



**A.1366**

**AVIS CONCERNANT L'AVANT-PROJET DE DECRET MODIFIANT  
LE DECRET DU 6.11.2008 RELATIF A LA LUTTE CONTRE  
CERTAINES FORMES DE DISCRIMINATION**

**Adopté par le Bureau le 14 mai 2018**

**SOMMAIRE**

**1. EXPOSÉ DU DOSSIER**

1.1. Rétroactes.....	3
1.2. Demande d’avis .....	3
1.3. Objet de l’avant-projet de décret .....	3
1.4. Contenu de l’avant-projet de décret .....	4

**2. Avis**

2.1. Considérations générales.....	7
2.1.1. Mise en conformité du décret .....	7
2.1.2. Critères protégés .....	7
2.1.3. Champ d’application du décret .....	8
2.1.4. Dérogations à l’interdiction de distinction .....	8
2.1.5. Modifications du suivi et de l’évaluation du décret .....	10
2.1.6. Discrimination en raison de l’origine nationale ou ethnique .....	11
2.3. Considérations particulières .....	11
2.3.1. Critères de discrimination .....	11
2.3.2. Champ d’application .....	11
2.3.3. Dispositifs de protection.....	12
2.3.4. Suivi et évaluation .....	12

## 1. EXPOSE DU DOSSIER

### 1.1 RETROACTES

---

Le 27 mai 2004, le Parlement wallon adoptait le décret relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce décret fut modifié à diverses reprises et le CESW s'est prononcé à chaque étape du processus législatif ou réglementaire, à savoir :

- sur le décret du 27 mai 2004 à travers son avis A.732 du 22 mars 2004;
- sur l'avant-projet d'arrêté d'exécution du décret via son avis A.852 du 19 février 2007;
- sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 27 mai 2004 via son avis A.881 du 9 juillet 2007 (première lecture).
- sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 27 mai 2004 via son avis A.907 du 4 février 2008 (troisième lecture).
- sur l'avant-projet de décret relatif à l'égalité de traitement : transposition des directives européennes via son avis A.936 du 7 juillet 2008.

Le 6 novembre 2008, le Parlement wallon adoptait le décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, y compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.

Le 19 mars 2009, ce décret fut modifié en vue d'en élargir le champ d'application et de le rendre applicable à d'autres situations que celles de l'économie, l'emploi et la formation. Il a également été modifié le 12 janvier 2012 sur différents points : insertion du motif de conviction syndicale, extension formelle de la protection contre le harcèlement, nullité des dispositions contractuelles contraires au décret, même concomitantes ou postérieures à la discrimination, intégration du critère sexe et critères apparentés dans la liste des critères protégés, extension du champ d'application aux relations de travail contractuelles, modification du suivi et de l'évaluation du décret. Le CESW s'était prononcé sur ces dernières modifications envisagées, dans son avis A.1034 du 9 mai 2011.

### 1.2 DEMANDE D'AVIS

---

Le 6 avril 2018, le CESW a été saisi d'une demande d'avis par la Ministre A. GREOLI, en charge de l'égalité des chances, d'un avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire, adopté en première lecture par le Gouvernement wallon le 29 mars 2018.

L'avis du CWASS et du CWEHF est également sollicité.

### 1.3 OBJET DE L'AVANT-PROJET DE DECRET

---

Une nouvelle modification du décret du 6 novembre 2008 est proposée d'une part, pour tenir compte du transfert de compétences intervenu en janvier 2014 en exécution de la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat, et d'autre part, pour donner suite à la mise en demeure de la Commission européenne du 29 avril 2015. Celle-ci a en effet informé les autorités belges, en ce compris la Wallonie, que le champ d'application des mesures prises par les différentes autorités 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”. Elle conclut que “les différentes dispositions belges apparaissent en violation de l'article 24 de la directive 2006/54” et met en demeure les autorités.<sup>1</sup>

Il est également proposé d'amender le texte pour répondre plus adéquatement aux règles fixées dans la Directive et afin d'uniformiser les législations existantes dans les autres entités fédérale et fédérées en matière de lutte contre les discriminations.

L'intention du GW en introduisant ces modifications est de renforcer la prévention, la lutte, ainsi que les possibilités d'actions et de pénalisations des discriminations, notamment en :

- affinant et précisant leurs différentes formes,
- allongeant la liste des critères protégés et apparentés,
- élargissant la protection à un public plus large (les personnes directement touchées mais également les proches, témoins ou non).

Cette approche actualisée devrait permettre de protéger un plus grand nombre de personnes, plus vulnérables, comme les mères à la tête d'une famille monoparentale, les LGBT, seuls ou en famille, les demandeurs d'emploi, etc.

## 1.4 CONTENU DE L'AVANT-PROJET DE DECRET

---

De manière synthétique, les modifications apportées au décret portent sur les aspects suivants :

### 1. Les formes de discrimination

- dans les critères apparentés au sexe :
  - l'**identité de genre** et l'**expression de genre** sont ajoutées en remplacement du transsexualisme, terme jugé désuet et trop flou pour protéger l'ensemble des personnes transgenres.
  - l'**allaitement** est également assimilé aux critères apparentés au sexe afin de protéger davantage les mères.
- La **composition de ménage** est introduite afin de protéger la diversité des structures familiales, d'une part, et d'interdire toutes discriminations en rapport avec les responsabilités familiales, d'autre part.
- l'**état de santé** est désormais considéré au sens large, ce qui inclut l'état de santé passé et non plus uniquement actuel ou futur.
- la **condition sociale** est ajoutée à l'origine sociale, pour tenir compte, par exemple, des situations visant les personnes sans-abri, demandeuses d'emploi ou encore qui ont un passé judiciaire.

### 2. Les discriminations multiples

Différents articles du décret sont modifiés afin de tenir compte des cas de **discriminations multiples** ou lorsque plusieurs critères peuvent être invoqués. En effet, le décret actuel évoque un seul des critères protégés, ce qui implique de choisir un des critères de discrimination pour introduire une action en cessation.

---

<sup>1</sup> Directive 2006/54/CE relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, adoptée le 5 juillet 2006.

### **3. La discrimination par association**

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

### **4. Le champ d'application du décret**

Le champ d'application du décret est élargi aux différentes compétences transférées à la Wallonie en matière d'emploi, suite à la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat.<sup>2</sup>

### **5. Le retour de congé de maternité, paternité, coparentalité, d'adoption, le congé parental, le congé pour soins palliatifs ou le congé pour assistance médicale**

Un chapitre est ajouté dans le décret afin de protéger davantage les personnes victimes de discrimination sur cette base (notamment les pères) et afin d'uniformiser les différentes législations en matière de lutte contre les discriminations.

### **6. Les dérogations à l'interdiction de distinction (distinction qui ne constitue pas une discrimination)**

Le Gouvernement devient seul habilité à déterminer les situations dans lesquelles le sexe constitue une exigence professionnelle et déterminante, et ce afin de respecter la directive 2006/54/CE susvisée qui interdit toute forme de distinction sur cette base, en dehors de celles prévues par les Etats membres. Pour les critères autres que le sexe, le juge dispose toujours des habilitations nécessaires et le Gouvernement peut établir une liste exemplative s'il le souhaite.

### **7. La protection des personnes défendant ou témoignant en faveur d'une personne victime de discrimination**

Toute personne défendant une victime ou témoignant en sa faveur sera désormais protégée contre les mesures de rétorsion.

### **8. Les modalités des actions en cessation**

Le Code judiciaire est modifié pour rendre opérationnelles les habilitations données par le décret aux Présidents des tribunaux de 1<sup>ère</sup> instance, du travail et du commerce, qui peuvent constater et ordonner la cessation d'un acte constituant un manquement au décret. Afin notamment d'uniformiser les législations, des précisions sont aussi apportées quant aux modalités de formation et d'instruction de ces actes de cessation.

### **9. La pénalisation des actes de discrimination**

Afin d'uniformiser le décret wallon avec les lois fédérales des 30 juillet 1981 « *tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie* » et 22 mai 2014 « *tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public qui pénalisent dans le cadre des relations et travail et dans la fourniture de biens et services les actes de discrimination* » fondées, pour la 1<sup>ère</sup>, sur la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique et, pour la seconde, sur le

---

<sup>2</sup> L'art. 5, §1er est complété par les dispositions 11° à 20° : occupation des travailleurs étrangers, normes relatives au permis de travail, disponibilité active et passive des chômeurs, politique des groupes-cibles, promotion des services et emplois de proximité, promotion du travail des travailleurs âgés, absences pour formation, agences locales pour l'emploi, reclassement professionnel, mise au travail par le travail intérimaire.

sexe, il est proposé d'adapter le décret et de permettre la pénalisation des actes de discrimination fondés sur ces critères dans le domaines du travail et des biens et services.

## **10. Le suivi et l'évaluation du décret**

Il est prévu d'élargir les possibilités du GW quant aux organes et organismes à consulter dans le cadre de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation du plan ou des mesures d'actions à présenter au Parlement wallon en fin de législature. Par ailleurs, suite à la signature d'un protocole de collaboration entre la Wallonie et l'Institut pour l'égalité des Hommes et des femmes en janvier 2009 et suite à l'accord de coopération conclu en juin 2013 entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés portant création du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, ces institutions sont mandatées pour mettre en œuvre le décret et veiller au respect de ses dispositions. Tenant compte de cette délégation de mission, 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, sont jugés obsolètes et dès lors abrogés dans le décret.

## **11. Les modifications de forme**

Plusieurs modifications de forme sont insérées dans le décret :

- la définition du Centre est notamment revue tenant compte de l'accord de coopération précité, les articles concernés du décret sont modifiés en conséquence.
- l'article 13 du décret portant sur les aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée est supprimé puisque cet article est redondant avec les articles 15, 6° (qui inclut le refus de mettre en place des aménagements raisonnables dans les formes de discrimination) et 4, 13° (qui définit les aménagements raisonnables).

## 2. AVIS

Le CESW a pris connaissance des différentes modifications apportées au décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et formule les remarques suivantes.

### 2.1 CONSIDERATIONS GENERALES

---

#### 2.1.1 Mise en conformité du décret

Le CESW accueille favorablement l'initiative du Gouvernement wallon quant aux modifications envisagées dans l'avant-projet de décret qui permettent notamment, de tenir compte du transfert de compétences intervenu en janvier 2014 en exécution de la 6<sup>ème</sup> réforme de l'Etat et de finaliser la mise en conformité des dispositions wallonnes avec la Directive européenne relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.<sup>3</sup> Cette démarche s'inscrit en cohérence avec les lois fédérales du 10 mai 2007 relatives à la lutte contre les discriminations.<sup>4</sup>

Il constate que ces modifications constituent une **mise en conformité** tant sur la forme (simplification administrative, clarification du texte, harmonisation et mise à jour des termes) que sur le fond (élargissement aux compétences transférées en matière d'emploi, reformulation de certains critères protégés, prise en compte des discriminations multiples ou par association, pénalisation des actes de discrimination, etc.).

Le CESW estime toutefois qu'un Décret wallon ne peut empiéter sur les compétences fédérales en matière de relations de travail et recommande au Gouvernement de procéder aux vérifications qui s'imposent à cet égard. Il s'interroge notamment sur l'opportunité de maintenir dans le projet de décret les dispositions de l'art.18/1, § 1<sup>er</sup> et § 2.

#### 2.1.2 Critères protégés

Le Conseil relève que, pour fonder sa réflexion sur l'ajustement des critères protégés, le Gouvernement a « *tenu compte des recommandations et avis du Centre interfédéral pour l'égalité des chances UNIA et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), consultés à*

---

<sup>3</sup> Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, adoptée le 5 juillet 2006.

<sup>4</sup> - Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;  
 - Directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.  
 - 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;  
 - Directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle que modifiée par la Directive 2002/73/CE;  
 - Directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès des biens et services et la fourniture de biens et services.  
 - Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes.  
 - Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.  
 - Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.  
 - Loi du 10 mai 2007 adoptant le code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

plusieurs reprises, ainsi que de travaux récents, comme l'étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales, réalisée par l'Université de Namur. Leurs avis se fondent sur la jurisprudence, ainsi que sur des recommandations européennes et internationales, notamment, de l'Organisation internationale du travail (OIT) ». <sup>5</sup>

Ainsi, la note au GW du 29.03.2018 précise que « **l'allaitement** est également assimilé aux critères apparentés au sexe afin de protéger davantage les mères, sur la base d'un rapport de 2013 du Parlement européen invitant la Commission à contrôler avec une attention particulière toute discrimination qui y est liée. (...) La **composition de ménage** est aussi introduite afin de protéger la diversité des structures familiales (comme suggéré par l'étude juridique sur les familles monoparentales), d'une part, et d'interdire toutes discriminations en rapport avec les responsabilités familiales, d'autre part, conformément à la Convention n°156 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, signée et ratifiée par la Belgique, le 10 avril 2015 ».

Le Gouvernement souligne, en outre, que « les modifications apportées ne contiennent toutefois pas de nouvelles charges ni obligations supplémentaires pour les entreprises par rapport à celles déjà en vigueur par ailleurs ».

Le Conseil manifeste néanmoins certaines réserves à cet égard, notamment concernant ces deux critères de l'allaitement et de la composition de ménage. Outre le fait qu'il ne perçoit pas bien comment l'on pourra objectiver l'appréhension des éventuelles situations discriminantes sur une telle base, il recommande que l'on s'en tienne au respect des compétences respectives entre les différents niveaux de pouvoir.

### 2.1.3 Champ d'application du décret

Le Conseil rappelle que les dispositions du décret (art.5, §2) assurant l'étendue des droits garantis à l'ensemble des travailleurs quel que soit leur statut (statutaires, contractuels ou assimilés) suppose de veiller à ce que les droits garantis couvrent bien l'ensemble des **décisions** prises par l'**autorité politique** lorsqu'elle agit en tant qu'employeur (ex. pouvoirs locaux).

### 2.1.4 Dérogations à l'interdiction de distinction

#### Objectif légitime et proportionné

Le CESW relève que la note au GW du 29.03.2018 mentionne que « le Gouvernement devient seul habilité à déterminer les situations dans lesquelles le sexe constitue une exigence professionnelle et déterminante, et ce afin de respecter la directive 2006/54/CE susvisée qui interdit toute forme de distinction sur cette base, en dehors de celles prévues par les états membres. Pour les critères autres que le sexe, le juge dispose toujours des habilitations nécessaires et le Gouvernement peut établir une liste exemplative s'il le souhaite ».

Pour rappel, une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés « peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes ». L'exigence professionnelle peut être essentielle et déterminante en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées. L'exigence doit en outre reposer sur un « objectif légitime et proportionné par rapport à celui-ci ». <sup>6</sup> Le décret fixe dès lors les conditions dans

<sup>5</sup> Extrait note au GW du 29.03.2018.

<sup>6</sup> Cf. Chapitres IV et V du Décret du 6.11.2008, tel que modifié.



lesquelles les distinctions établies sur l'un des critères protégés ne constituent pas une forme de discrimination. Parmi celles-ci figurent les actions positives mises en œuvre par une législation afin de lutter contre les discriminations et tenter de rétablir une situation égalitaire.<sup>7</sup>

Le CESW attire l'attention du Gouvernement wallon sur le fait que la frontière entre, d'une part, la **distinction** fondée sur l'un des critères protégés, établie en raison de circonstances autorisées par le décret et, d'autre part, une **discrimination** avérée peut se révéler floue et faire peser une incertitude dommageable dans le chef des employeurs. Le Conseil s'est interrogé notamment sur les annonces et procédures de recrutement mentionnant, par exemple, le critère de l'âge en vue de bénéficier d'un dispositif spécifique, à l'égard des jeunes ou des travailleurs âgés, qui pourraient susciter le doute.<sup>8</sup> Il a estimé qu'une clarification serait nécessaire afin d'éviter les situations litigieuses renvoyées à l'appréciation du juge et il a interrogé UNIA à ce sujet.

UNIA souligne que *« lorsque la limite d'âge est fixée dans le cadre d'une mesure de soutien à l'emploi qui est prévue dans un texte légal, on ne parlera pas de discrimination sur base de l'âge car la distinction de traitement est alors couverte par la clause dite « de sauvegarde » qui prévoit qu'une distinction de traitement même sur base d'un critère ne peut être analysée en une quelconque forme de discrimination au sens du décret dès lors qu'elle est prévue par un autre texte légal »*.<sup>9</sup>

UNIA mentionne, par ailleurs, un arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes<sup>10</sup> précisant que *« la promotion de l'embauche constitue incontestablement un objectif légitime de politique sociale ou de l'emploi des États membres, notamment lorsqu'il s'agit de favoriser l'accès des jeunes à l'exercice d'une profession »*<sup>11</sup> et que *« l'objectif visant à favoriser la situation des jeunes sur le marché du travail en vue de promouvoir leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection peut être considéré comme légitime, au sens de l'article 6, paragraphe 1, de la directive 2000/78 »*<sup>12</sup>.

Enfin, UNIA considère *« fondamental, afin de garantir la sécurité juridique de préciser clairement dans l'annonce que la limite d'âge fixée est en lien avec une mesure spécifique de promotion de l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi »*.

**Le Conseil recommande dès lors au Gouvernement de prévoir une campagne de communication adaptée à l'attention des employeurs et des opérateurs publics et privés d'emploi, de la part du Gouvernement et de son administration.**

Il s'agit de mettre en évidence la nécessité de préciser clairement dans l'annonce que le recrutement, effectué le cas échéant en référence à l'un des critères protégés, est réalisé en lien avec une mesure spécifique de promotion de l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, ceci afin de garantir la sécurité juridique de la procédure.

<sup>7</sup> Cf. Chapitres VI, VII et VIII du Décret du 6.11.2008, tel que modifié. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- 1° l'existence d'une inégalité manifeste;
- 2° la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- 3° la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- 4° la mesure d'action positive ne doit pas restreindre les droits d'autrui.

<sup>8</sup> Ex : contrat d'insertion ("Impulsion insertion") et aides groupes cibles ("Impulsion – 25 ans", "Impulsion 12 mois +", "Impulsion 55 ans +").

<sup>9</sup> Réponse par e-mail du 27 avril 2018 – UNIA Service Soutien individuel – Emploi.

<sup>10</sup> Dans l'affaire Abercrombie & Fitch Italia Srl Contre Antonino Bordonaro, CJUE, Arrêt du 19 juillet 2017, C-143/16, EU:C:2017:566.

Lire en ligne : <https://www.doctrine.fr/d/CJUE/2017/CJUE62016CJ0143>

<sup>11</sup> Arrêt du 21 juillet 2011, Fuchs et Köhler, C-159/10 et C-160/10, EU:C:2011:508, point 49.

<sup>12</sup> Arrêt du 10 novembre 2016, de Lange, C-548/15, EU:C:2016:850, point 27.

### Liste relative au critère du sexe

Par ailleurs, le Gouvernement wallon invite le Conseil à préciser s'il y a lieu d'établir une **liste limitative** pour le critère du sexe ou s'il convient de prévoir cette possibilité sans l'arrêter définitivement dans le décret.<sup>13</sup> Le CESW estime qu'il est difficile d'envisager tous les cas de figure permettant d'établir une liste limitative. Il recommande dès lors la formulation « *Le Gouvernement peut établir une liste limitative de biens et services pouvant être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe* », à l'art.8/1, §2 du Décret (art. 11 de l'APD).<sup>14</sup>

#### 2.1.5 Modification du suivi et de l'évaluation du décret

Le CESW relève que l'APD modifie l'article 33 du Décret du 6 novembre 2008 tel que modifié, de la manière suivante :

1° 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'entièreté des compétences wallonnes couvrant la législature* » au lieu de « *après concertation avec le Conseil économique et social de la Région wallonne et le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes, un plan d'action* ».

2° Le paragraphe 2 est remplacé par « *Le Gouvernement assure le suivi du ou des plans, programmes d'actions ou mesures visés à l'alinéa 1. Il présente au Parlement wallon un rapport d'évaluation à la fin de la législature sur laquelle portent le ou les plans, programmes d'actions ou mesures* » au lieu de « *Le Gouvernement assure le suivi du plan d'action. Il présente au Parlement wallon un rapport d'évaluation à la fin de la législature sur laquelle porte le plan d'action.* »

3° les paragraphes 2, 3 et 4 sont abrogés.<sup>15</sup>

Le CESW note que les intentions du Gouvernement wallon à cet égard sont justifiées de la manière suivante :

- une consultation est prévue au lieu d'une concertation en raison de l'élargissement du nombre des acteurs potentiellement consultables ;
- un rapportage réaliste et effectif est recherché alors que les précédentes dispositions n'ont pas été appliquées (pas de rapport d'évaluation du décret) bien que des initiatives diverses sont/ont été menées (gender mainstreaming, plans accessibilité, lutte pauvreté, handicap, etc.) ;
- un suivi sur les différents plans, programmes d'actions ou mesures concernées est envisagé plutôt que de restreindre le rapportage sur l'objet du décret à un seul plan d'actions.

<sup>13</sup> Cf. Art 8/1, §1er et §2 du Décret du 6.11.2008, tel que modifié

<sup>14</sup> NB. L'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes ainsi que le CWEHF se sont prononcés en faveur d'une liste limitative. Le CWEHF réserve son avis quant au contenu de la liste.

<sup>15</sup> Pour rappel, ces paragraphes prévoyaient que :

« § 2. L'Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique, ci-après dénommé l'I.W.E.P.S., est chargé de :  
1° collecter, centraliser et diffuser les études, les analyses ou les informations, rendues anonymes, relatives à la lutte contre certaines formes de discrimination (suppression du 2° et 3° par Décret du 12.01.2012);

Le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes sont associés à l'I.W.E.P.S. en ce qui concerne la définition des indicateurs qui serviront de base à l'évaluation.

§ 3. Le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes sont chargés de remettre des propositions ou des avis, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, concernant les actions à entreprendre pour améliorer la lutte contre certaines formes de discrimination.

§ 4. La Commission consultative régionale du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (abrogée), créé par le décret du 1er avril 2004, est chargée d'organiser, annuellement et en collaboration avec l'I.W.E.P.S., le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes, une "table ronde" en matière de lutte contre certaines formes de discrimination. »

Le Conseil approuve les modifications envisagées par le Gouvernement concernant le suivi et l'évaluation du présent décret, dans la mesure où elles s'effectuent dans un souci d'efficacité et de visibilité de l'ensemble des actions menées au niveau wallon en matière d'égalité de traitement. Il se demande toutefois qui sera chargé de rédiger le **rapport d'évaluation** de législature. Le Conseil estime qu'il serait opportun que la réalisation de ce rapport soit confiée à un **organisme neutre et indépendant**, le Gouvernement pouvant être juge et partie dans la réalisation de cet exercice. Il considère, en toute logique, que le rapport d'évaluation devrait être déposé **avant la fin de la législature**, dans un délai à préciser.

Le CESW souhaite, en outre, recevoir le rapport d'évaluation qui sera présenté au Parlement.

### 2.1.6 La discrimination en raison de l'origine nationale ou ethnique

Si l'on se réfère aux différents travaux publiés par UNIA et aux récents débats menés dans le cadre des échanges parlementaires, le phénomène d'une discrimination à l'embauche sur base de l'origine nationale ou ethnique peut constituer un des facteurs explicatifs d'un taux d'emploi des personnes issues de l'immigration particulièrement préoccupant.<sup>16</sup> Une proposition de décret a été déposée au Parlement wallon en octobre 2017 en vue de renforcer la surveillance et le contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi en vue de renforcer la lutte contre les discriminations en matière d'emploi (test de situation et appel mystère).<sup>17</sup>

Sans se prononcer sur le bienfondé de telles propositions, le CESW relève l'intérêt d'articuler la réflexion sur ce public spécifique avec l'objet du présent décret. Il note l'intention du Ministre de l'Emploi, d'une part, de convoquer une conférence interministérielle sur le sujet avec les différents ministres de l'emploi (régionaux et fédéral) et, d'autre part de solliciter l'expertise des partenaires sociaux réunis au sein du GPSW pour approfondir la question. Le CESW demande au Gouvernement de préciser ses intentions à cet égard ainsi que les modalités de leur mise en oeuvre.

## 2.2 CONSIDERATIONS PARTICULIERES

---

### 2.2.1 Critères de discrimination

Le Conseil relève qu'à l'art.2 de l'APD modifiant l'art.3, 3° du Décret du 6.11.2008 tel que modifié, le critère de « conviction syndicale » a été omis. Il recommande de rectifier la formulation du texte afin d'intégrer ce critère, comme souhaité par le législateur lors de l'adoption du Décret du 12.01.2012.

Dans le même article, le Conseil suggère de reformuler le texte de la manière suivante : « (...) *l'origine et la condition sociales* » ou « (...) *l'origine sociale et la condition sociale* » afin d'éviter toute confusion avec l'origine nationale ou ethnique, visée à l'art.3, 1°.

### 2.2.2 Champ d'application

Le Conseil indique que l'art.9 de l'APD insérant un chapitre III/1, art.6/1 dans le Décret du 6.11.2008 tel que modifié, devrait être reformulé afin de faire correspondre l'intitulé des dispositions

<sup>16</sup> Parlement wallon Doc.910 (2017-2018) n°1 – 10.10.2017 et Doc.910 (2017-2018) n°2 – 27 mars 2018.

<sup>17</sup> Proposition de décret visant à insérer un article 3septies dans le décret du 5 février 1998 relatif la surveillance et le contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi en vue de renforcer la lutte contre les discriminations en matière d'emploi, déposée par Mmes GAHOUCI, ZRIHEN et M. DERMAGNE, le 10 octobre 2017 - PW Doc.910 (2017-2018) n°1. La proposition de décret a été rejetée par 6 voix contre 4 au sein de la Commission de l'économie, de l'emploi et de la formation, le 27 mars 2018 - PW Doc.910 (2017-2018) n°2 – rapport présenté par M. BRACAVAL.

envisagées avec celle des dispositions fédérales (cf. congés de naissance, crédit temps, congés thématiques).<sup>18</sup>

### 2.2.3 Dispositifs de protection

Le Conseil souligne relève qu'à l'art.16 de l'APD modifiant l'art.17 du Décret du 6.11.2008 tel que modifié, il n'est pas justifié de supprimer l'alinéa 2, celui-ci n'existant pas dans le texte.

### 2.2.4 Suivi et évaluation

Le Conseil relève qu'à l'art.23 de l'APD modifiant l'art.33, 2° du Décret du 6.11.2008 tel que modifié, il conviendrait de modifier « *Le paragraphe 2 est remplacé par (...)* » par « *L'alinéa 2 du paragraphe 1 est remplacé par (...)* », le paragraphe 2 dudit article étant en effet abrogé.

\*\*\*\*\*

---

<sup>18</sup> Mentionnons notamment :

- Le congé de naissance (ex. congé de paternité) trouve sa base légale dans l'art. 30 de la loi du les contrats de travail du 3 juillet 1978. Le droit au congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail demeure pour sa part.
- Le droit au crédit temps (avec motif comme fin de carrière), chez l'employeur est fixé dans la CCT (consolidée) n° 103 (conclue au CNT). Le droit aux allocations d'interruption pouvant être octroyées par l'ONEM est fixé quant à lui dans l'AR du 12 12 2001 tel que modifié la dernière fois par l'AR du 23 05 2017.
- Les droits aux congés thématiques, pour leur part, sont disséminés dans plusieurs législations (voir les feuilles info T 18, T 19 et T 20 de l'ONEM) selon la qualité du travailleur:
  - Congé pour assistance médicale
    - Secteur public :AR DU 07 05 1999
    - Enseignement : droit aux allocations AR 12 08 1991
    - Entreprises publiques autonomes : AR 10 06 2002
    - Secteur privé, communes et provinces et institutions qui en dépendent :
      - § Droit en tant que tel: AR 10 08 1998
      - § Droit aux allocations : AR 02 01 1991 et 12 12 2001
  - Congé pour soins palliatifs : idem + art. 100bis et 102bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.
  - Congé parental : idem, sauf pour ce qui concerne la base du droit au congé pour le secteur privé et le personnel des communes/provinces au sens large : AR du 29 10 1997