

**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 la proposition 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 1^{er}. Le présent décret règle, 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 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 1^{er}, 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 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. 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...(date).

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,


Elío DI RUPO

La Ministre de l'Égalité des chances,


Christie MORREALE

II. — 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 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 travailleuse-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 23/8/2022.

Article 15

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

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 féminin². 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)pension³.

Il en va de même pour le congé parental : en 2019, en Belgique, deux tiers des congés parentaux étaient pris par des femmes⁴.

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 travail⁵. Parmi ceux-ci, une grande majorité est liée au sexe ainsi qu'à la grossesse, l'accouchement et la maternité⁶. 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 paternité⁷.

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.

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 tard⁸.

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 :

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

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.).

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 Directive 2019/1158/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 droit 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 fédéral⁹.

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.

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.

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.