

Décret relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle

22 mars 2007 et mise à jour au **10-09-2012**

Source : COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANCAISE.REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

Art. 1-2

CHAPITRE II. - Le principe de l'égalité de traitement.

Art. 3-9

CHAPITRE III. - Champ d'application.

Art. 10

CHAPITRE IV. - Mise en oeuvre.

Art. 11

CHAPITRE V. - Promotion de l'égalité de traitement.

Art. 12

CHAPITRE VI. - Défense des droits et charge de la preuve.

Art. 13-15, 15/1

CHAPITRE VII. - Sanctions.

Art. 16

CHAPITRE VIII. - Dispositions finales et abrogatoires.

Art. 17-18

Texte

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

Article 1. Le présent décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 127 de celle-ci.

Art. 2. Le présent décret concourt à la transposition de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, de la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de la Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et de la Directive 2002/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre 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.

CHAPITRE II. - Le principe de l'égalité de traitement.

Art. 3. § 1er. Le principe de l'égalité de traitement, au sens du présent décret, implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte.

§ 2. Une discrimination directe existe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

§ 3. Une discrimination indirecte existe lorsqu'une des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, de son handicap ou de sa caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination, à moins que ces dispositions, critères ou pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Art. 4. L'injonction de pratiquer une discrimination directe ou indirecte est assimilée à une discrimination directe.

Art. 5. Le harcèlement - à savoir tout comportement importun lié au sexe, à une prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou à une caractéristique physique, ou à tout autre motif de discrimination, et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un

environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe.

Art. 6. § 1er. Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence notamment à l'état matrimonial ou familial, à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité.

§ 2. Ne sont cependant pas discriminatoires les dispositions spéciales relatives à la protection de la grossesse, l'accouchement ou la maternité.

Art. 7. Afin de garantir la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie que les personnes, visées à l'article 10, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

Art. 8. Des inégalités de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectives et raisonnables, justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 9. Sans préjudice du principe de l'égalité de traitement, des mesures spécifiques peuvent être prises ou maintenues :

- lorsqu'il s'agit de remédier à des inégalités de fait qui affectent la pleine égalité entre les personnes dans les domaines de la formation professionnelle;
- lorsque, dans le cadre d'un objectif précis, elles sont nécessaires et appropriées pour rétablir une égalité des chances.

CHAPITRE III. - Champ d'application.

Art. 10. Le présent décret est applicable à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, au sein des organismes suivants :

- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle;
- les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10 de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle;
- les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;
- aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et

moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

CHAPITRE IV. - Mise en oeuvre.

Art. 11. L'égalité de traitement doit être assurée à toute personne dans les dispositions et les pratiques relatives à l'orientation, à la formation, à l'apprentissage, au perfectionnement et au recyclage professionnels.

L'égalité de traitement doit être également assurée en ce qui concerne l'accès aux examens et les conditions d'obtention et de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Il est notamment interdit :

1° De faire référence au sexe, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap et à une caractéristique physique, ou à tout autre motif de discrimination, dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite à ces caractéristiques donnent lieu à une discrimination;

2° De présenter, dans l'information ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels comme convenant plus particulièrement à des personnes en fonction du sexe, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des convictions religieuses ou philosophiques, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap et de la caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination;

3° De refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique ou sur tout autre motif de discrimination;

4° De créer, suivant le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique, ou suivant tout autre motif de discrimination, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

CHAPITRE V. - Promotion de l'égalité de traitement.

Art. 12. Le Collège de la Commission communautaire française désigne un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement.

Cet/ces organisme(s) est/sont compétent(s) pour :

1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;

2° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les

aspects en rapport avec la discrimination;

3° au niveau approprié, l'échange des informations disponibles avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen pour l'égalité des sexes.

CHAPITRE VI. - Défense des droits et charge de la preuve.

Art. 13. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions du présent décret.

Quand cette personne établit devant cette juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement incombe à la partie adverse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales et aux dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 14. § 1er. Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont données pour mission de poursuivre :

1° les institutions d'utilité publique et les associations jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans et qui, dans leurs statuts, ont inscrit comme objet la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations professionnelles représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974. réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

§ 2. Le pouvoir des organisations mentionnées à l'alinéa 1er ne porte pas atteinte aux droits de leurs membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

§ 3. Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, l'action des associations et organisations visées au § 1er ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

Art. 15. La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application du présent décret peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, de mettre fin à la situation discriminatoire, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions du présent décret.

Art. 15/1. [¹ § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte.

§ 2. Pour l'application du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

1° Une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'un des organismes repris à l'article 10 conformément aux procédures en vigueur;

2° Une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 14 auprès de l'un des organismes repris à l'article 10 conformément aux procédures en vigueur;

3° Une action en justice introduite par la personne concernée;

4° Une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 14.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales et aux dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

A la demande de la partie défenderesse, le juge peut décider d'abrèger les délais prévus au présent paragraphe.

§ 4. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin, conseil, défendeur ou soutien de la personne concernée.]¹

(1)<Inséré par DEC [2012-07-05/28](#), art. 3, 002; En vigueur : 10-09-2012>

CHAPITRE VII. - Sanctions.

Art. 16. § 1er. Toute discrimination directe ou indirecte sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l'un des organismes visés à l'article 10 peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes.

§ 2. Le Collège ou l'organisme agréant peut suspendre ou retirer l'agrément des organismes, visés à l'article 10, lorsque sur base d'une décision de justice, il est constaté que l'organisme a commis une discrimination au sens du présent décret.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à l'agrément de ces organismes.

CHAPITRE VIII. - Dispositions finales et abrogatoires.

Art. 17. Le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique est abrogé pour ce qui concerne la compétence de la formation professionnelle qui relève de la Commission communautaire française.

Art. 18. Le présent décret entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au Moniteur belge.

Bruxelles, le 22 mars 2007.

B. CEREXHE,

Président du Collège de la Commission communautaire française, chargé de la
Fonction publique et de la Santé

Ch. PICQUE,

Membre du Collège de la Commission communautaire française, chargé de la Cohésion
sociale

Mme E. HUYTEBROECK,

Membre du Collège de la Commission communautaire française, chargée du Budget,
des Personnes handicapées et du Tourisme

Mme F. DUPUIS,

Membre du Collège de la Commission communautaire française, chargée de la Formation professionnelle, de l'Enseignement, de la Culture et du Transport scolaire
E. KIR,

Membre du Collège de la Commission communautaire française, chargé de l'Action sociale, de la Famille et du Sport.