

Avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination

Article 1^{er}. L'article 1^{er} du décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination est complété d'un point 7° formulé comme suit :

« 7° La directive 2023/970 (UE) du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit. »

Art. 2. Au sein de l'article 2 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° Le point 3° est remplacé par ce qui suit « 3° le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale » ;

2° Le point 4° est remplacé par ce qui suit « 4° l'état civil, la naissance, les responsabilités familiales, la fortune, la condition et l'origine sociale, la conviction politique ou syndicale, la langue, les accents et traits de prononciation, l'état de santé, une caractéristique physique ou génétique » ;

3° Le même article est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ces critères protégés peuvent être réels ou supposés, octroyés en propre ou par association, pris seuls ou en combinaison. »

Art. 3. À l'article 3, 1°, du même décret, les mots « le sexe et les critères assimilés que sont la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ou la conviction syndicale » sont remplacés par « le sexe, la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale ; l'état civil, la naissance, les responsabilités familiales, la fortune, la condition et l'origine sociale, la conviction politique ou syndicale, la langue, l'état de santé, une caractéristique physique ou génétique ou le handicap ».

Art. 4. Aux articles 3, 9°, et 5, alinéa 2, 4°, du même décret, les mots « personne handicapée » sont remplacés par « personne en situation de handicap ».

Art. 5. Aux articles 3, 2°, 4°, 6°, 8°, 10°, 5, 6, § 1^{er}, alinéa 2, 19, alinéa 1^{er}, 22, alinéa 1^{er}, 26, alinéa 1^{er}, 29, alinéa 1^{er}, 42, alinéa 1^{er}, 52, 55, 56, alinéa 2, les mots « de l'un des critères » sont chaque fois remplacés par les mots « d'un ou plusieurs des critères ».

Art. 6. À l'article 3, 11°, du même décret, « l'article 127, § 1^{er}, 1°, » est remplacé par « les articles 127 et 128 ».

Art. 7. À l'article 3, 14°, du même décret, les mots « à l'article 4, alinéa 5, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, l'enseignement secondaire en alternance organisé par le décret du 3 juillet 1991 et l'enseignement supérieur visé à l'article 1er, § 3, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur » sont remplacés par « à l'article 1.2.1-6 du Code de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire ».

Art. 8. L'article 3 du même décret est complété des points 28 à 30 ainsi formulés :

« 28° « Sexe » : entendu comme faisant référence aux caractéristiques biologiques et physiologiques, servant à différencier les hommes et les femmes, en tenant compte que ces caractéristiques ne s'excluent pas forcément, notamment dans le cas des personnes intersexes ;

29° « Discrimination cumulée » : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables ;

30° « Discrimination intersectionnelle » : situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables ».

Art. 9. À l'article 5 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° Dans le point 1° du deuxième alinéa, les mots « d'une femme liée à la grossesse, l'accouchement ou la maternité, ou encore le changement de sexe » sont remplacés par « d'une personne liée à la grossesse, la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale » ;

2° Dans le point 4° du deuxième alinéa, les mots « personne handicapée » sont remplacés par « personne en situation de handicap » ;

3° Le même article est complété par trois alinéas formulés comme suit :

« Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables, constitue une discrimination cumulée, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions du chapitre 5. Pour l'évaluation de la justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement.

Toute distinction directe ou indirecte fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables, constitue une discrimination intersectionnelle, à moins que cette distinction ne soit justifiée en vertu des dispositions du chapitre 5. Pour l'évaluation de la

justification, est d'application le régime de justification le plus favorable à la personne concernée par la distinction de traitement. »

Art. 10. À l'article 7 du même décret, des points 5, 6 et 7 ainsi formulés sont insérés :

« 5° « Candidat » : la personne qui postule une fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1^{er} ;

6° « Travailleur » : la personne titulaire de la fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1^{er} ;

7° « Aidant » : la personne qui a des responsabilités à l'égard d'enfants qui résident à son domicile, ou encore de membres de la famille qui ont besoin d'aide ou d'assistance, en raison de leur vulnérabilité ou en situation de dépendance. »

Art. 11. À l'article 9 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° Les mots « l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale » sont remplacés par « l'état civil, la naissance, les responsabilités familiales, la fortune, la condition et l'origine sociale, la conviction politique ou syndicale, la langue, l'état de santé, une caractéristique physique ou génétique ou le handicap » ;

2° Il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les personnes. »

Art. 12. À l'article 14, alinéa 2, les mots « sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 45 s'applique » sont ajoutés après « l'exécution de leur travail ».

Art. 13. La Section VI du Chapitre I^{er} du Titre II est renommée comme suit « Retour de congé lié aux responsabilités familiales ».

Art. 14. À l'article 15 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° Les mots « ou un aidant » sont ajoutés après « Un parent » ;

2° Les mots « en congé de maternité, de paternité ou d'adoption » sont remplacés par « en congé de maternité, de naissance, d'adoption, parental ou dans le cadre des responsabilités familiales » ;

3° Le même articles est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« En cas d'impossibilité, l'employeur lui attribue une fonction équivalente ou similaire, qui est conforme à son contrat de travail ou à sa relation de travail.

Un parent ou un aidant a le droit de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence dans le cadre d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, d'un congé parental ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales.

Un parent ou un aidant a le droit de bénéficier de tous les droits acquis ou en cours d'acquisition durant la prise d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption, d'un congé parental ou d'un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales. »

Art. 15. Dans le Chapitre I^{er} du titre II du même décret, il est inséré une section VIII intitulée « Droit à l'égalité entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations », qui se lit comme suit :

« Section VIII. Droit à l'égalité entre les femmes et les hommes par la transparence des rémunérations

Art. 15/2. Dans le cadre des conditions d'accès visés à l'article 8, alinéa 2, les candidats à un emploi reçoivent des informations sur la rémunération initiale ou la fourchette de rémunération initiale correspondant au poste concerné.

Les structures de rémunération sont de nature à permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail, en fonction de critères objectifs non discriminatoires convenus avec les organisations représentatives des travailleurs, lorsqu'il en existe. Ces critères ne sont pas fondés, directement ou indirectement, sur le sexe des travailleurs. Les compétences non techniques pertinentes ne sont pas sous-évaluées. Est considéré comme discriminatoire toute structure de rémunération qui ne serait pas transparente au sens de la directive 2023/970.

Ces informations sont disponibles dès la publication des offres d'emploi ou annonces d'emploi dans un format accessible aux personnes en situation de handicap. »

Art. 15/3. Les services du Gouvernement publient annuellement un rapport évaluant l'écart de rémunération et la répartition dans les carrières entre travailleurs et travailleuses pour l'ensemble des relations d'emploi visées à l'article 8, alinéa 1^{er} selon les données récoltées l'année précédente.

Ce rapport comprend également une évaluation des congés octroyés aux travailleurs et travailleuses, qui établit le relevé différencié de la rémunération des congés de maternité, de naissance, d'adoption, parental ou d'autres congés dans le cadre des responsabilités familiales.

Le Gouvernement arrête les dates auxquels sont attendus les premières évaluations de l'employeur, selon ses effectifs.

Art. 15/4 L'employeur ne demande pas aux candidats à un emploi l'historique de leur rémunération au cours des relations de travail actuelles ou antérieures.

Il met à la disposition de ses travailleurs, d'une manière facilement accessible, les critères qui sont utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs.

Il veille à ce que les processus de recrutement soient menés de façon non discriminatoire de manière à ne pas compromettre le droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Sans préjudice de l'article 3 du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles, il veille à ce que les offres d'emploi et les dénominations de postes soient libellées de manière non discriminatoire.

À partir de 2026, il informe annuellement les travailleurs de leur droit de disposer par écrit des informations sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, des travailleurs accomplissant le même travail qu'eux ou un travail de même valeur. »

Art. 15/5 Pour l'ensemble des obligations visées aux articles 15/2 et 15/4, les services du Gouvernement prennent la charge de la collecte et de la publication des données pertinentes s'agissant des relations d'emploi visées par l'article 8, alinéa 1er, 2°.

Art. 16. Dans le Chapitre 1^{er} du titre II du même décret, il est inséré une section IX intitulée « Classification des professions et des fonctions », qui se lit comme suit :

« Section IX. Classification des professions et des fonctions

Art. 15/6. Lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système est fondé sur des critères communs aux travailleurs et aux travailleuses et est établi de manière à exclure les discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe.

Art. 15/7. Le Gouvernement peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes prévu par le présent décret.

Art. 17. À l'article 16 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° Au point 1° les mots « et répétées » sont supprimés ;

2° Au point 1°, les mots « d'un bénéficiaire de l'enseignement » sont remplacés par « d'une personne qui bénéficie de l'enseignement » ;

3° Au point 2°, les mots « dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes » sont remplacés par « dont l'individu qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité des personnes ».

Art. 18. À l'article 23 du même décret, les mots « d'un bénéficiaire de l'enseignement » sont remplacés par « d'une personne qui bénéficie de l'enseignement ».

Art. 19. À l'article 44, § 1^{er} du même décret, les mots « à l'auteur de la plainte » sont remplacés par « à la personne ayant introduit la plainte ».

Art. 20. À l'article 44, § 2, à l'article 45, §3 et à l'article 47 du même décret les mots « à l'auteur de la discrimination » sont remplacés par « à la personne qui est à l'origine de la discrimination ».

Art. 21. À l'article 44, § 4 du même décret les mots « à l'auteur de la mesure » sont remplacés par « à la personne responsable de la mesure ».

Art. 22. Les articles 44, § 2, alinéa 1^{er}, et 45, § 3, alinéa 1^{er}, sont complétés comme suit :

« 5° Un signalement introduit par la personne concernée ;

6° Un signalement introduit au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37 ;

7° Une dénonciation ou une déclaration introduite par la personne concernée ;

8° Une dénonciation ou une déclaration introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37. »

Art. 23. L'article 44, § 2, alinéa 2 est remplacé par :

« Les institutions auprès desquelles la plainte est déposée remettent une preuve écrite et datée de la procédure à la personne concernée ou à l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37 agissant au bénéfice de celle-ci. »

Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite, une dénonciation ou une déclaration ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Dès que l'introduction d'une plainte est établie, il incombe à la personne qui est à l'origine de la discrimination de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination et toute mesure défavorable est présumée préjudiciable. »

Art. 24. L'article 45, § 3, alinéa 2 est remplacé comme suit :

« Les institutions auprès desquelles la plainte est déposée remettent une preuve écrite et datée de la procédure à la personne concernée ou à l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37 agissant au bénéfice de celle-ci. »

Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite, une dénonciation ou une déclaration ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Dès que l'introduction d'une plainte est établie, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination et toute mesure défavorable est présumée préjudiciable. »

Art. 25. À l'article 46, § 2, du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° Les chiffres « 1.300 » sont remplacés par « 3.900 » ;

2° Les chiffres « 650 » sont remplacés par « 1.950 » ;

3° Le même paragraphe est complété par des points 3, 4 et 5, qui se lisent comme suit :

« 3° Ces montants sont indexés à chaque 1^{er} janvier, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation calculé et nommé à cet effet, tel que prévu dans 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 chaque année précédente ;

4° Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination cumulée, le juge tient compte du cumul des critères qui peuvent aboutir au constat de l'existence d'une telle discrimination et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre additionné de critères cumulés, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou au 2° accordée à la suite de la violation d'un critère protégé ;

5° Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice qu'elle a subi du fait d'une discrimination intersectionnelle, le juge tient compte de la discrimination intersectionnelle et décide, en conséquence, de l'opportunité de cumuler les indemnisations forfaitaires visées au 1° ou au 2° pour tenir compte du nombre de critères interagissant de manière indissociable, l'indemnisation ne pouvant en tout état de cause être inférieure à l'indemnisation forfaitaire visée au 1° ou 2° accordée suite à la violation d'un critère protégé. »

Art. 26. À l'article 46 du même décret, un § 3 est ajouté et se lit comme suit :

« Les dommages et intérêts forfaitaires prévus à l'article 46, § 2, peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition contraire imposée par ou en vertu d'une loi. ».

Art. 27. À l'article 50, § 1^{er}, du même décret il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Le président du tribunal peut ordonner des mesures positives visant à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions du présent décret »

Art. 28. À l'article 55 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° Les mots « Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique » sont remplacés par « Est punie d'emprisonnement de deux mois, toute personne occupant la fonction de fonctionnaire, d'officier ou officière publique, toute personne dépositaire ou agente de l'autorité ou la force publique » ;

2° Les mots « Si les fonctionnaires ou officiers publics » sont remplacé par « Si les personnes occupant la fonction de fonctionnaire, d'officier ou officière publique » ;

3° Les mots « les auteurs du faux » sont remplacés par « les personnes responsables du faux ».

Art. 29. À l'article 61 du même décret les mots « entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs » sont remplacés par « entre les personnes issues de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs et actrices ».

Art. 30. À l'article 2.4-1 du décret du 4 février 2021 relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos, les mots « et la maternité, le changement de sexe, l'expression de genre, l'identité de genre » sont remplacés par « la procréation médicalement assistée, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la transition médicale ou sociale ».

Au même article, les mots « la situation de handicap, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale ou la conviction syndicale » sont remplacés par « l'état civil, la naissance, les responsabilités familiales, la fortune, la condition et l'origine sociale, la conviction politique ou syndicale, la langue, l'état de santé, une caractéristique physique ou génétique ou le handicap ».

Art. 31. Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Bruxelles, le 18 janvier 2024

Pour le Gouvernement :

**Le Ministre-Président, en charge des Relations Internationales, des Sports et de
l'Enseignement de Promotion sociale**

Pierre-Yves JEHOLET

**Le Vice-Président et Ministre du Budget, de la Fonction publique, de l'Egalité des chances
et de la tutelle sur Wallonie-Bruxelles Enseignement,**

Frédéric DAERDEN

**La Vice-Présidente et Ministre de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des
Droits des femmes,**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'B' followed by a horizontal line and a small upward curve at the end.

Bénédicte LINARD

Commentaire des articles

Article 1^{er}. Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Art. 2. Plusieurs modifications terminologiques sont apportées à la suite de l'évolution de la loi du 10 mai 2007.

Des situations jusqu'alors sous-entendues à travers des critères assimilés aux sexes sont désormais explicitement cités : il en va ainsi de la procréation médicalement assistée, de l'allaitement et des caractéristiques sexuelles. Par ailleurs, la signification juridique dans la « loi Genre » des critères de « maternité », de « grossesse », d'« accouchement » et d'« allaitement » sont inextricablement liés à une condition biologique.

Il n'est plus fait mention du « changement de sexe », mais de « transition médicale ou sociale », la première expression n'étant d'usage ni dans le monde médical, ni dans le monde associatif, en ce qu'elle n'englobe pas la dimension sociale des transitions.

Les « responsabilités familiales » sont ajoutées. La responsabilité familiale est définie, dans les travaux de la Chambre de représentants autour de la modification de la loi du 10 mai 2007, comme la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

L'« origine sociale » est complétée par la « condition sociale », de manière à s'assurer l'application du décret anti-discrimination aux personnes subissant un traitement défavorable en raison de leur condition actuelle.

Les notions de « discrimination par association » et de « discrimination fondée sur un critère supposé » font référence à des situations dans lesquelles une personne est discriminée en raison du fait qu'elle est étroitement associée à un individu présentant un motif protégé ou une personne fait l'objet d'une discrimination parce qu'elle est perçue comme présentant une caractéristique protégée qui lui est en réalité étrangère.

Art. 3. Plusieurs modifications sont parallèles à celles opérées dans l'article 2.

Art. 4. Le décret est mis en conformité avec l'article 22^{ter} de la Constitution et la Convention internationale des droits des personnes handicapées et du paradigme de l'inclusion qu'ils sous-tendent en employant l'expression « personnes en situation de handicap ». Le critère du « handicap » plutôt que de la « situation de handicap » est maintenu en d'autres dispositions dans la mesure où il permet de cibler des personnes discriminées en raison du handicap sans être en situation de handicap, comme peut l'être le parent discriminé sur la base du handicap de son enfant (discrimination par association) ou une personne discriminée sur la base d'un handicap supposé.

Art. 5. La logique de discrimination cumulée ou intersectionnelle implique que plusieurs critères soient simultanément remplis.

Art. 6. Ceci corrige une disposition du décret, amené à couvrir l'enseignement ainsi que les compétences dans les matières personnalisables.

Art. 7. Cet article met à jour les références en matière d'enseignement.

Art. 8. Cet article intègre les notions de discrimination cumulée et de discrimination intersectionnelle, ajoutées à la loi du 10 mai 2007. Il précise aussi la notion de « sexe ».

Art. 9. Plusieurs modifications sont parallèles à celles opérées dans l'article 2 et l'article 3. De plus, cet article introduit la notion de discrimination multiple, c'est-à-dire, la discrimination résultant de plusieurs critères protégés.

Art. 10. Cet article intègre des modifications et diverses définitions qui s'inscrivent dans la bonne pratique de la communication inclusive et non discriminatoire quant au genre.

Art. 11. En plus des mises à jour terminologiques détaillées plus haut, cet article étaye l'enjeu égalitaire du traitement de la grossesse et de la maternité. Les dispositions relatives à la protection de la maternité dans la loi du 16 mars 1971 visent exclusivement un groupe cible particulier – les femmes enceintes – pour une période bien définie. La loi vise à les protéger contre le licenciement en raison de leur état de grossesse. L'objectif (la finalité) de cette législation est donc de protéger le bon déroulement de la grossesse de la travailleuse.

Art. 12. Cet article prévoit que dans le contexte des mesures de représailles, on supprime le renvoi à la loi sur le bien-être. De cette façon, les victimes présumées peuvent bénéficier de la protection plus étendue du décret modifié.

Art. 13. Cet article renomme la section afin qu'elle corresponde au champ d'application.

Art. 14. Cet article opérationnalise la non-discrimination relative aux responsabilités familiales.

Art. 15. Cet article transpose les articles 3 à 8 de la directive 2023/970.

Les « compétences non techniques » mentionnées en clôture de l'article 15/2 nouvellement inséré sont reprises *verbatim* de l'article 4 4. de la directive précitée. Elles reprennent l'ensemble des *soft skills*, compétences et tâches qui échappent aux formes d'évaluation de la valeur du travail ne prenant en compte que le pan matériel de l'activité professionnelle.

L'évaluation des congés visée à l'article 15/3 nouvellement inséré reprend les critères et types de congés listés à l'article 3, 2. c) et d) de la directive précitée.

Les services du Gouvernement prennent la charge de la collecte et de la publication des données pertinentes s'agissant des relations d'emploi des établissements d'enseignement en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, tels que visés par l'article 24, § 4, de la Constitution.

Art. 16. Cet article transpose l'article 26 de la directive 2023/970.

Le système de classification des fonctions permet la mise en place d'une politique de gestion des emplois, des compétences et des rémunérations. La classification des fonctions consiste à inventorier, analyser, décrire et pondérer ces différentes fonctions.

Art. 17. Cet article supprime la notion de répétition à la définition du harcèlement. La répétition n'est pas nécessaire pour qualifier les faits d'intimidation/de harcèlement. Les législations anti-discrimination prévoient la notion de harcèlement sans parler de répétition, comme prévu par l'esprit des directives 2000/78/CE et 2000/43/CE.

L'avis du Conseil d'État 64.126/1 relatif à la réforme du Code pénal en cours d'adoption, indique d'ailleurs que le caractère répétitif ne doit pas être interprété comme une condition-couperet au harcèlement. Ainsi, la Cour de Cassation a aussi estimé qu'un seul comportement qui, par sa nature, a des conséquences continues ou récurrentes affectant gravement la vie privée d'une personne, peut également donner lieu à l'infraction de harcèlement.

Cet article intègre aussi des modifications qui s'inscrivent dans la bonne pratique de la communication inclusive et non discriminatoire quant au genre.

Art. 18 à 21. Ces articles intègrent des modifications qui s'inscrivent dans la bonne pratique de la communication inclusive et non discriminatoire quant au genre.

Art. 22, 23 et 24. Ces articles visent à rencontrer les conclusions de l'arrêt Hakelbracht, Vandenboon, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen c. WTG Retail BVBA. La Cour de justice de l'Union européenne a jugé que le dispositif de protection contre les représailles prévues dans la législation anti-discrimination n'était pas compatible avec les exigences des Directives européennes. La réglementation fédérale a déjà été modifiée en ce sens.

Par ailleurs, le principal avantage d'une preuve écrite datée, établie par l'organisation, le service ou l'institution auprès duquel l'acte est déposé, réside dans le fait qu'elle sera rédigée de manière à garantir son utilité optimale dans le cadre d'une éventuelle procédure judiciaire.

Art. 25. Cet article met à jour les montants de sanction, introduit l'indexation de ceux-ci et l'éventuel cumul des indemnisations en cas de discrimination multiple.

Art. 26. Cet article prévoit le cumul d'indemnités de protection et d'indemnités relatives à des dommages et intérêts forfaitaires.

Art. 27. Cet article intègre la possibilité pour le président du tribunal d'ordonner des mesures complémentaires et positives.

Art. 28 et 29. Ces articles intègrent des modifications qui s'inscrivent dans la bonne pratique de la communication inclusive et non discriminatoire quant au genre.

Art. 30. Cet article modifie les critères protégés en matière de discrimination dans les communications commerciales, de manière à les harmoniser à ceux introduits dans le décret du 12 décembre 2008.

a mis en forme : Néerlandais (Belgique)

Art. 31. Cet article précise l'entrée en vigueur du décret.

Exposé des motifs

1. Contexte

La lutte contre les discriminations en Fédération Wallonie-Bruxelles est régie par le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, qui transpose notamment plusieurs directives européennes relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes ou à la lutte contre les discriminations fondées sur d'autres critères que le sexe.

Le décret a été modifié en 2013, 2015 et 2023. La dernière modification portait sur la 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 du Conseil.

De trois foyers est apparue la nécessité de remettre sur le métier le décret du 12 décembre 2008.

Tout d'abord, côté fédéral, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ont été modifiées à plus de dix reprises, essentiellement dans le but de transposer diverses directives européennes, de lutter contre l'écart salarial et de faire évoluer les critères protégés et les formes de discriminations.

Ensuite, côté européen, la Commission européenne a pointé l'inexistence de base légale relative à l'élaboration de systèmes d'évaluation et de classification des emplois non sexiste que la directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 visant à garantir 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 (procédure d'infraction 2015/2012). De plus, la Cour de justice de l'Union européenne a estimé que la protection contre les mesures préjudiciables était trop limitée et n'était pas conforme à l'article 24 de la directive 2006/54 (arrêt Hakelbracht (c-404/18)). En outre, la directive européenne (2023/970) du Parlement et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, doit être transposée.

Enfin, des engagements ont été pris en Conférence interministérielle (CIM) « droits des femmes » et dans le plan de lutte contre le racisme de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2023-2026, à savoir :

- procéder à l'évaluation de la législation anti-discrimination tout en veillant ce qu'elle s'harmonise avec celle adoptée au niveau fédéral et aux autres niveaux fédérés. Cette approche harmonisée respectera les compétences de chacun et les spécificités de chaque domaine de compétence, lorsque cela est possible et pertinent et sans porter préjudice à la protection existante ;
- examiner les possibilités de préciser et de renforcer l'arsenal législatif concernant les manifestations de sexisme dans les communications commerciales au sein de la législation anti-discrimination ou de la législation de lutte contre le harcèlement sexiste
- et étudier la possibilité de modifier les législations relatives à la lutte contre les discriminations ou qui visent des critères protégés pour y inclure la responsabilité familiale, entendue comme la situation qui se présente lorsque des personnes ont des responsabilités à l'égard des enfants à charge ou d'enfants domiciliés avec elles, ou ont des proches qui ont besoin d'une forme d'assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Par ailleurs, la présidence de la CIM 2023-2024 assurée par l'autorité fédérale a mis à l'ordre du jour des travaux les réponses à apporter aux recommandations du Comité pour l'élimination de la

discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Une des observations finales concernant le huitième rapport périodique de la Belgique porte spécifiquement sur la persistance de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le Comité recommande à la Belgique de « réévaluer les rémunérations dans tous les secteurs d'activité, en recourant à des méthodes analytiques de classification des emplois et d'évaluation tenant compte des questions de genre, en menant régulièrement des enquêtes sur les salaires, et en incitant les employeurs à publier des notes explicatives incluant des données sur l'écart salarial femmes-hommes afin d'améliorer la compréhension des causes de ce phénomène, et d'appliquer strictement le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale dans le but de réduire et, à terme, de combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ».

2. Évolution des critères protégés et harmonisation du décret avec les lois fédérales tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et contre la discrimination entre les femmes et les hommes

a. Critères protégés

Au sein de la législation fédérale anti-discrimination, dans les critères protégés, on ne parle plus de « changement de sexe », mais de « transition médicale ou sociale ». La terminologie « changement de sexe » n'est plus utilisée actuellement que ce soit par le monde médical ou la communauté LGBTQIA+. Le terme « changement de sexe » s'est inscrit à une époque où les connaissances sur la réalité des personnes transgenres étaient limitées. Il était supposé qu'une personne transgenre voudrait toujours subir une chirurgie d'affirmation de genre afin de parvenir à ce que l'on appelle le « changement de sexe ». Depuis lors, nous savons que la transition est un processus personnel qui peut prendre plusieurs formes et que la chirurgie d'affirmation de genre n'en est qu'une parmi d'autres. Le terme « transition médicale ou sociale » englobe cette diversité.

Une transition ou « transition de genre » est le processus par lequel la personne transgenre concernée fait consciemment des changements pour se sentir plus affirmée dans sa propre identité de genre. Ce processus peut se traduire de différentes manières. Une transition médicale consiste à modifier les caractéristiques du corps par le biais d'un traitement hormonal ou d'une intervention chirurgicale, par exemple. Une transition sociale peut consister à changer ses marqueurs de genre et ses pronoms, voire à commencer à s'habiller et à se comporter d'une manière plus conforme à son identité de genre. Une transition légale consiste à modifier l'enregistrement officiel du genre/sexe sur l'acte de naissance et éventuellement à changer le prénom. Tous ces changements relèvent la notion plus large de « transition sociale ». Pour cette raison le concept de « transition légale » n'est pas repris dans l'avant-projet de décret.

L'« origine sociale » est complétée par la « condition sociale ». L'usage du strict terme « origine » peut entraver l'application des normes anti-discrimination aux personnes subissant un traitement défavorable en raison de leur condition actuelle. Par conséquent, le terme origine sociale est étendu à la condition sociale afin de tenir compte des situations visant les personnes vivant dans des conditions socio-économiques difficiles (par exemple des personnes en situation de sans-abrisme, des demandeurs d'emploi, des personnes qui ont un passé judiciaire, etc.). Cette adaptation répond à une recommandation formulée tant par la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination que par Unia.

De plus, des terminologies et situations nouvelles sont désormais reprises dans les critères protégés tels que la procréation médicalement assistée, l'allaitement et les caractéristiques sexuelles. La formulation proposée procède de l'énumération de critères qui jusqu'alors étaient sous-entendus (« le sexe et les critères assimilés (...) »). Toutefois, il reste nécessaire d'opérer une distinction entre

les critères protégés assimilés au critère du sexe et les critères autonomes. En effet, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne impose d'assimiler les critères de la grossesse, la maternité, l'accouchement, l'allaitement, la procréation médicalement assistée, l'identité de genre, l'expression de genre, la transition médicale et sociale et les caractéristiques sexuelles au critère protégé du sexe.¹

L'intégration de la « responsabilité familiale » dans les critères protégés permet de répondre à l'un des engagements pris en CIM « droits des femmes ». En effet, lors des travaux de la CIM, cette possibilité avait été avancée comme levier en matière de soutien aux familles monoparentales au sein desquelles la charge et la responsabilité familiale reposent sur une personne (dans 80% des cas, il s'agit d'une femme).

La manière dont les femmes et les hommes s'engagent auprès de leur famille ou de leurs proches est en partie influencée par l'environnement de travail. Pour réduire ce que l'on appelle le « fossé des obligations familiales », c'est-à-dire la différence dans la prise des congés d'aidant par les femmes et les hommes, il convient d'opérer un changement de mentalité dans l'environnement de travail de tous les travailleurs et travailleuses, et en particulier chez les hommes, tant du côté des employeurs que des travailleurs et travailleuses. Une meilleure protection juridique dans l'utilisation de leurs droits déjà existants en tant que parents qui travaillent pourrait donc contribuer à briser les rôles stéréotypés de genre et permettre une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

De plus, l'ajout de ce critère permet à la fois de rencontrer les objectifs de la directive 2019/1158 tout en répondant à la Convention n° 156 du 23 juin 1981 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui concerne les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Cette Convention de l'OIT a un champ plus large que la directive 2019/1158. Elle s'applique aux travailleurs 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 ».

La notion de « responsabilité familiale » ne se limite pas à viser un régime de congé déterminé dès lors qu'elle englobe plus généralement, tous les travailleurs et toutes les travailleuses 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. L'intention est de viser en outre d'autres formes de « responsabilités familiales » que les seuls régimes de congé précités. La notion de « responsabilités familiales » dans l'avant-projet de décret fait référence à la situation qui se produit lorsque des personnes sont responsables d'enfants à leur charge ou résident à leur domicile, ou encore de membres de la famille² qui ont besoin d'aide ou d'assistance, en raison de leur vulnérabilité ou en situation de dépendance.

Enfin, il est dorénavant fait référence à « l'état de santé », en supprimant les termes « actuel et futur ». Outre le fait de se conformer aux réglementations wallonne et fédérale, il s'agit aussi de rencontrer les observations de la Commission d'évaluation des lois fédérales anti-discrimination qui relevait cette

¹ Dekker, C-177/88, 8 novembre 1990, Mayr, C-506/06, 26 février 2008, P. v. S. and Cornwall County Council, C-13/94, 30 avril 1996; K.B. v. National Health Service Pensions Agency, C-117/01, 7 janvier 2004; Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions, C-423/04, 27 avril 2006

² Pour rencontrer la notion de famille, aucune exigence standard de cohabitation, de consanguinité ou d'affinité n'est nécessaire (avis de la section législation du Conseil d'état n° 71.496/3 du 20 juin 2022).

formulation (« actuel et futur ») exclut du champ d'application de la loi les situations dans lesquelles des personnes sont discriminées en raison d'une maladie qui les aurait affectées par le passé et dont elles seraient désormais guéries. Pour éviter toute ambiguïté sur la portée de cette expression « état de santé », il est précisé qu'elle vise « l'état de santé passé, actuel ou futur ».

b. Formes de discrimination

L'avant-projet de décret définit de nouvelles formes de discrimination à savoir, la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle. Insérer cette dernière permet de transposer adéquatement la directive 2023/970 dont question ci-après. L'ajout de ces formes discriminations permet aussi de s'aligner sur la législation fédérale ou celle d'autres entités fédérées, et harmonisation avec les lois fédérales, il s'agit aussi d'adapter le dispositif aux évolutions sociales.

En effet, le décret anti-discrimination n'évoque pas expressément ce qu'on appelle la discrimination multiple, à savoir la discrimination résultant de plusieurs critères protégés. Plusieurs entités fédérées et l'autorité fédérale ont déjà comblé cette lacune en mentionnant expressément dans leur législation qu'une discrimination résulte d'une distinction fondée sur « un ou plusieurs critères protégés ». Elles reconnaissent ainsi la possibilité de discrimination multiple.

La discrimination multiple peut prendre deux formes différentes : soit un individu est, dans un même contexte et de la part du même auteur, victime de plusieurs discriminations distinctes liées chacune à une caractéristique qu'il présente (discrimination cumulée) ; soit une personne est discriminée en raison de plusieurs caractéristiques qui se combinent, la discrimination ne l'affectant que parce qu'elle présente ces caractéristiques à la fois (discrimination intersectionnelle).

L'introduction de la notion de discrimination multiple a un impact sur les motifs de justification pouvant être invoqués. Il importe que dans le cas d'une personne faisant l'objet d'une distinction de traitement sur la base d'au moins deux critères, le régime de justification le plus favorable à cette personne soit toujours appliqué. En d'autres termes, les conditions les plus strictes permettant une dérogation à l'interdiction de discrimination devraient être déterminantes. Cela s'applique tant à la discrimination cumulée qu'intersectionnelle.

Pour ce qui concerne le régime de justification d'une distinction fondée sur les responsabilités familiales, de manière générale, une distinction basée sur ce critère peut être justifiée de la même manière que pour les autres critères. Toutefois, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination des travailleurs et travailleuses qui serait liée à un congé thématique, une absence pour force majeure ou une formule souple de travail, lesquels découlent de la directive *Work/Life balance*, la directive ne prévoit pas d'exception à l'interdiction de traitement défavorable des travailleurs au motif qu'ils ont demandé ou ont pris un congé protégé (contrairement aux autres directives, notamment en matière d'emploi, qui prévoient explicitement le régime de justification permettant d'accepter de telles distinctions). Une distinction sur cette base ne peut être justifiée. C'est d'ailleurs ce qui est actuellement prévu à l'article 15/1 du décret du 12/12/2008.³

En ce qui concerne l'ajout de la notion de « discrimination par association », il est fait ainsi référence à une situation dans laquelle une personne est discriminée en raison du fait qu'elle est étroitement associée à un individu présentant un motif protégé.⁴ Cela peut être, par exemple, le cas d'un père qui

³ Avis Unia n°348 du 11 décembre 2023 sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

⁴ Avis IEFH n°2023-A/0016 du 14 décembre 2023 sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

est licencié parce qu'un de ses enfants est porteur d'un handicap et que son employeur a considéré que le handicap de son enfant risquait « d'entamer sa motivation et d'occasionner des absences ».⁵

Concernant la notion de « discrimination fondée sur un critère supposé », s'entend de la situation dans laquelle une personne fait l'objet d'une discrimination parce qu'elle est perçue comme présentant une caractéristique protégée qui lui est en réalité étrangère.⁶ C'est le cas, par exemple, lorsqu'on suppose qu'une personne a une orientation sexuelle particulière parce qu'elle est engagée dans une organisation LGBTQI+ ou lorsqu'on soupçonne qu'une personne ayant une couleur de peau spécifique a automatiquement une religion particulière et est discriminée à cause de celle-ci.⁷

c. Sanctions

Le système mis en place par le législateur fédéral de 2007 reposait sur l'idée que le choix de restreindre le volet pénal de la lutte contre la discrimination devait aller de pair avec l'adoption de dommages et intérêts forfaitaires suffisamment élevés pour offrir une sanction effective, proportionnée et dissuasive, comme l'exigent diverses directives européennes. Or, l'indemnisation forfaitaire prévue lorsque la discrimination a lieu dans un domaine autre que les relations de travail est fixée à 650 euros, montant qui peut être porté à 1.300 euros lorsqu'il n'a pas été démontré que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi. De surcroît, le décret ne prévoit pas l'indexation de ces montants. Cependant, la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination a indiqué que l'indemnisation forfaitaire actuelle ne répond pas à ces exigences européennes.

La Belgique, étant pionnière en matière de lutte contre les discriminations, il est nécessaire de continuer à renforcer cette lutte, ce qui passe notamment par la garantie de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. L'autorité fédérale a déjà remédié à ce constat en augmentant les montants de l'indemnisation forfaitaire pour la discrimination en dehors du lieu de travail. Le montant de l'indemnisation forfaitaire est fixé à 1.950 euros, montant qui peut être porté à 3.900 euros lorsqu'il n'a pas été démontré que le traitement litigieux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi. Ces montants sont dorénavant indexés annuellement (indice des prix à la consommation).

L'augmentation des montants répond à un double objectif : que ces montants soient suffisamment effectifs, proportionnés et dissuasifs pour constituer un incitant réel à respecter la législation et qu'ils soient suffisamment élevés afin de ne pas décourager les victimes d'engager une action en justice, vu le temps, l'énergie et l'argent investis dans ce cadre.

Par ailleurs, l'indemnisation est susceptible d'être cumulée en cas de discrimination multiple. La discrimination cumulée doit entraîner un cumul des indemnités forfaitaires prévues en cas de discrimination liée à chaque critère considéré isolément. Ce cumul se justifie par le fait que la personne est victime de plusieurs discriminations distinctes, liées à des caractéristiques qui s'additionnent tout en restant dissociables. Au contraire, la discrimination intersectionnelle n'entraîne pas toujours un cumul des indemnités forfaitaires étant donné que dans ce cas, la personne est victime

⁵ C.J.U.E., *Attridge*, Coleman du 17 juillet 2008.

⁶ Avis IEFH n°2023-A/0016 du 14 décembre 2023 sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

⁷ Travaux parlementaires relatifs au projet de loi du 15 mai 2023 du portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

de discrimination en raison de plusieurs caractéristiques qui se combinent, qui interagissent et deviennent indissociables. Le cumul peut toutefois être ordonné par le juge compte tenu du préjudice spécifiquement subi par la victime lors de la fixation de l'indemnisation ou encore de sa particulière vulnérabilité.⁸

En matière de relations d'emploi, la finalité du droit anti-discrimination diffère de celle du droit du travail, où l'objectif est de fournir une protection pour le préjudice subi par le travailleur individuel. Le droit anti-discrimination a également une fonction de dissuasion sociale.

En principe, le cumul entre les indemnités de protection et l'indemnité prévue dans le décret est déjà possible tant qu'aucune disposition ne l'interdit. Il n'empêche que l'autorité fédérale à juger utile d'indiquer clairement dans sa loi que l'indemnité est cumulable avec d'autres indemnités dès lors qu'elles réparent des dommages distincts, sauf disposition contraire expresse imposée par ou en vertu d'une loi.

3. Égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes et transparence des rémunérations

La directive 2006/54 dispose que, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, la discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est éliminée dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération. En particulier, lorsqu'un système de classification professionnelle est utilisé pour la détermination des rémunérations, ce système doit être fondé sur les mêmes critères non sexistes et il devrait être établi de manière à exclure les discriminations fondées sur le sexe.

Un travail de même valeur est un travail défini comme tel selon les critères non discriminatoires, objectifs et non sexistes visés à l'article 4, paragraphe 4 de la directive 2023/970, à savoir « les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné. »

La rémunération doit être entendu au sein de l'article 3, point 1.a) de la directive 2023/970. Il s'agit du « (...) salaire ou [du] traitement ordinaire de base ou minimal et tout autre avantage, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature (composantes variables ou complémentaires), par un employeur à un travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. »

Le système de classification des fonctions permet la mise en place d'une politique de gestion des emplois, des compétences et des rémunérations. La classification des fonctions consiste à inventorier, analyser, décrire et pondérer ces différentes fonctions.

En 2018, la Commission européenne a lancé une évaluation des dispositions relatives à l'égalité des rémunérations en s'intéressant particulièrement aux dispositions pertinentes de la directive 2006/54. En 2020, les résultats de cette évaluation⁹ ont mis en lumière que l'application du principe de l'égalité des rémunérations est entravée par :

- Le manque de transparence des systèmes de rémunération,
- Le manque de sécurité juridique entourant la notion de travail de même valeur

⁸ Avis Unia n°348 du 11 décembre 2023 sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

⁹ COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT EVALUATION of the relevant provisions in the Directive 2006/54/EC implementing the Treaty principle on « equal pay for equal work or work of equal value », 5 march 2020.

- Et des obstacles de nature procédurale rencontrés par les victimes de discrimination.

Il ressort de l'évaluation qu'une plus grande transparence ferait apparaître des partis pris sexistes et des discriminations entre les femmes et les hommes dans les structures de rémunération d'une entreprise ou d'une organisation. Elle permettrait également aux travailleurs, aux employeurs et aux partenaires sociaux de prendre les mesures nécessaires pour garantir l'application du droit à l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.

Afin d'améliorer l'application du principe de l'égalité des rémunérations, la directive 2023/970 renforce donc les outils et les procédures d'exécution existants en ce qui concerne les droits et obligations qui sont prévus et les dispositions en matière d'égalité des rémunérations de la directive 2006/54.

En premier lieu, la directive renforce l'information des candidats à l'emploi. Pour ce faire, elle institue, à la destination des candidats à un emploi, le droit de recevoir des informations relatives à la (fourchette de) rémunération initiale correspondant au poste concerné et, le cas échéant, aux dispositions pertinentes de la convention collective appliquées par l'employeur en rapport avec le poste.

En second lieu, la directive prévoit de renforcer l'information des travailleurs. Pour ce faire, elle impose aux employeurs de mettre à la disposition des salariés les critères mobilisés pour déterminer : la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération. Ces critères devront être facilement accessibles.

En surplus, les travailleurs pourront recevoir des informations écrites sur leur niveau de rémunération individuel et les niveaux de rémunération moyens, ventilées par sexe, des salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur.

Par ailleurs, l'employeur devra annuellement notifier l'existence de ce droit à l'ensemble de ses salariés.

Troisièmement la directive commande aux employeurs de communiquer les données relatives à l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes. Cette communication devra être opérée auprès d'une autorité chargée de compiler et de publier ces données. Ces données devront aussi être communiquées à l'ensemble des travailleurs, à leurs représentants ainsi qu'à la demande de l'inspection du travail ou d'un organisme pour l'égalité de traitement.

Pour finir, tout employeur devra procéder, en coopération avec les représentants des travailleurs, à une évaluation des rémunérations si les données révèlent une différence de niveau de rémunération moyen d'au moins 5 %, qu'elle n'est pas justifiée par des critères objectifs non sexistes et que l'employeur n'y remédie pas dans un délai de 6 mois à compter de la date de communication des données.

L'employeur devra mettre cette évaluation à la disposition des travailleurs et de leurs représentants et la communiquer à l'organisme de suivi désigné. L'inspection du travail et l'organisme pour l'égalité de traitement pourront également demander une communication.

Il revient à chaque législateur, dans la limite de ses compétences, de concrétiser les droits fondamentaux définis par des normes supérieures, dans les matières qui lui ont été attribuées.

Comme l'indique le Conseil d'État dans son avis 40.689-40.690- 40.691/AG rendu le 11 juillet 2006, il appartient à la Communauté française de mettre en œuvre le principe de non-discrimination dans ses compétences. Cela vaut pour le statut du personnel des organismes publics de son périmètre (article 9 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles), le statut des membres des services du Gouvernement (article 87 de cette loi) ou le statut du personnel enseignant (article 127, § 1er, alinéa 1er, 2°, de la Constitution).

4. Classification des fonctions

La directive 2006/54 vise à garantir 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. Cette directive vise donc à assurer l'égalité de traitement des travailleurs, quel que soit leur sexe, et à interdire la discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de travail, y compris dans le domaine de la formation professionnelle.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

- L'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle,
- Les conditions de travail, y compris les rémunérations,
- Les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées.

En avril 2015, la Commission européenne a envoyé une lettre de mise en demeure à la Belgique, l'appelant à une transposition intégrale et correcte de la directive. Une des critiques de la Commission portait sur l'absence de mesures de transposition de la directive 2006/54 pour assurer l'égalité de traitement dans les systèmes de classification professionnelle conformément à l'article 4, alinéa 2, de la directive. L'autorité fédérale et la Région bruxelloise ont transposé correctement les éléments relatifs aux systèmes de classification des fonctions.

La CEDAW, lors de l'examen du huitième rapport périodique de la Belgique a aussi mis en lumière la nécessité pour la Belgique de réévaluer les rémunérations dans tous les secteurs d'activité, en recourant à des méthodes analytiques de classification des emplois et d'évaluation tenant compte des questions de genre.

L'ordonnance du 27 janvier 2022 modifiant l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi complète l'article 7 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 précise que les critères d'un système de classification professionnelle doivent être non sexistes et établis de manière à exclure les discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe. La loi fédérale prévoit quant à elle que le Roi arrête les mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

Le décret de la Communauté française ne prévoit rien à cet égard. Pourtant les systèmes d'évaluation et de classification des emplois peuvent, s'ils ne sont pas utilisés de manière non sexiste, en particulier lorsqu'ils reposent sur des stéréotypes sexistes, entraîner une discrimination en matière de rémunération fondée sur le sexe. Ils favorisent et perpétuent alors l'écart de rémunération en évaluant différemment les emplois à prédominance féminine ou masculine dans des situations où le travail accompli a la même valeur. Lorsque des systèmes non sexistes d'évaluation et de classification des emplois sont utilisés, ils contribuent alors efficacement à mettre en place un système de

rémunération transparent et ils sont essentiels pour garantir l'exclusion de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Ils permettent de détecter les cas de discrimination indirecte en matière de rémunération liés à la sous-évaluation des postes généralement occupés par des femmes. Pour ce faire, ils mesurent et comparent des emplois dont le contenu est différent mais de même valeur, et soutiennent ainsi le principe de l'égalité des rémunérations.

Il convient donc d'ajouter des dispositions qui à la fois répondent aux critiques de la Commission et soutiennent l'égalité entre les femmes et les hommes.

5. Dispositions spécifiques relatives au harcèlement

L'article 14 du décret du 12/12/2008 prévoit toujours que sont exclus de son champ d'application, les travailleurs visés par l'article 2, § 1^{er} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être.

Au niveau fédéral, en ce qui concerne le harcèlement moral et la violence au travail de nature discriminatoire et le harcèlement sexuel au travail, les lois anti-discrimination ne renvoient plus à la loi sur le bien-être car elle développait une protection contre les mesures préjudiciables qui ne répondait pas aux exigences des directives européennes.

Par conséquent, il convient de consacrer un article qui, dans le contexte des mesures de représailles, supprime ce renvoi à la loi sur le bien-être. De cette façon, les victimes présumées peuvent bénéficier de la protection plus étendue du décret modifié.

Aussi, la définition du harcèlement dans l'enseignement dans le décret du 12/12/20228 reprise à l'article 16 indique la notion de répétition comme constitutive d'un fait de harcèlement. Cependant et à juste titre, les législations anti-discrimination prévoient la notion de harcèlement sans parler de répétition, comme prévu par l'esprit des directives 2000/78/CE et 2000/43/CE : « Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres. » Dans l'esprit de la directive, la répétition n'est donc pas nécessaire pour qualifier les faits d'intimidation/de harcèlement. Le rapport du Comité d'expert « harcèlement et violences de genre » de l'UCLouvain constate aussi que la définition du harcèlement n'est pas conforme à la directive 2006/54.

De plus, en enseignement, un environnement humiliant, intimidant, hostile, peut naître à partir d'un seul comportement. Par exemple, une remarque discriminatoire lors d'un examen oral faite par un enseignant, peut créer un environnement intimidant. La répétition n'est pas indispensable à la qualification des faits de harcèlement. Les travaux préparatoires du décret du 12/12/2008 indiquent se fonder sur les définitions du harcèlement et du harcèlement moral de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ce fondement n'a plus de sens au regard de ce qui précède : un seul fait est suffisant pour parler de harcèlement discriminatoire en enseignement, de manière similaire à ce qui est prévu au niveau fédéral (article 4, 10° de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination).

6. Mesures de protection

L'un des motifs fréquents pour lesquels des personnes qui s'estiment discriminées s'abstiennent de porter plainte tient à la crainte de faire l'objet de représailles, autrement dit de mesures défavorables infligées par l'auteur des faits allégués en réaction à cette plainte. Cette crainte est particulièrement présente lorsque la victime potentielle est liée de façon durable à la personne accusée de discrimination, par exemple, lorsqu'il s'agit de son employeur. De même, des individus susceptibles d'apporter un soutien à une personne ayant introduit une plainte pour discrimination, comme des collègues pouvant témoigner des faits survenus, peuvent être dissuadés de le faire par la peur d'être la cible de mesures de rétorsion.

Aussi, le législateur européen a-t-il estimé qu'une protection juridique contre de telles mesures de rétorsion était nécessaire pour garantir la réalisation de l'objectif des directives anti-discrimination. Afin de permettre à ces personnes d'exercer leurs droits sans crainte de représailles, les lois anti-discrimination prévoient une protection contre les mesures préjudiciables (dites mesures de rétorsion dans le décret d'espèce).

Dans l'arrêt *Hakelbracht* (c-404/18) la Cour de justice de l'Union européenne a estimé que cette protection contre les mesures préjudiciables, telle que prévue aux articles 21 et 22 de la loi Genre, était trop limitée et n'était pas conforme à l'article 24 de la directive 2006/54/CE. La loi Genre a donc été modifiée sur ce point

L'avant-projet de décret modifie donc les articles 44 et 45 afin d'intégrer les conclusions de la Cour de justice de l'Union européenne.

7. Autres modifications

Remettre sur le métier la législation anti-discrimination offre l'opportunité de corriger deux dispositions du décret, l'une pour amener à couvrir les compétences culturelles ainsi que les compétences personnalisables de la Communauté française, l'autre met à jour les références en matière d'enseignement.

Il s'agit aussi de se conformer aux prescrits du décret du 14 octobre 2021 relatif au renforcement de la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre et aux bonnes pratiques non discriminatoires quant au genre dans le cadre des communications officielles ou formelles, en mettant en pratiques les recommandations annexées à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juillet 2022 portant exécution du décret du 14 octobre 2021. Cela se traduit concrètement par le recours aux termes épicènes ou aux noms non variables en genre. Lorsqu'il est recouru à la forme masculine avec valeur générique, un travail préalable sur les définitions a alors été effectué.

Pour finir il s'agit de faire évoluer des terminologies d'un critère protégé aujourd'hui révolu et de le préciser. On ne parle plus de « personnes handicapées » mais de « personnes en situation de handicap ». La Constitution a elle-même évolué en ce sens. Le Titre II contient un article 22 ter de la Constitution qui établit 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 ». Cette terminologie est plus conforme à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées que la Belgique a ratifiée en 2009. Elle a aussi l'avantage de mettre en avant la dimension sociale du handicap.