitatives pour tous les critères protégés. Il appartient donc au juge de procéder aux vérifications au cas par cas et, s'il le souhaite, au Gouvernement d'établir une liste limitatives.

V. Quant à la protection des personnes défendant ou témoignant en faveur d'une personne victime de discrimination

La Commission européenne, dans un courrier datant du 29 avril 2015, met en demeure les différentes autorités belges, en ce compris la Wallonie, de se conformer à la directive 2006/54/CE pour laquelle elles sont en infraction (infraction n°2015/2012).

La Commission souligne dans ce courrier que, *"Conformément à l'article 24 de la directive, les Etats membres doivent introduire dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires 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."*

Elle rappelle également le considérant 32 de la directive qui spécifie à cet égard qu'« (...) un travailleur défendant une personne protégée par la présente directive ou témoignant en sa faveur devrait avoir droit à la même protection ».

Suite aux échanges entre la Commission et la Belgique dans le cadre du dossier « EUPILLOT 5259/13/JUST », la Commission considère que le champ d'application des mesures prises par les différentes autorités belges, en ce compris la Wallonie, pour protéger contre les mesures de rétorsion est *"trop restreint et ne permet pas de protéger les personnes autres que la victime ou les témoins formels de la discrimination pour inclure toute personne défendant une victime ou témoignant en sa faveur"*. Dès lors, elle conclut que *"les différentes dispositions belges apparaissent en violation de l'article 24 de la directive 2006/54"*.

Par conséquent, le §5 de l'article 18 et le §9 de l'article 18/1 du décret ont été modifiés pour élargir la protection contre les mesures de rétorsion à toute personne défendant, soutenant, conseillant ou témoignant en faveur d'une personne victime de discrimination.

VI. Quant aux modalités des actions en cessation

Par le présent décret, le Président du tribunal de première instance, du travail et du commerce disposent d'habilitations pour constater l'existence et ordonner la cessation d'un acte constituant un manquement aux dispositions du décret.

A l'heure actuelle, ces habilitations restent théoriques puisque le Code Judiciaire ne prévoit pas ces compétences pour ces Présidents. Il est donc nécessaire de le modifier en conséquence afin que les habilitations décrétales aux Présidents puissent s'appliquer pleinement.

La fixation des compétences des juridictions judiciaires relève des compétences de l'Etat fédéral en vertu des articles 145 et 146 de la Constitution. Il est dès lors fait usage des compétences implicites (article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980) afin de modifier les compétences des juridictions judiciaires.

L'intervention du législateur régional est ici limitée aux seules dispositions du Code judiciaire pertinentes.

VII. Quant à la pénalisation des actes de discrimination.

Dans le cadre des relations de travail et de la fourniture de biens et services, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie prévoit en son article 24 de pénaliser les *discriminations fondées sur la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique*. En outre, la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination prévoit une disposition similaire à l'égard de quiconque commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de son sexe.

Dans un souci d'harmonisation du décret et afin de permettre une pénalisation de tous les actes de discrimination dans les domaines de l'emploi et de la fourniture de biens et services, tous les critères protégés sont ramené sur un pied d'égalité dans le présent décret.

VIII. Quant au rapportage

Le décret du 06 novembre 2008 prévoit que le Gouvernement élabore, après concertation avec le Conseil Economique et Social de la Wallonie (CESW) et le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes (CWEHF), un plan ou des mesures d'action qui couvrent la législature et qu'il assure le suivi de ces actions. Il prévoit également que le Gouvernement présente au Parlement

wallon un rapport d'évaluation à la fin de la législature. En outre, il charge l'IWEPS de la collecte, centralisation et diffusion d'études relatives à la lutte contre certaines formes de discrimination et il charge le CESW et le CWEHF de remettre des avis d'initiative ou à la demande du Gouvernement wallon.

Il est proposé de tenir compte dans la procédure d'élaboration, de suivi et d'évaluation du plan d'actions visé par le décret, de la multitude d'organes et organismes potentiellement et légitimement consultables par le Gouvernement wallon, en matière de lutte contre les discriminations. Par exemple, pour le critère de l'orientation sexuelle, la Wallonie reconnaît depuis le 1^{er} janvier 2016 une Fédération des maisons arc-en-ciel qui pourrait éventuellement être consultée.

Il est donc proposé de laisser plus de marge de manœuvre au Gouvernement quant au choix des organes et organismes à consulter, sans trop formaliser la mise en œuvre du plan et des actions dès le départ.

Par ailleurs, le décret a prévu la possibilité pour le Gouvernement de conclure avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) et avec le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances (UNIA), un protocole destiné à préciser les modalités de collaboration, notamment en matière de conciliation relative aux cas de discrimination.

Dans ce cadre, un protocole de collaboration entre la Région et l'IEFH a été signé le 23 janvier 2009 tandis qu'un accord de coopération a été conclu le 12 juin 2013 entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés afin de créer le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 08 août 1980.

De par ces actes, ces deux institutions sont chargées de la mise en œuvre effective du décret et doivent par ailleurs veiller au respect de ses dispositions.

Les rôles dévolus à l'IWEPS, au CESW et au CWEHF, en dehors de leur intervention possible dans le cadre du plan d'actions mené par le Gouvernement wallon, en deviennent donc désuets et n'ont plus lieu d'être dans le décret.

IX. Quant au « Toilettage » du décret

Plusieurs modifications de forme ainsi que certaines précisions ont été apportées au décret. Parmi ces modifications, on notera le fait que les termes « exigence(s) professionnelle(s) essentielle(s) et déterminante(s) » soient remplacés par « exigence(s) professionnelle(s) véritable(s) et déterminante(s) »

L'accord de coopération du 12 juin 2013 créant le Centre interfédéral pour l'égalité des Chances et la lutte contre le racisme et les discriminations et qui remplace le Centre pour l'égalité des chances créé par la loi du 15 février 1993 a également été pris en compte pour la définition du « Centre », au niveau de l'article 4 3°.

Commentaire des articles

Article 1^{er}

Cet article précise les bases légales sur lesquelles le décret est fondé.

Le décret met en œuvre des compétences régionales en matière d'emploi et de politique économique et les compétences de la Communauté française relative à la formation professionnelle dont l'exercice a été transféré à la Région.

Il est malaisé de dissocier ces compétences, de sorte qu'il est proposé d'adopter un seul décret qui aura, compte tenu des différentes compétences mises en jeu, un champ d'application différent.

Article 2

L'article 3, 2° du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination introduit l'allaitement, l'identité de genre et l'expression de genre comme critères apparentés au sexe, et le terme transsexualisme est supprimé.

L'allaitement est introduit pour protéger les femmes allaitantes. En effet, la restriction du droit de licenciement liée à la grossesse et à l'accouchement cesse en effet un mois après la fin du congé. L'allaitement ne pouvant concerner que les femmes, une discrimination en raison de celui-ci sera considérée comme une discrimination fondée sur le sexe. Dans un rapport de 2013, le Parlement européen a d'ailleurs invité « la Commission à contrôler avec une attention particulière toute discrimination liée à l'allaitement, notamment les discriminations éventuelles dans l'accès aux biens et aux services dans les zones et les espaces publics ».

L'identité de genre : au sens psychosocial, l'identité de genre d'une personne se réfère au genre auquel elle s'identifie. Selon les situations et les moments, les personnes s'identifient au genre assigné à leur naissance, à un autre genre, ou à aucun genre en particulier.

L'expression de genre renvoie à la manière dont les personnes expriment leur identité de genre (vêtements, coiffure, langage, attitude...) et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'expression de genre ne correspond pas forcément au genre assigné à la naissance. L'expression de genre englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d'expression donnée au genre (travestie, drag king/queen, etc.).

La composition de ménage est introduite afin de protéger la diversité des structures familiales, notamment, les familles monoparentales qui sont majoritairement prises en charge par des femmes insuffisamment protégées par les critères actuels (sexe, état civil, fortune, etc.), ainsi que pour interdire explicitement les discriminations fondées sur les responsabilités familiales, conformément à la Convention n°156 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales signée et ratifiée par la Belgique, le 10 avril 2015.

L'article 3, 3° est également modifié pour tenir compte de l'état de santé de manière générale, ce qui inclut l'état de santé antérieur et non plus seulement l'état de santé actuel et futur.

Le terme origine sociale est étendu à la condition sociale pour tenir compte par exemple des situations visant les sans-abri, les demandeurs d'emploi, des personnes qui ont un passé

judiciaire ou encore les personnes sortant ou qui sont sorties du système de la prostitution. Le terme « social » est rattaché tant à l'origine qu'à la condition.

La conviction syndicale est réintégrée (lacune législative).

Article 3

Les différents articles du même décret ont été modifiés afin de tenir compte des cas de discriminations multiples ou lorsque plusieurs critères peuvent être invoqués. Il est donc fait référence à « un ou plusieurs » des critères protégés et non plus sur la base d'un seul des critères protégés.

Article 4

Cette disposition apporte des modifications à l'article 4 du décret.

Le point 1° modifie la définition des « relations de travail », afin d'y intégrer les relations intervenant entre les bénéficiaires ou destinataires des politiques d'emploi relevant dorénavant du champ d'application du décret (en exécution de l'article 6) et les opérateurs mettant en œuvre ces compétences.

Le point 2° modifie l'appellation du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, afin de tenir compte de sa nouvelle appellation.

Le point 3° de l'article tient compte des modifications apportées à l'article 3,2° qui prévoient que l'allaitement, l'identité de genre et l'expression de genre sont des critères apparentés au sexe, et à l'article 3, 3° en ce qui concerne la composition de ménage, l'état de santé et l'origine et la condition sociale.

Le 10° introduit les définitions de ménage et les références de l'accord de coopération visant le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations

Article 5

Les distinctions de traitement fondées sur l'allaitement, l'identité de genre ou l'expression de genre sont traitées comme des distinctions directes fondées sur le sexe, et non comme des distinctions indirectes. Le régime de justification n'est en effet pas identique dans l'un et l'autre cas, au regard des chapitres IV et V du décret.

La discrimination par association est également intégrée afin de protéger également les proches des personnes concernées par la discrimination.

La définition du ménage est également introduite.

Article 6

Cet article complète le champ d'application du décret afin de tenir compte des nouvelles compétences en matière d'emploi transférées de l'Etat fédéral vers les Régions et la Communauté française dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat.

Entrent donc dans le champ d'application du décret toutes les compétences de la Région en matière d'emploi, telles qu'elles sont visées par l'article 5, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

Entrent également dans le champ d'application du décret les compétences de formation professionnelle, visées à l'article 4, 16° de la loi spéciale du 8 août 1980 et par l'article 3, 9° du décret du 3 avril 2014 relatif aux compétences de la Communauté française dont l'exercice est transféré à la Région wallonne et à la Commission communautaire française.

Article 7

En cas de harcèlement dans les relations de travail vis à vis des personnes visées à l'article 2, §1er de la loi du 4 août 1996, qui vise les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées aux travailleurs, le présent décret n'est pas applicable. En effet, le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail relève du Code sur le bien-être au travail.

Article 8

Cet article vise à insérer un nouveau chapitre dans le décret, dont l'objet est de protéger la personne qui revient de congé de maternité, paternité, coparentalité, d'adoption, de congé parental, de congé pour soins palliatifs ou de congé pour assistance médicale contre tout changement moins favorable dans ses conditions d'emploi.

Article 9

Cet article protège la personne qui revient d'un congé thématique tel que prévu dans le droit social ou d'un congé de maternité, paternité, coparentalité, d'adoption, contre tout changement moins favorable dans ses conditions d'emploi.

Article 10

Cet article modifie l'article 8 du décret afin, d'une part, de tenir compte du nouveau champ d'application du décret.

L'article 8 prévoit qu'une distinction directe fondée sur critère protégé peut, en matière de relations de travail, être justifiée par des exigences professionnelles véritables et déterminantes. L'article a été revu afin de viser les nouveaux critères protégés introduits par l'article 2.

Les distinctions directes fondées sur ces critères sont toutes traitées de la même manière.

En effet, le Gouvernement peut adopter une liste limitative des situations dans lesquelles un critère protégé constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante. Le Gouvernement peut évidemment modifier la liste limitative lorsque des éléments nouveaux le justifient.

S'il adopte une telle liste, les situations dans lesquelles des distinctions fondées sur un critère protégé ne s'y trouvent pas ne peuvent faire l'objet d'une justification fondée sur une exigence professionnelle véritable et déterminante.

Si le Gouvernement n'adopte pas de liste limitative, le juge vérifie au cas par cas si la caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante.

Article 11

Une distinction directe fondée sur critère protégé peut, en matière d'accès et de fourniture de biens et de services, être objectivement justifiée par un but légitime lorsque les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'article est revu afin de viser tous les critères protégés (à l'exception de ceux visés par la directive 2000/43) et plus uniquement le critère du sexe.

Le Gouvernement peut adopter une liste limitative des fournitures et services dans lesquelles une distinction directe fondée sur un critère protégé peut être objectivement justifiée. Le Gouvernement peut évidemment modifier la liste limitative lorsque des éléments nouveaux le justifient.

S'il adopte une telle liste, les fournitures et services dans lesquels des distinctions directes sont établies qui ne s'y trouvent pas ne peuvent faire l'objet d'une justification.

Si cette liste n'est pas adoptée, c'est le juge qui vérifie au cas par cas si la distinction peut être objectivement justifiée.

Article 12

Les actions positives mises en œuvre doivent entre autres être proportionnées.

Article 13

Cette disposition remplace l'article 14 du décret.

Le Gouvernement peut fixer le cadre de la mise en œuvre des actions positives dont les conditions sont prévues à l'article 12, § 2 du décret. En l'absence d'arrêté pris en la matière, c'est le juge qui vérifiera au cas par cas que les conditions de l'article 12 § 2 relatives aux actions positives sont respectées.

Article 14

Cette disposition modifie l'article 16 du décret du 6 novembre 2008. Il est actualisé pour tenir compte de la nouvelle base juridique relative au Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations.

Article 15

Cette disposition modifie l'article 18 du décret du 6 novembre 2008.

Dans le domaine autre que celui des relations de travail, la personne contre qui est dirigée la plainte ne peut pas prendre de mesures préjudiciables à l'encontre des personnes qui interviennent comme témoin, conseil, défenseur ou soutien de la personne concernée par une violation du décret.

Article 16

Cette disposition modifie l'article 18/1 du décret du 6 novembre 2008.

Dans le domaine des relations de travail, la personne contre qui est dirigée la plainte ne peut pas prendre de mesures préjudiciables à l'encontre des personnes qui interviennent comme témoin, conseil, défenseur ou soutien de la personne concernée par une violation du décret.

Article 17

Cette disposition modifie l'article 20 du décret du 6 novembre 2008.

Les modalités d'introduction et d'instruction d'une action en cessation sont notamment précisées.

L'anonymat de la victime est également garanti étant donné que la mention du nom de celle-ci est superflue, la discrimination ne portant pas sur la personne en tant que telle mais sur le critère qui lui est attaché.

Article 18

Cette disposition modifie l'article 22 du décret du 6 novembre 2008.

L'article est modifié afin de tenir compte des cas de discriminations multiples ou lorsque plusieurs critères peuvent être invoqués. Il est donc fait référence à « un ou plusieurs » des critères protégés et non plus sur la base d'un seul des critères protégés.

Article 19

Cette disposition modifie l'article 23/1 du décret du 6 novembre 2008.

Une discrimination fondée sur un critère protégé ou apparenté à un critère protégé dans le domaine des biens et services est à présent constitutive d'un délit pénal.

Article 20

Cette disposition modifie l'article 23/2 du décret du 6 novembre 2008.

Une discrimination fondée sur un critère protégé ou apparenté à un critère protégé dans le domaine du travail est à présent constitutive d'un délit pénal.

Article 21

Cette disposition modifie l'article 29 du décret du 6 novembre 2008.

Les statistiques doivent être sexuées.

Article 22

Cette disposition modifie l'article 33 du décret du 6 novembre 2008.

Cet article fixe les modalités de mise en œuvre, de suivi et de rapportage du décret permettant au Gouvernement de lutter contre les discriminations.

Article 23

Cette disposition modifie l'article 34 du décret du 6 novembre 2008.

Cet article tient compte des nouvelles compétences transférées de l'Etat fédéral vers les Communautés et les Régions dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, en matière d'emploi.

Article 24

Cet article modifie le code judiciaire afin d'inclure les litiges relatifs au présent décret dans la compétence matérielle du tribunal du travail.

Article 25

Cet article modifie le code judiciaire afin d'inclure les litiges relatifs au présent décret dans la compétence matérielle du tribunal du travail.

Article 26

Cet article modifie le code judiciaire afin d'inclure les litiges relatifs au présent décret dans la compétence matérielle du tribunal de première instance.

Article 27

Cet article modifie le code judiciaire afin d'inclure les litiges relatifs au présent décret dans la compétence matérielle du tribunal du travail.

Article 28

Cet article modifie le code judiciaire afin d'inclure les litiges relatifs au présent décret dans la compétence matérielle du tribunal du commerce.

Tableaux de concordance

Avant-projet de décret	Directive 2004/113/CE
Art. 1	Art. 17
Art. 2	Art. 2
Art. 3	-
Art. 4	Art. 4
Art. 5	Art. 4
Art. 6	Art. 1
Art. 7	-
Art. 8	-
Art. 9	-
Art. 10	-
Art. 11	Art. 4, point 5
Art. 12	-
Art . 13	-
Art . 14	-
Art . 15	Art. 6
Art. 16	Art. 8
Art. 17	-
Art. 18	-
Art. 19	Art.8 et 14
Art. 20	-
Art. 21	Art.14
Art. 22	-
Art. 23	Art. 9
Art. 24	-
Art. 25	-
Art. 26	-
Art. 27	-
Art. 28	Art. 8
Art . 29	-
Art . 30	Art. 8

Avant-projet de décret	Directive 2000/78/CE
Art. 1	Art. 18
Art. 2	Art. 2
Art. 3	-
Art. 4	Art. 2
Art. 5	-
Art. 6	Art. 1
Art. 7	-
Art. 8	-
Art. 9	-
Art. 10	Art. 4
Art. 11	-
Art. 12	-
Art. 13	-
Art. 14	-
Art. 15	Art. 4
Art. 16	Art. 9
Art. 17	-
Art. 18	Art. 11
Art. 19	Art. 9
Art. 20	-
Art. 21	Art. 17
Art. 22	Art. 17
Art. 23	Art. 10
Art. 24	-
Art. 25	-
Art. 26	Art. 9
Art. 27	Art. 9
Art. 28	-
Art. 29	Art. 9
Art. 30	Art. 8

Avant-projet de décret	Directive 2000/43/CE
Art. 1	Art. 16
Art. 2	Art. 2
Art. 3	-
Art. 4	-
Art. 5	-
Art. 6	Art. 1 et 3
Art. 7	-
Art. 8	-
Art. 9	-
Art. 10	Art. 4
Art. 11	Art. 4
Art. 12	-
Art . 13	-
Art . 14	-
Art . 15	Art. 5
Art. 16	Art. 7
Art. 17	Art. 9
Art. 18	Art. 9
Art. 19	Art. 7
Art. 20	-
Art. 21	Art.15
Art. 22	Art.15
Art. 23	Art. 8
Art. 24	Art.12
Art. 25	-
Art. 26	Art. 7
Art. 27	Art. 7
Art. 28	Art. 7
Art . 29	Art. 7
Art . 30	Art. 7

Avant-projet de décret	Directive 2000/54/CE
Art. 1	Art. 33
Art. 2	Art. 2
Art. 3	-
Art. 4	-
Art. 5	Art. 2
Art. 6	Art. 1
Art. 7	-
Art. 8	-
Art. 9	Art. 9, 15,16
Art. 10	Art. 14
Art. 11	-
Art. 12	-
Art. 13	-
Art. 14	-
Art. 15	Art. 3
Art. 16	Art. 17
Art. 17	Art. 9
Art. 18	Art.24, 32
Art. 19	Art.17
Art. 20	-
Art. 21	-
Art. 22	Art.25
Art. 23	Art. 19
Art. 24	-
Art. 25	-
Art. 26	Art. 17
Art. 27	Art. 17
Art. 28	-
Art . 29	Art. 17
Art . 30	-