

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

28 novembre 2022

PROJET DE LOI

**modifiant la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre la discrimination
entre les femmes et les hommes,
la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer
certains actes inspirés par le racisme
ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre certaines formes
de discrimination, et la loi du 4 août 1996
relative au bien-être des travailleurs
lors de l'exécution de leur travail,
pour ce qui concerne la protection
contre les mesures préjudiciables**

SOMMAIRE	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi	45
Analyse d'impact	66
Avis du Conseil d'État	80
Projet de loi	94
Coordination des articles	120
Avis du Conseil National du Travail.....	164
Avis de l'Autorité de protection des données.....	190

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

**EN REMPLACEMENT DU DOCUMENT DISTRIBUÉ
PRÉCÉDEMMENT**

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

28 november 2022

WETSONTWERP

**tot wijziging van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van discriminatie
tussen vrouwen en mannen,
de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing
van bepaalde door racisme of xenofobie
ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van bepaalde vormen van
discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn
van de werknemers bij de uitvoering
van hun werk, wat de bescherming
tegen nadelige maatregelen betreft**

INHOUD	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet.....	45
Impactanalyse	73
Advies van de Raad van State.....	80
Wetsontwerp	94
Coördinatie van de artikelen	141
Advies van Nationale Arbeidsraad.....	177
Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit	205

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.**

**TER VERVANGING VAN HET VROEGER RONDGEDEELDE
STUK**

08272

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 28 novembre 2022.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 28 november 2022 ingediend.</i>
<i>Le "bon à tirer" a été reçu à la Chambre le 28 novembre 2022.</i>	<i>De "goedkeuring tot drukken" werd op 28 november 2022 door de Kamer ontvangen.</i>

<i>N-VA</i>	<i>: Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Ecolo-Groen</i>	<i>: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>PS</i>	<i>: Parti Socialiste</i>
<i>VB</i>	<i>: Vlaams Belang</i>
<i>MR</i>	<i>: Mouvement Réformateur</i>
<i>cd&v</i>	<i>: Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>PVDA-PTB</i>	<i>: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique</i>
<i>Open Vld</i>	<i>: Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>Vooruit</i>	<i>: Vooruit</i>
<i>Les Engagés</i>	<i>: Les Engagés</i>
<i>DéFI</i>	<i>: Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
<i>INDEP-ONAFH</i>	<i>: Indépendant - Onafhankelijk</i>

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>
<i>DOC 55 0000/000</i>	<i>Document de la 55^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi</i>	<i>DOC 55 0000/000 Parlementair document van de 55^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>	<i>QRVA Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV</i>	<i>Version provisoire du Compte Rendu Intégral</i>	<i>CRIV Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>
<i>CRABV</i>	<i>Compte Rendu Analytique</i>	<i>CRABV Beknopt Verslag</i>
<i>CRIV</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>	<i>CRIV Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
<i>PLEN</i>	<i>Séance plénière</i>	<i>PLEN Plenum</i>
<i>COM</i>	<i>Réunion de commission</i>	<i>COM Commissievergadering</i>
<i>MOT</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>	<i>MOT Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

RÉSUMÉ

Ce projet de loi vise à modifier:

1. la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, ci-après “Loi Genre”;
2. la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, ci-après “Loi Antiracisme”;
3. la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ci-après “Loi Anti-discrimination”;
4. la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ci-après “Loi Bien-être”.

Dans les trois lois anti-discrimination, le système de protection contre les représailles est étendu de sorte que les personnes qui expriment leur soutien à l'égard de la personne qui a déposé une plainte, fait un signalement ou a intenté une action en justice concernant une discrimination, ou qui prennent la défense de cette personne, bénéficient également de la protection contre les mesures préjudiciables. Le système de protection actuel a été jugé inadéquat par la Cour de justice (affaire C-404/18 “Hakelbracht”) et la Commission européenne (procédure d’infraction 2015/2012) parce qu'il ne répond pas aux obligations imposées par les directives européennes.

Pour se conformer à cet arrêt, ce nouveau système de protection des lois anti-discrimination a également dû être étendu aux problématiques de comportements de harcèlement moral et de violence au travail discriminatoires et de harcèlement sexuel au travail. C'est pourquoi, afin d'assurer une égalité de traitement, la Loi Bien-être renvoie à l'application du système de protection de la législation anti-discrimination pour ces problématiques. Et les lois anti-discrimination suppriment à leur tour le renvoi vers l'application de la Loi Bien-être sur ce point.

Ce projet de loi est en outre l'occasion d'améliorer la Loi Bien-être sur d'autres points, tels que la clarification:

1. des juridictions compétentes pour octroyer l'indemnité forfaitaire;
2. de la protection contre les représailles (entre autres, la “notion de motifs étrangers”);
3. de la protection des travailleurs domestiques.

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp beoogt de wijziging van:

1. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, hierna genoemd “Genderwet”;
2. de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, hierna genoemd “Antiracismewet”;
3. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, hierna genoemd “Antidiscriminatiewet”;
4. de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hierna genoemd “Welzijnswet”.

In de drie antidiscriminatiewetten wordt het beschermingssysteem tegen represailles uitgebreid zodat ook personen die hun steun betuigen of de verdediging opnemen van de persoon die inzake discriminatie een klacht heeft ingediend, een melding heeft gedaan of een rechtsvordering heeft ingesteld, de bescherming tegen nadelige maatregelen genieten. Het huidige beschermingssysteem werd door het Hof van Justitie (zaak C-404/18 “Hakelbracht”) en de Europese Commissie (inbreukprocedure 2015/2012) als ontoereikend geëvalueerd omdat het niet voldoet aan de verplichtingen opgelegd door de Europese richtlijnen.

Om aan dit arrest te voldoen, moest dit nieuwe beschermingssysteem van de antidiscriminatiewetten ook worden uitgebreid naar de gedragingen pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daarom verwijst de Welzijnswet, om een gelijke behandeling te waarborgen, voor deze gedragingen naar de toepassing van het beschermingssysteem van de antidiscriminatiewetgeving. En de antidiscriminatiewetten schrappen op hun beurt de verwijzing naar de toepassing van de Welzijnswet op dit punt.

Dit wetsontwerp biedt ook de mogelijkheid om de Welzijnswet op een aantal andere punten te verbeteren, zoals de verduidelijking van:

1. de rechtbanken bevoegd voor het toekennen van de forfaitaire schadevergoeding;
2. de bescherming tegen represailles (waaronder de notie “redenen vreemd aan”);
3. de bescherming van dienstboden.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Les directives européennes 2000/43/CE 2000/78/CE et 2006/54/CE obligent les États membres à prendre les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence préjudiciable en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

L'article 9 de la directive 2000/43/CE, l'article 11 de la directive 2000/78/CE et l'article 24 de la directive 2006/54 protègent toutes les personnes qui sont impliquées de quelque manière que ce soit dans "*une plainte*" ou "*une action en justice*", quelle que soit la manière dont la personne qui intervient en tant que témoin se manifeste. Toutefois, les trois lois anti-discrimination ne reflètent pas la conception large de ces directives.

En effet, les lois anti-discrimination ne protègent que la personne qui a déposé une plainte pour discrimination, ou au nom de qui cette plainte a été déposée, ainsi que les personnes intervenantes en tant que témoins dans les conditions déterminées par la législation (cfr. articles 14, § 1 et 15, § 1 Loi Antiracisme, articles 16, § 1 et 17, § 1 Loi Anti-discrimination et article 21, § 1 Loi Genre). Le terme "*plainte*" est défini de façon restrictive dans la législation (cfr. articles 14, § 2 et 15, § 3 Loi Antiracisme, articles 16, § 2 et 17, § 3 Loi Anti-discrimination et articles 21, § 2 et 22, § 3 Loi Genre). En outre, les lois anti-discrimination exigent l'accomplissement de plusieurs formalités pour que la protection soit effectivement d'application. Pour les personnes qui interviennent en tant que témoins, la protection n'est acquise que lorsque, dans le cadre de l'instruction de cette plainte, elles portent à la connaissance de la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document signé et daté, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui se rapportent à la situation qui fait l'objet de la plainte (cfr. articles 14, § 5 et 15, § 9 Loi Antiracisme, articles 16, § 5 et 17, § 9 Loi Anti-discrimination et article 21, § 5 Loi Genre).

En imposant des exigences formelles strictes dans les lois anti-discrimination, le législateur belge méconnaît l'obligation de protection juridique effective à laquelle les personnes intervenant comme témoins ont droit en vertu des directives européennes. C'est pourquoi, le 30 avril 2015, la Commission européenne a engagé une procédure d'infraction (n° 2015/2012) contre la Belgique

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

De Europese Richtlijnen 2000/43/EG 2000/78/EG en 2006/54/EG verplichten de lidstaten tot het nemen van de nodige maatregelen om de personen te beschermen tegen elke nadelige behandeling of elk nadelig gevolg als reactie op een klacht of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling.

Artikel 9 van de Richtlijn 2000/43/EG, artikel 11 van de Richtlijn 2000/78/EG en artikel 24 van de Richtlijn 2006/54 beschermen alle personen die op enige wijze betrokken zijn bij "*een klacht*" of "*een procedure*", ongeacht de manier waarop de persoon die optreedt als getuige zich manifesteert. De ruime opvatting van deze richtlijnen is echter niet terug te vinden in de drie antidiscriminatiewetten.

De antidiscriminatiewetten beschermen immers enkel de persoon die een klacht wegens discriminatie heeft ingediend, of ten behoeve van wie dit is gebeurd, evenals de personen die als getuigen optreden onder de voorwaarden die worden vastgelegd door de wetgeving (cfr. artikel 14, § 1 en 15, § 1 Antiracismewet, artikel 16, § 1 en 17, § 1 Antidiscriminatiewet en artikel 21, § 1 van de Genderwet). De definitie van "*klacht*" wordt restrictief bepaald in de wetgeving (cfr. artikel 14, § 2 en 15, § 3 Antiracismewet, artikel 16, § 2 en 17, § 3 Antidiscriminatiewet en artikel 21, § 2 en 22, § 3 Genderwet). Bovendien vereisen de antidiscriminatiewetten de vervulling van meerdere formaliteiten opdat de bescherming effectief van toepassing zou zijn. Voor de personen die als getuige optreden, is de bescherming pas verworven als zij, in het kader van het onderzoek van die klacht, de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, in een ondertekend en gedateerd document ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend (cfr. artikel 14, § 5 en 15, § 9 Antiracismewet, artikel 16, § 5 en 17, § 9 Antidiscriminatiewet en artikel 21, § 5 Genderwet).

Door de strikte vormvoorraad opgenomen in de antidiscriminatiewetten, miskent de Belgische wetgever de verplichting tot effectieve rechtsbescherming waar personen die optreden als getuige recht op hebben overeenkomstig de Europese richtlijnen. De Europese Commissie heeft om deze reden op 30 april 2015 een inbreukprocedure (nr. 2015/2012) ingesteld tegen België

à propos de la protection restrictive des témoins dans la Loi Genre. En effet, la Commission européenne estime que la protection contre les représailles devrait être plus large et ne pas couvrir uniquement la victime et le témoin officiel. Cette protection devrait être étendue, entre autres, aux collègues qui soutiennent la plainte sans être des témoins officiels, ou au-à la représentant-e syndical-e.

En outre, le 20 juin 2019, la Cour de justice de l'Union européenne a rendu son arrêt dans l'affaire Hakelbracht (C-404/18) publié sous ECLI:EU:C:2019:523. Dans cet arrêt, la Cour de justice a précisé que la Loi Genre n'était pas conforme à l'article 24 de la directive 2006/54/CE. Selon la Cour, les travailleur-se-s qui n'ont pas témoigné officiellement mais qui assistent une personne discriminée d'une autre manière doivent également être protégé-e-s. Selon la Cour de justice, l'efficacité de la protection contre la discrimination fondée sur le sexe ne serait pas assurée si la protection ne s'applique qu'aux travailleur-se-s qui déposent une plainte ou témoignent officiellement. La législation doit donc également s'appliquer aux travailleur-se-s qui défendent la personne discriminée de manière informelle.

Également en ce qui concerne la Loi Anti-discrimination, la Commission européenne avait déjà lancé une procédure d'infraction le 21 mars 2007. Le 16 mars 2011, elle a formulé dans son avis que la directive ne limite pas la protection au-à la plaignant-e et aux témoins officiels, mais offre également aux travailleur-se-s (sans restriction) une protection contre le licenciement ou tout autre traitement préjudiciable par l'employeur en réponse à une plainte au sein de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement (cfr. Commission européenne, Avis motivé adressé à la Belgique au titre de l'article 258 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne en raison de la non-transposition 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, 16 juin 2011, 2007/2007 C (2011) 3982 def). Selon la Commission européenne, l'article 11 de la directive-cadre 2000/78/CE n'a donc pas été correctement transposé dans la Loi Anti-discrimination. Cette procédure d'infraction a été clôturée le 25 septembre 2014, en réaction à la réponse de la Belgique. Selon la Commission européenne, la Belgique n'a pas enfreint la législation européenne sur ce point. Toutefois, compte tenu des récents développements concernant la Loi Genre, il convient de rouvrir cette question.

Dans son rapport intermédiaire de 2017 et dans son rapport final de mars 2022, la Commission d'expert-e-s consacrée à la législation fédérale relative à la lutte

omtrent de restrictieve bescherming van de getuigen in de Genderwet. De Europese Commissie is immers van oordeel dat de bescherming tegen represailles ruimer moet zijn dan alleen voor het slachtoffer en de formele getuige. Dit zou onder meer uitgebreid moeten worden naar collega's die de klacht ondersteunen zonder formeel getuige te zijn, of naar de syndicale vertegenwoordig(st)er.

Bovendien heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie op 20 juni 2019 uitspraak gedaan in de zaak Hakelbracht (C-404/18) gepubliceerd onder ECLI:EU:C:2019:523. In dit arrest verduidelijkt het Hof van Justitie dat de Genderwet niet in overeenstemming is met artikel 24 van de richtlijn 2006/54/EG. Volgens het Hof moeten ook deze werknemers beschermd worden die geen formele getuigenverklaring hebben afgelegd, maar een gediscrimineerde persoon op een andere manier bijstaan. De doeltreffendheid van de bescherming tegen discriminatie op grond van geslacht zou volgens het Hof van Justitie niet verzekerd zijn als de bescherming alleen geldt voor werknemers die een klacht indienen of formeel een getuigenverklaring afleggen. De wetgeving dient dus ook van toepassing te zijn op werknemers die informeel de gediscrimineerde persoon verdedigen.

Ook wat betreft de Antidiscriminatiewet had de Europese Commissie reeds een inbreukprocedure opgestart op 21 maart 2007. Op 16 maart 2011 formuleerde zij in haar advies dat de richtlijn de bescherming niet beperkt tot de klager en formele getuigen, maar ook bescherming biedt aan werknemers (zonder beperking) tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling. (cfr. Europese Commissie, Met redenen omkleed advies dat krachtens artikel 258 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie tot België wordt gericht wegens het niet in nationaal recht omzetten van de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz.16), 16 juni 2011, 2007/2007 C (2011) 3982 def). Artikel 11 van de Kaderrichtlijn 2000/78/EG werd volgens de Europese Commissie dus niet correct omgezet in de Antidiscriminatiewet. Deze inbreukprocedure werd afgesloten op 25 september 2014, in reactie op het Belgische antwoord. België was, volgens de Europese Commissie, niet in strijd met de Europese wetgeving op dit punt. Gelet op de recente ontwikkelingen met betrekking tot de Genderwet dient deze vraag echter opnieuw geopend te worden.

De Commissie van experts van de federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie heeft in haar tussentijds rapport van 2017 en haar eindverslag van maart 2022

contre les discriminations a également recommandé d'adapter le cadre législatif afin que les personnes qui soutiennent ou défendent la personne qui a déposé la plainte ou entamé la procédure judiciaire soient également protégées contre les mesures préjudiciables (cfr. Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, Premier rapport d'évaluation, février 2017, § 286, rapport final, p.117).

En ce qui concerne le harcèlement moral et la violence discriminatoires au travail ainsi que le harcèlement sexuel au travail, les lois anti-discrimination renvoient actuellement à la Loi Bien-être qui constitue la transposition des directives pour ces comportements. Cette loi prévoit une protection contre les mesures préjudiciables qui ne répond pas non plus aux exigences des directives européennes. Par conséquent, ce projet de loi supprime ce renvoi en ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables. De cette façon, les victimes présumées peuvent se prévaloir de la protection plus étendue des lois anti-discrimination que ce projet introduit. La Loi Bien-être renvoie quant à elle à l'application de la protection des lois anti-discriminations pour ces comportements.

Enfin, il convient également de noter que les entités fédérées ont entre-temps également adopté une disposition conforme à la directive (cfr. Article 16, § 5 ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement; article 44, § 5 décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination; article 18, § 6 décret de la Communauté germanophone du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discrimination, l'article 12 du décret du 8 mai 2002 de la Communauté flamande relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et l'article 38 du décret du 10 juillet 2008 de la Communauté flamande portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement).

Pour toutes ces raisons, le présent projet de loi introduit une modification des articles 6, 14 et 15 de la Loi Antiracisme, des articles 6, 16 et 17 de la Loi Anti-discrimination et des articles 7, 21 et 22 de la Loi Genre, afin de les mettre en conformité avec les directives européennes. L'accès à la protection juridique ne peut être entravé ou limité par des exigences formelles ou procédurales, ni pour les victimes de discrimination, ni pour les personnes intervenantes en tant que témoins. Cette modification supprime les exigences formelles relatives à la protection d'un témoin et étend le champ d'application afin de protéger non seulement le témoin mais aussi le conseil ou le soutien de la personne.

eveneens aanbevolen om het wetgevend kader aan te passen, zodat ook personen die hun steun betuigen of de verdediging opnemen van de persoon die de klacht heeft ingediend of de gerechtelijke procedure heeft ingesteld, de bescherming tegen nadelige maatregelen genieten (cfr. Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie, Eerste evaluatieverslag, februari 2017, § 286, eindverslag, p.117).

Wat betreft pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk verwijzen de antidiscriminatiewetten op dit moment naar de Welzijnswet, die de omzetting is van de richtlijnen voor deze gedragingen. Deze wet bevat een bescherming tegen nadelige maatregelen die ook niet voldoet aan de vereisten van de Europese richtlijnen. Daarom schrappt dit ontwerp van wet deze verwijzing in de mate dat ze betrekking heeft op de bescherming tegen nadelige maatregelen. Op die manier kunnen vermeende slachtoffers zich beroepen op de uitgebreidere bescherming in de antidiscriminatiewetten die dit ontwerp invoert. De Welzijnswet verwijst op haar beurt naar de toepassing van de bescherming van de antidiscriminatiewetten voor deze gedragingen.

Tot slot dient tevens aangestipt te worden dat ook de deelstaten intussen een bepaling conform de richtlijn hebben opgenomen (cfr. Artikel 16, § 5 ordonnantie van 5 oktober 2017 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling; artikel 44, § 5 decreet van de Franse Gemeenschap van 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie; artikel 18, § 6 decreet van de Duitstalige Gemeenschap van 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, artikel 12 van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen-en gelijkebehandelingsbeleid).

Om alle bovenstaande redenen voorziet dit wetsontwerp in een wijziging van de artikelen 6, 14 en 15 van de Antiracismewet, de artikelen 6, 16 en 17 van de Antidiscriminatiewet en de artikelen 7, 21 en 22 van de Genderwet, om deze overeen te laten stemmen met de Europese richtlijnen. De toegang tot rechtsbescherming mag noch voor slachtoffers van discriminatie, noch voor personen die optreden als getuige bemoeilijkt of beperkt worden door vorm- of procedurele voorwaarden. Door deze wijziging worden de formele vereisten voor de bescherming van een getuige geschrapt en het toepassingsgebied uitgebreid zodat niet louter de getuige, maar ook de raadsman of steun van de betrokkenen bescherming genieten.

Ce projet de loi maintient l'équilibre entre la protection plus étendue et la transposition correcte des directives européennes d'une part, et la demande de sécurité juridique des partenaires sociaux d'autre part. Il laisse une place suffisante au dialogue social sur la lutte contre la discrimination et sur l'égalité de traitement au niveau de l'entreprise, et s'efforce de ne pas s'enliser dans une judiciarisation et une bureaucratisation inutiles des situations dont les dispositions de ce projet de loi cherchent à assurer un règlement équitable.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE I^{ER}

Disposition générale

Article 1^{er}

Cet article renvoie à l'article de la Constitution sur base duquel le présent projet de loi est introduit à la Chambre des représentants.

CHAPITRE II

Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Art. 2

Jusqu'à présent, une victime de harcèlement moral et de violence discriminatoires au travail ainsi que de harcèlement sexuel au travail pouvait faire appel à la procédure interne de l'entreprise, réclamer le respect de ses droits devant les tribunaux au moyen d'actions en justice et bénéficier de la protection contre les représailles sur base de la Loi Bien-être. En effet, depuis 2007, les lois fédérales de lutte contre les discriminations (et certaines dispositions légales d'entités fédérées) renvoient pour les travailleurs et personnes assimilées à l'application exclusive de la législation relative au bien-être lorsqu'il s'agissait de ces comportements.

Ce renvoi à la Loi Bien-être est impératif. En effet, l'article stipule:

"Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement

Dit wetsontwerp behoudt het evenwicht tussen enerzijds de meer uitgebreide bescherming en de correcte omzetting van de Europese richtlijnen, en anderzijds de vraag om rechtszekerheid van de sociale partners. Het laat daarbij voldoende ruimte voor het sociale overleg betreffende antidiscriminatie en gelijke behandeling op ondernemingsniveau, en tracht niet te verzanden in een onnodige juridisering en bureaucratisering van de situaties wiens rechtvaardige afwikkeling de bepalingen van dit wetsontwerp wil verzekeren.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Dit artikel verwijst naar het Grondwetsartikel op basis waarvan dit wetsontwerp bij de Kamer van volksvertegenwoordigers wordt ingediend

HOOFDSTUK II

Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

Art. 2

Tot nu toe kon een slachtoffer van pesteringen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk een beroep doen op de interne procedure van de onderneming, zijn rechten laten gelden voor de rechtbanken door middel van rechtsvorderingen en de bescherming tegen represailles genieten op basis van de Welzijnswet. Voor deze gedragingen verwezen de federale antidiscriminatiewetten (en bepaalde wettelijke bepalingen van de gefedereerde entiteiten) sinds 2007 immers naar de exclusieve toepassing van de welzijnswetgeving voor werknemers en gelijkgestelde personen.

Deze verwijzing naar de Welzijnswet is imperatief. Het artikel bepaalt namelijk:

"De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van in artikel 2, § 1, 1° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval

sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.”.

Étant donné que la Loi Bien-être, en ce qui concerne le harcèlement moral et la violence discriminatoires au travail ainsi que le harcèlement sexuel au travail, est une transposition des mêmes directives européennes qui sont à la base de la protection contre les mesures préjudiciables qui a donné lieu à l'affaire Hakelbracht, la protection contre les représailles doit également être adaptée dans la Loi Bien-être.

C'est pourquoi ce projet adapte l'article 7 de la Loi Genre de la manière suivante:

“Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 22 de la présente loi s'applique.”.

De cette manière, les victimes présumées de harcèlement moral et de violence discriminatoires au travail ainsi que de harcèlement sexuel au travail bénéficient de la même protection contre les mesures préjudiciables que celle qui s'applique aux victimes présumées de discrimination en vertu des lois anti-discrimination.

La Loi Bien-être quant à elle renvoie vers l'application des législations anti-discrimination dans un nouveau paragraphe 8 dans l'article 32terdecies (voir commentaire de l'article 14).

Art. 3

Cet article remplace l'article 21 de la Loi Genre, relatif à la protection contre les mesures préjudiciables en dehors du cadre des relations de travail.

Le nouvel article organise la protection contre les représailles envers la personne qui a introduit une plainte en raison d'une prétendue discrimination ou la personne qui a fait un signalement -que la plainte ou le signalement soit introduit par la présumée victime ou par un tiers-,

van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.”.

Omdat de Welzijnswet wat betreft pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk een omzetting is van dezelfde Europese richtlijnen die aan de basis liggen van de bescherming tegen nadelige maatregelen die aanleiding gaf tot de zaak Hakelbracht, dient de represaillebescherming in de Welzijnswet ook geremedieerd te worden.

Daartoe past dit ontwerp artikel 7 van de Genderwet op de volgende manier aan:

“Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 22 van onderhavige wet van toepassing is.”.

Op deze manier genieten vermeende slachtoffers van pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk dezelfde bescherming tegen nadelige maatregelen als deze die geldt voor vermeende slachtoffers van discriminatie onder de antidiscriminatiewetten.

De Welzijnswet verwijst op haar beurt naar de toepassing van de antidiscriminatiewetgeving in een nieuwe paragraaf 8 in artikel 32terdecies (zie de commentaar bij artikel 14).

Art. 3

Dit artikel vervangt artikel 21 van de Genderwet, wat de bescherming betreft tegen nadelige maatregelen buiten de context van de arbeidsbetrekkingen.

Het nieuwe artikel organiseert de bescherming tegen represailles van de persoon die wegens een vermeende discriminatie een klacht heeft ingediend of een melding deed- ongeacht of de klacht of de melding is ingediend door het vermeende slachtoffer of door een derde, een

la personne qui a introduit une action en justice, la personne qui intervient en tant que témoin, et la personne qui conseille, aide ou assiste la personne concernée par la violation alléguée. L'article concerne toutes les relations sociales visées par les lois anti-discrimination, à l'exception des relations de travail.

L'article élargit donc les catégories de personnes qui peuvent bénéficier de la protection, en rendant les dispositions de l'article applicables *mutatis mutandis* à ces personnes, via le paragraphe 5.

Cette adaptation est nécessaire afin de mettre le droit belge en conformité avec le droit européen, comme expliqué ci-dessus.

Dès qu'un signalement est fait, qu'une plainte est introduite ou qu'une action en justice est intentée en raison d'une présumée discrimination, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise contre la personne qui a introduit la plainte ou au profit de laquelle une plainte a été introduite, sauf pour des raisons qui ne sont pas liées au dépôt ou au contenu du signalement, de la plainte ou de l'action en justice. La référence explicite au contenu rend impossible la justification d'une mesure préjudiciable sur la base de faits révélés dans le cadre d'un signalement, d'une plainte ou d'une action en justice.

Le début de la période de protection est modifié et passe du moment où la plainte est déposée au moment où l'auteur de la mesure préjudiciable a connaissance du signalement, de la plainte ou de l'action en justice ou a pu raisonnablement en avoir connaissance.

Les dommages et intérêts restent inchangés.

Le nouveau paragraphe 1^{er} stipule qu'outre le dépôt d'une plainte, le fait de faire un signalement et d'engager une action en justice déclenchent également la protection.

À titre de clarification, le texte fait explicitement référence aux définitions des "relations de travail" et des "régimes complémentaires de sécurité sociale".

Il ne sera désormais plus possible de prendre des mesures à l'égard de la personne concernée, que pour des raisons qui ne sont pas liées au dépôt ou au contenu du signalement, de la plainte ou de l'action en justice. La version originale de la loi prévoyait que cela ne pouvait se faire que "pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte".

rechtsvordering instelde en/of optreedt als getuige, en van de persoon die diegene op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geeft, hulp biedt of bijstaat. Het artikel heeft betrekking op alle maatschappelijke relaties geviseerd door de antidiscriminatiewetten, met uitzondering van de arbeidsbetrekkingen.

Het artikel breidt de categorieën van personen die de bescherming genieten dus uit. Dat doet het door in paragraaf 5 de bepalingen van het artikel *mutatis mutandis* van toepassing te maken op deze personen.

Deze aanpassing dringt zich op om het Belgisch recht in overeenstemming te brengen met het Europees recht, zoals hierboven werd verduidelijkt.

Van zodra een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld wegens een vermeende discriminatie, kunnen tegen de persoon die of ten voordele van wie een klacht werd ingediend, geen nadelige maatregelen worden getroffen, behalve om redenen die geen verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan. De expliciete verwijzing naar de inhoud maakt het onmogelijk om nadelige maatregelen te verantwoorden op basis van feiten die aan het licht komen in het kader van een melding, een klacht of een rechtsvordering.

De aanvang van de termijnen waarbinnen de bescherming geldt, wordt gewijzigd van het moment van het neerleggen van de klacht naar het moment waarop de steller van de nadelige maatregel kennisneemt, of redelijkerwijze kennis had kunnen hebben van de melding, de klacht of de rechtsvordering.

De schadevergoedingen blijven ongewijzigd.

De nieuwe paragraaf 1 bepaalt dat naast het indienen van een klacht, ook het doen van een melding en het instellen van een rechtsvordering de bescherming een aanvang doet nemen.

Ter verduidelijking wordt een expliciete verwijzing naar de definities van "arbeidsbetrekkingen" en "aanvullende regelingen van sociale zekerheid" toegevoegd in de tekst.

Voortaan is het niet meer mogelijk om ten aanzien van de betrokken maatregelen te treffen, behalve om redenen die geen verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan. De oorspronkelijke versie van de wet bepaalde dat dit enkel kon "om redenen die vreemd zijn aan de klacht".

Cette modification a été effectuée à la suite d'un certain nombre d'arrêts de la Cour de Cassation en matière de relations de travail (voir *infra*, les commentaires relatifs à l'article 14).

Il a été décidé de modifier également le présent article afin d'unifier la formulation et la protection dans les deux articles.

La formulation "la personne concernée par la violation alléguée" désigne également plusieurs personnes ou un groupe de personnes.

La modification apportée exclut la protection en cas d'abus des procédures. Il est aussi précisé au paragraphe 1^{er} que l'abus de procédure peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

Il y a abus des procédures lorsqu'un droit est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de l'exercice de celui-ci par une personne prudente et diligente. Il est également question d'usage abusif des procédures lorsque celles-ci sont utilisées dans un but autre que celui pour lequel elles sont établies par la loi.

L'abus sera apprécié par le juge en tenant compte des circonstances de faits qui démontrent que la personne a fait usage des procédures dans l'unique but de tirer profit de la protection. Le juge évaluera les dommages.

Cet ajout rend impossible la possibilité d'invoquer la protection (simplement) pour des raisons qui ne sont pas conformes à l'intention de la loi.

Par exemple: le client d'un prestataire de services ne respecte pas le règlement d'ordre intérieur et craint donc de se voir refuser l'accès au service. Le client fait un faux signalement pour discrimination, dans l'espoir de pouvoir invoquer la protection contre les mesures préjudiciables en cas d'exclusion future. Cependant, l'exclusion trouve son origine dans le comportement antérieur incorrect du client. Dans ce cas, le client abuse de la protection et celle-ci ne pourra pas s'appliquer. La personne qui abuse de la loi ne pourra pas avoir droit à l'indemnisation découlant de la protection contre les mesures préjudiciables.

En outre, cet abus peut donner lieu à une indemnisation. La personne qui a subi un dommage du fait de l'abus peut, en vertu des dispositions du droit commun, demander une indemnisation pour le préjudice subi.

Deze wijziging werd doorgevoerd naar aanleiding van enkele uitspraken van het Hof van Cassatie in verband met de arbeidsbetrekkingen (zie *infra*, de commentaar bij artikel 14).

Er werd beslist om onderhavig artikel eveneens te wijzigen om de formulering en de bescherming in beide artikels te uniformiseren.

Met "de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft", worden ook meerdere personen of een groep van personen bedoeld.

De wetswijziging sluit de bescherming uit in geval van misbruik van de procedures. In paragraaf 1 staat ook dat misbruik aanleiding kan geven tot de betaling van een schadevergoeding.

Er is misbruik van de procedures wanneer een recht wordt uitgeoefend op een manier die op manifeste wijze de grenzen overschrijdt van de uitoefening ervan door een redelijk en zorgvuldig persoon. Er is eveneens sprake van misbruik van de procedures wanneer deze worden gebruikt voor een ander doel dan de wet beoogt.

Het misbruik zal door de rechter beoordeeld worden rekening houdend met de feitelijke omstandigheden waaruit blijkt dat de betrokkenen de procedure heeft gebruikt met als enig doel te halen uit de bescherming. De rechter zal eveneens de schade begroten.

Deze toevoeging maakt het onmogelijk om de bescherming (louter) in te roepen om redenen die niet stroken met de opzet van de wet.

Bijvoorbeeld: de klant van een dienstverlener respecteert het huishoudelijk reglement niet, en vreest daarom de toegang tot de dienst ontzegd te zullen worden. De klant doet een valse melding wegens discriminatie, en hoopt zich zo bij een toekomstige uitsluiting te kunnen beroepen op de bescherming tegen nadelige maatregelen. De uitsluiting vindt zijn oorsprong echter in het voorafgaande incorrecte gedrag van de klant. In dit geval probeert de klant misbruik te maken van de regeling betreffende de bescherming tegen nadelige maatregelen, en zal de bescherming dus niet van toepassing kunnen zijn. De persoon die misbruik maakt van de wet zal geen aanspraak kunnen maken op de schadevergoedingen die hun oorsprong kennen in de bescherming tegen nadelige maatregelen.

Bovendien kan dit misbruik aanleiding geven tot een schadevergoeding. De persoon die schade lijdt door het misbruik kan volgens de gemeenrechtelijke bepalingen een schadevergoeding vorderen voor de geleden schade.

Cet texte confirme une jurisprudence constante, les justiciables ne sauraient frauduleusement ou abusivement se prévaloir des normes de l'Union (voir, notamment, arrêts du 12 mai 1998, Kefalas e.a., C-367/96, Rec. p. I-2843, point 20; du 23 mars 2000, Diamantis, C-373/97, Rec. p. I-1705, point 33, ainsi que du 21 février 2006, Halifax e.a., C-255/02, Rec. p. I-1609, point 68).

Le nouveau paragraphe 2 clarifie ce qu'il faut entendre par signalement, plainte ou action en justice.

Les différents types de plaintes de la version précédente de cet article sont conservés, mais dépourvus de toute exigence formelle. Certains types sont adaptés, et plusieurs catégories sont ajoutées.

Cette extension est nécessaire pour répondre à la réalité des personnes qui sont victimes de discrimination.

En vertu des dispositions actuelles, elles ne bénéficient d'une protection que quand elles déposent leur plainte auprès d'un certain nombre d'instances spécifiques. De cette manière, la protection est affaiblie si la victime ne dispose pas d'une connaissance institutionnelle adéquate.

Ceci n'est pas conforme à l'objectif de la protection contre les mesures préjudiciables visé par les directives. Pour ces raisons, les instances auxquelles les victimes peuvent recourir d'une manière qui déclenche la protection ont été adaptées ou élargies comme suit:

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance; Ce point vise entre autres l'inspection économique et l'Autorité des Services et des Marchés Financiers (FSMA). Une disposition similaire se trouve à l'article 37, § 2, 1^{er} tiret du décret flamand du 10 juillet 2008 portant un cadre de la politique flamande en matière d'égalité des chances et de traitement, qui stipule qu'une plainte auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance déclenche la protection. Cet ajout porte la protection de cette loi-ci au même niveau;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui interviennent afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire; Ce point vise entre autres les services de médiation et les services compétents pour signaler dans le cadre de la procédure officielle de signalement des atteintes à l'intégrité de l'administration fédérale, telle que prévue par la loi du 15 septembre 2013;

Deze tekst bevestigt de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie volgens welke de justitiabelen in geval van bedrog of misbruik geen beroep op het Unierecht kunnen doen (zie met name de arresten van 12 mei 1998, Kefalas e.a., C-367/96, Jurispr. blz. I-2843, punt 20; 23 maart 2000, Diamantis, C-373/97, Jurispr. blz. I-1705, punt 33, en 21 februari 2006, Halifax e.a., C-255/02, Jurispr. blz. I-1609, punt 68).

De nieuwe paragraaf 2 verduidelijkt wat wordt begrepen onder melding, klacht of rechtsvordering.

De verschillende soorten klachten uit de vorige versie van dit artikel worden behouden, ontdaan van vormvereisten. Enkelen worden aangepast, en er worden verschillende categorieën toegevoegd.

Deze uitbreiding is noodzakelijk om tegemoet te komen aan de realiteit van de personen die het slachtoffer zijn van discriminatie.

Onder de huidige regeling genieten zij slechts bescherming wanneer zij hun klacht indienen bij een aantal specifieke instanties. Op deze manier wordt de bescherming afgezwakt indien het slachtoffer geen afdoende institutionele kennis heeft.

Dit strookt niet met de opzet van de bescherming tegen de nadelige maatregelen zoals bepaald door de richtlijnen. Om die redenen werden de instanties waarbij slachtoffers hulp kunnen zoeken op een manier die de bescherming een aanvang doet nemen, aangepast of uitgebreid als volgt:

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren; Hier worden onder andere de economische inspectie en de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) beoogd. Een gelijkaardige bepaling vinden we terug in artikel 37, § 2, 1^{ste} streepje van het Vlaamse Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijke-kansen-en gelijke-behandelings-beleid dat zegt dat een klacht bij de met het toezicht belaste ambtenaren de bescherming aanvang doet nemen. Deze toevoeging brengt de bescherming onder deze wet op hetzelfde niveau;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillen-behandeling; Hier worden onder andere de ombudsdiens en de diensten die bevoegd zijn voor de meldingen in het kader van de officiële meldprocedure voor integriteitsscèndingen van de federale overheid, zoals bepaald in de wet van 15 september 2013, beoogd;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (ci-après: “l’Institut”), du Centre interfédéral pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après: “Unia”) ou d’un groupement d’intérêts; Ce point vise entre autres des associations de défense des intérêts telles que la Test-Achats. Ces organisations visent à protéger les droits de certains groupes vulnérables et disposent d’une expertise spécifique nécessaire à la défense de ces intérêts, qui n’est pas toujours présente dans les autres organisations et institutions mentionnées ici;

— une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d’instruction, ou une notification au procureur du Roi.

Pour les citoyens, les services policiers et de justice tels que la police, le juge d’instruction et le procureur du Roi restent les points de contact les plus évidents lorsqu’ils s’estiment victimes de discrimination. Il n’y a donc aucune raison valable pour qu’une plainte, un signalement ou une communication à ces services ne déclenche pas la protection contre les mesures préjudiciables au sens de cet article. Ne pas prévoir cette possibilité conduirait à une situation qui ne passerait pas le test du principe constitutionnel d’égalité, à la lumière de l’intention des directives. Par conséquent, cette modification de la loi ajoute explicitement ces autorités à cet article;

— une action en justice introduite par l’Institut ou un groupement d’intérêts en son nom propre, avec l’autorisation de la personne concernée par la violation alléguée. Ce point vise la situation dans laquelle l’Institut ou d’autres groupements d’intérêts font usage de leur droit d’action collective.

Les dispositions suivantes, qui figurent déjà dans la version actuelle, sont maintenues ou légèrement reformulées:

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l’organisation ou de l’institution responsable de la violation alléguée;

— une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l’Institut, le Centre interfédéral pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d’intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée.

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, (hierna “het Instituut” genoemd), het Interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging. Hier worden onder andere belangenverenigingen zoals Kom Op Tegen Kanker en Test-Aankoop beoogd. Deze organisaties hebben tot doel de bescherming van de rechten van bepaalde kwetsbare groepen, en beschikken daarbij over een specifieke expertise die nodig is voor deze belangenbehartiging, en die niet steeds aanwezig is bij de andere hier vermelde organisaties en instellingen;

— een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings.

Voor de burger zijn de politieën en gerechtelijke diensten zoals de politie, de onderzoeksrechter en de Procureur des Konings nog steeds het meest voor de hand liggende aanspreekpunt wanneer zij zich slachtoffer menen van discriminatie. Er is dan ook geen goede reden waarom een klacht, melding of kennisgeving bij deze diensten de bescherming tegen nadelige maatregelen in de zin van dit artikel geen aanvang zou doen nemen. Het niet voorzien van deze mogelijkheid zou een situatie doen ontstaan die de toets aan het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel in het licht van de bedoeling van de richtlijnen niet zou doorstaan. Daarom voegt deze wetswijziging deze instanties dan ook expliciet toe aan dit artikel;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft. Hier wordt de situatie beoogd waarbij het Instituut of andere belangenverenigingen gebruikmaken van hun collectief actierecht.

Onderstaande bepalingen die reeds voorkomen in de huidige versie worden behouden, of op beperkte wijze geherformuleerd:

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;

— een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut of het Interfederaal centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

Vu l'existence des discriminations croisées qui implique dans ce cas la possibilité de déposer la plainte auprès d'institutions d'égalité de genre et d'égalité de chances et d'évoquer plusieurs discriminations, le projet fait les références tant à l'Institut qu'au Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations.

La protection de cet article s'applique également lorsque les conséquences relèvent uniquement du droit civil.

Les exigences formelles de la version précédente de ce paragraphe, à savoir la plainte motivée qui devait être datée, signée et envoyée par courrier recommandé, sont supprimées. La protection contre les représailles doit être mise en conformité à l'arrêt Hakelbrach d'une part mais également à un EU Pilot qui était engagé contre la réglementation belge. La suppression des exigences formelles est également prévue pour les victimes afin de ne pas créer de différence dans le traitement entre les victimes et les témoins de discrimination. Vu l'extension de la protection des témoins il a été décidé d'étendre la protection des victimes de la même manière. Les exigences des procédures judiciaires en vigueur, ne sont pas modifiées. Au moment du premier signalement ou de la plainte, la personne n'a souvent pas tous les détails et c'est le contact avec l'instance compétente qui lui permet de rassembler tous les éléments afin d'étayer sa demande.

La clause anti-abus du premier paragraphe empêche les personnes d'utiliser ces possibilités pour obtenir une protection dans des situations non prévues par cette loi.

Le nouveau paragraphe 3 régit la charge de la preuve.

Le début de la période de protection est modifié et passe du moment de l'introduction de la plainte au moment où l'auteur de la mesure préjudiciable a connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance du signalement, de la plainte ou de l'action en justice.

Tous les actes (autres que les plaintes formelles ou les actions en justice) n'entraîneront pas une prise de connaissance automatique par la personne qui peut prendre la mesure préjudiciable. Cette prise de connaissance est néanmoins importante pour déterminer le point de départ de la protection. Il est donc préférable de prendre la prise de connaissance réelle comme point de départ de la protection.

Gezien het bestaan van kruiselingse discriminatie, wat in dit geval de mogelijkheid impliceert om een klacht in te dienen bij de instellingen voor gendergelijkheid en gelijke kansen, en om melding te maken van verschillende vormen van discriminatie, verwijst het project zowel naar het Instituut als naar het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en voor de bestrijding van racisme en discriminatie.

Ook indien er zich louter burgerrechtelijke gevolgen voordoen geldt de bescherming van dit artikel.

De vormvereisten uit de vorige versie van deze paragraaf, namelijk de met redenen omklede klacht die gedateerd, ondertekend en bij ter post aangetekende brief moest verzonden worden, worden geschrapt. Dit om de wet in overeenstemming te brengen met het arrest Hakelbrach, maar ook om te voldoen aan een EU Pilot die tegen de Belgische wetgeving werd ingesteld. Gelet op de uitbreiding van de bescherming van de getuigen, werd besloten de bescherming van slachtoffers op dezelfde manier uit te breiden. Met het oog op de uitbreiding van de getuigenbescherming is besloten de bescherming van slachtoffers op dezelfde wijze uit te breiden. De vereisten van de huidige gerechtelijke procedure blijven ongewijzigd. Bij de eerste melding of klacht beschikt de betrokkenen vaak niet over alle details en het is het contact met de bevoegde instantie dat de betrokkenen in staat stelt alle elementen ter ondersteuning van het verzoek te verzamelen.

De anti-misbruikclausule uit de eerste paragraaf verhindert dat personen deze mogelijkheden zouden gebruiken teneinde bescherming te bekomen in situaties die niet beoogd worden door deze wet.

De nieuwe paragraaf 3 regelt de bewijslastregeling.

De aanvang van de termijnen waarbinnen de bescherming geldt, wordt gewijzigd van het moment van de indiening van de klacht naar het moment waarop desteller van de nadelige maatregel kennisneemt of redelijkerwijze kennis had kunnen hebben van de melding, de klacht of de rechtsvordering.

Niet alle handelingen (andere dan formele klachten of rechtsvorderingen) zullen resulteren in een automatische kennissename door de persoon die een nadelige maatregel kan stellen. Die kennissename is nochtans belangrijk om het aanvangspunt van de bescherming te bepalen. Er wordt daarom voor geopteerd de effectieve kennissename als aanvangspunt te nemen voor de bescherming.

L'ajout de la disposition concernant le moment où la personne qui peut prendre la mesure préjudiciable "a pu raisonnablement avoir eu connaissance" de l'acte provient de la nécessité d'uniformiser cette disposition concernant le point de départ de la protection en dehors du contexte de la relation de travail avec celle qui s'applique dans le contexte de la relation de travail, le Conseil National du Travail ayant recommandé à l'unanimité cette modification dans son avis nr. 2.265.

Le renversement de la charge de la preuve reste inchangé. Toutefois, la formulation du régime de la charge de la preuve a été précisée comme suit: "il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte".

De même, ce paragraphe mentionne désormais explicitement que pour pouvoir bénéficier de la protection, la personne concernée par la violation alléguée doit prouver qu'un signalement a été fait, une plainte introduite ou une action en justice engagée.

Le nouveau paragraphe 4 n'est pas modifié sur le plan du contenu, mais il est adapté afin d'aligner sa formulation sur celle utilisée dans d'autres nouvelles dispositions, et dans un souci de clarté.

La version précédente de ce paragraphe pouvait en effet être interprétée à tort de sorte que le cumul des dommages et intérêts (forfaits) accordés à la victime d'une mesure préjudiciale et des dommages et intérêts (forfaits) accordés à la victime de l'acte discriminatoire en soi n'était pas possible. Cette modification de la loi reformule le paragraphe de façon à lever cette ambiguïté, et mentionne en outre expressément que les deux types de dommages et intérêts forfaits sont calculés de la manière prévue à l'article 23, § 2, et qu'ils peuvent être cumulés car ils ne réparent pas le même dommage.

Une travailleuse enceinte est par exemple discriminée en n'obtenant pas une promotion à cause de sa grossesse. Elle entame une procédure judiciaire à cet effet, et obtient 6 mois de salaire brut en guise de dommages et intérêts en réparation de la discrimination subie. L'employeur est contrarié parce que sa travailleuse a entamé cette procédure judiciaire et la licencie. La travailleuse subit à nouveau un dommage du fait de ce licenciement. Si le cumul de l'indemnité pour discrimination et de l'indemnité pour mesures préjudiciables n'était pas possible, cela signifierait que l'employeur pourrait la licencier sans avoir à payer d'indemnité. C'est

De toevoeging van de bepaling betreffende het moment waarop de persoon die de nadelige maatregel kan stellen "redelijkerwijze kennis had kunnen hebben" van de handeling komt er om deze bepaling betreffende het startpunt van de bescherming buiten de context van de arbeidsbetrekkingen uniform te maken met degene die geldt binnen de context van de arbeidsbetrekkingen, alwaar de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 2.265 deze wijziging unaniem aanbeval.

De omkering van de bewijslast blijft ongewijzigd. De verwoording van de bewijslastregeling werd evenwel preciezer omschreven, als volgt: "valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen".

Evenzeer vermeldt deze paragraaf nu uitdrukkelijk dat om de bescherming te kunnen genieten, de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft moet aantonen dat er een melding werd gedaan, een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld.

De nieuwe paragraaf 4 wordt inhoudelijk niet gewijzigd, maar wordt aangepast om de bewoordingen in overeenstemming te brengen met de bewoordingen gebruikt in andere nieuwe bepalingen en om reden van duidelijkheid.

De vorige versie van deze paragraaf kon namelijk verkeerdelijk worden geïnterpreteerd op een wijze die cumulatie van de (forfaitaire) vergoedingen toegekend aan het slachtoffer van een nadelige maatregel en de (forfaitaire) vergoedingen voor het slachtoffer van de discriminatoire handeling op zich in de weg stond. Deze wetswijziging herformuleert de paragraaf om die onduidelijkheid op te heffen, en vermeldt bovendien uitdrukkelijk dat beide forfaitaire vergoedingen worden berekend op de wijze als bepaald in artikel 23, § 2, en dat ze kunnen gecumuleerd worden aangezien ze niet dezelfde schade herstellen.

Een zwangere werkneemster wordt bijvoorbeeld gediscrimineerd door haar een promotie niet toe te kennen omdat van haar zwangerschap. Zij start hiervoor een gerechtelijke procedure, en bekomt een schadevergoeding van 6 maanden brutoloon als vergoeding voor de discriminatie. De werkgever is ontstemd omdat zijn werkneemster deze gerechtelijke procedure startte, en ontslaat haar. De werkneemster lijdt opnieuw schade door dit ontslag. Als de cumul van de vergoeding wegens discriminatie en de vergoeding wegens de nadelige maatregelen niet mogelijk zou zijn, zou dit betekenen dat de werkgever haar kan ontslaan zonder een vergoeding

précisément pour éviter cela que le régime de protection contre les mesures préjudiciables a été créé.

Le nouveau paragraphe 5 élargit les catégories de personnes qui bénéficient de la protection. Cela est nécessaire pour mettre la loi en conformité avec la législation européenne et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne.

La version précédente de ce paragraphe étendait déjà la protection aux personnes intervenant en tant que témoins. La modification de loi conserve cette disposition, mais supprime les exigences formelles. Elle rend également cet article applicable aux personnes qui ont fait un signalement ou introduit une plainte au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'aux personnes qui conseillent, aident ou assistent la personne concernée par la violation alléguée, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi, même s'il n'y a pas encore de personne touchée par la violation.

Considérons, par exemple, la situation où un prestataire de service en présence de clients exprime son intention de ne jamais servir des clients issus de l'immigration. Dans ce cas, il n'y a pas encore de victime concrète, mais il est important que le témoin de cette déclaration fasse le nécessaire et bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables pour cette intervention.

Pour bénéficier de la protection, les tiers visés par le présent paragraphe doivent apporter un soutien actif. Ainsi, une personne qui ne fait qu'apprendre les faits mais n'utilise pas cette connaissance au profit de la victime de la discrimination alléguée ne sera pas protégée contre les mesures préjudiciables. Par contre, la protection inclut la personne qui a orienté la victime de la discrimination présumée vers un groupement d'intérêts, ou qui a encouragé cette personne à déposer une plainte, ainsi que la personne qui a témoigné au bénéfice de la victime de la discrimination présumée.

Il est important de souligner que cette discussion sur le rôle actif du tiers n'ajoute en aucun cas une condition supplémentaire ou formelle à ce projet de loi; elle sert seulement à le clarifier.

Le paragraphe précise que la victime de la discrimination alléguée au bénéfice de laquelle des tiers accomplissent ces actes susmentionnés est protégée contre les mesures préjudiciables.

Ces ajouts garantissent la protection de toute personne agissant pour remédier à une discrimination.

te moeten betalen. Het is net om dit te voorkomen dat de regeling ter bescherming tegen nadelige maatregelen in het leven werd geroepen.

De nieuwe paragraaf 5 breidt de categorieën van personen die de bescherming genieten uit. Dit is noodzakelijk om deze wet in overeenstemming te brengen met de Europese regelgeving en de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De vorige versie van deze paragraaf breidde de bescherming reeds uit tot personen die optreden als getuige. De wetswijziging behoudt deze bepaling, maar heft de vormvereisten op. Ze maakt dit artikel eveneens toepasselijk op zij die een melding deden of een klacht indienden ten voordele van de persoon betrokken bij de vermeende inbreuk, en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen, zelfs indien er nog geen persoon is, die getroffen werd door de inbreuk.

Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarbij de dienstverlener in het bijzijn van klanten de intentie uit nooit klanten met een migratieachtergrond te zullen bedienen. In dat geval is er nog geen concreet slachtoffer, maar is het wel belangrijk dat de getuige die deze uitspraak opving het nodige doet, en bescherming geniet tegen nadelige maatregelen voor deze tussenkomst.

Om bescherming te genieten is vereist dat de derden op wie deze paragraaf betrekking heeft een actieve bijdrage leveren. Zo zal een persoon die louter kennisneemt van de feiten maar die kennis niet gebruikt ten voordele van het slachtoffer van de vermeende discriminatie niet beschermd zijn tegen nadelige maatregelen. De bescherming behelst daarentegen wel de persoon die het slachtoffer van de vermeende discriminatie doorverwees naar een belangenvereniging, of deze persoon aanmoedigde klacht in te dienen, evenals de persoon die ten voordele van het slachtoffer van de vermeende discriminatie getuigde.

Het is daarbij belangrijk om te benadrukken dat deze besprekking van de actieve bijdrage van de derde op geen enkele wijze een bijkomende of formele voorwaarde toevoegt aan dit wetsontwerp; zij dient enkel ter verduidelijking.

De paragraaf verduidelijkt dat het slachtoffer van de vermeende discriminatie ten voordele van wie derden deze voornoemde handelingen stellen beschermd is tegen nadelige maatregelen.

Met deze toevoegingen wordt de bescherming voor ieder die optreedt om een discriminatie te remedieren

La formulation large garantit que les personnes qui devraient être protégées selon l'esprit de la loi et de la directive ne soient pas privées de protection en raison d'une formulation trop restrictive.

Les témoins qui peuvent bénéficier d'une protection sont ceux qui ont vu ou entendu les faits eux-mêmes ainsi que ceux qui ont pris connaissance des faits par l'intermédiaire d'une autre personne qui les a observés et qui témoignent au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée. Le statut de témoin n'est soumis à aucune exigence formelle. Sont visés aussi bien ceux qui déposent leur témoignage par écrit que ceux qui le font oralement ou d'une autre manière.

L'arrêt Hakelbracht souligne au point 35 que toute personne susceptible d'être lésée par l'employeur du fait du soutien apporté de manière formelle ou informelle doit être protégée. Cela inclut les témoins indirects.

Partant, il y a lieu d'interpréter l'article 24 de la directive 2006/54 en ce sens que les travailleurs visés à cet article, autres que la personne ayant fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, doivent être protégés dans la mesure où ils sont susceptibles d'être désavantagés par leur employeur en raison du soutien qu'ils ont apporté, de manière formelle ou informelle, à la personne ayant fait l'objet d'une telle discrimination.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* aux catégories de personnes définies dans ce paragraphe.

Toutes les catégories de personnes visées au paragraphe 5 ne sont pas en mesure d'entreprendre toutes les actions prévues au paragraphe 2. Par exemple, une plainte avec constitution de partie civile auprès d'un juge d'instruction ne peut être déposée que par la victime présumée, ou par une personne ayant un intérêt dans la plainte.

Il va de soi que les dispositions de cet article ne peuvent être appliquées *mutatis mutandis* que lorsque cela est juridiquement et techniquement possible.

Puisque l'alinéa 2 précise que "les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes", il faut considérer que la protection des témoins n'est pas applicable en cas d'usage abusif de la procédure par ces témoins. Un abus de leur part pourrait également donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

Un paragraphe 5/1 est ajouté rédigé comme suit:

gegarandeerd. De brede bewoordingen voorkomen dat personen die volgens de geest van de wet en de richtlijn zouden moeten beschermd worden, de bescherming mislopen omdat de formulering te beperkt is.

De getuigen die de bescherming kunnen genieten zijn zowel zij die de feiten zelf gezien of gehoord hebben, als zij die kennis kregen van de feiten via een andere persoon die deze feiten waarnam en die getuigen ten voordele van de persoon die betrokken is bij de vermeende inbreuk. Er zijn geen vormvereisten verbonden aan het statuut van getuige. Dit geldt zowel voor degenen die hun getuigenis schriftelijk indienen als voor zij die dit mondeling of op een andere manier doen.

Het arrest Hakelbracht benadrukt in punt 35 namelijk dat ieder die door de werkgever kan benadeeld worden wegens de steun die zij formeel of informeel verleenden, beschermd moet worden. Daaronder vallen de indirecte getuigen.

Bijgevolg moet artikel 24 van richtlijn 2006/54 aldus worden uitgelegd dat de in dit artikel bedoelde andere werknemers dan de op grond van geslacht gediscrimineerde persoon moeten worden beschermd aangezien zij door hun werkgever kunnen worden benadeeld wegens de steun die zij formeel of informeel hebben verleend aan de op grond van geslacht gediscrimineerde persoon.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op de categorieën van personen bepaald in deze paragraaf.

Niet alle categorieën van personen waarvan sprake in paragraaf 5 zullen alle acties kunnen stellen zoals bepaald in paragraaf 2. Zo kan een klacht met burgerlijke partijstelling bij een onderzoeksrechter enkel worden neergelegd door het vermeende slachtoffer, of iemand die een belang heeft bij de klacht.

Het spreekt dan ook voor zich dat de bepalingen van dit artikel slechts *mutatis mutandis* toepassing kunnen vinden wanneer zulks juridisch en technisch mogelijk is.

Aangezien in het tweede lid is bepaald dat "de bepalingen van dit artikel *mutatis mutandis* van toepassing zijn op deze personen", moet ervan worden uitgegaan dat de bescherming van de getuigen niet geldt in geval van misbruik van de procedures door deze getuigen. Misbruik van hun kant kan ook leiden tot de betaling van een schadevergoeding.

Er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd luidende:

“§ 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.”

Cet ajout est expliqué plus en détail dans le commentaire de la disposition similaire § 8 de l'article 4 ci-dessous, qui concerne le contexte du travail, parce qu'il a pour objet de répondre à l'avis du CNT.

Le paragraphe 6 reste inchangé.

Art. 4

Cet article remplace l'article 22 de la Loi Genre, relative à la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre des relations de travail.

Cet article règle la protection contre les représailles dans le cadre des relations de travail. Cette disposition est largement similaire à l'article précédent et l'interprétation doit donc se faire de la même façon.

On peut cependant remarquer que l'article prévoit également une possibilité de réintégration.

Le dispositif protège contre les représailles la personne qui introduit, dans le cadre des relations de travail, une plainte en raison d'une prétendue discrimination.

L'article élargit les catégories de personnes qui bénéficient de la protection en rendant les dispositions de l'article applicables *mutatis mutandis* à certains groupes de personnes, via le paragraphe 7.

Le nouveau paragraphe 1^{er} stipule qu'outre le dépôt d'une plainte, le fait de faire un signalement et d'intenter une action en justice déclenche également la protection.

Dans cette nouvelle version de l'article, il n'est possible de prendre des mesures préjudiciables à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée que pour des raisons qui ne sont pas liées au dépôt ou au contenu du signalement, de la plainte ou de l'action en justice. La version originale de la loi prévoyait que cela ne pouvait se faire que “pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte”.

“§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in § 5, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in § 2 bij wie de handeling gesteld wordt.”

Deze toevoeging wordt verder toegelicht bij de besprekking van de gelijkaardige bepaling § 8 in artikel 4 hieronder dat betrekking heeft op de arbeidscontext, omdat ze wil tegemoetkomen aan het advies van de NAR.

Paragraaf 6 blijft ongewijzigd.

Art. 4

Dit artikel vervangt artikel 22 van de Genderwet, in verband met de bescherming tegen nadelige maatregelen in de context van de arbeidsbetrekkingen.

Dit artikel regelt de bescherming tegen represailles in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Deze bepaling loopt grotendeels parallel met het voorgaande artikel, en de interpretatie dient dan ook op dezelfde wijze te verlopen.

Wel dient te worden opgemerkt dat het artikel eveneens in een re-integratiemogelijkheid voorziet.

De regeling beschermt de persoon tegen represailles wanneer hij in het kader van de arbeidsverhoudingen een klacht wegens een vermeende discriminatie indient.

Het artikel breidt de categorieën van personen die de bescherming genieten uit. Dat doet het door in paragraaf 7 de bepalingen van het artikel *mutatis mutandis* van toepassing te maken op bepaalde groepen personen.

De nieuwe paragraaf 1 bepaalt dat naast het indienen van een klacht, ook het doen van een melding en het instellen van een rechtsvordering de bescherming een aanvang doet nemen.

Nadelige maatregelen kunnen onder de nieuwe versie van het artikel enkel nog getroffen worden ten aanzien van diegene op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, om redenen die geen verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan. De oorspronkelijke versie van de wet bepaalde dat dit enkel kon “om redenen die vreemd zijn aan de klacht”.

Une controverse jurisprudentielle est apparue sur la notion de "motifs étrangers à la demande" contenue dans l'article 32terdecies de la Loi Bien-être. La position de la Cour de cassation prise dans deux arrêts a pour conséquence de réduire très fortement la protection du travailleur et de porter ainsi atteinte à son objectif principal.

Il est dès lors nécessaire de clarifier le texte, également dans cette loi, afin qu'il ne soit plus sujet à interprétations divergentes. Et ce d'autant plus qu'il s'applique désormais aux situations de violence et de harcèlement au travail discriminatoires et de harcèlement sexuel au travail.

Pour une explication détaillée de cette modification, il est renvoyé au commentaire de l'article 14.

Il est précisé au paragraphe 1^{er} que la protection contre les mesures préjudiciables ne s'applique pas en cas d'abus des procédures.

Cet ajout rend impossible l'invocation de la protection (simplement) pour des raisons qui ne sont pas conformes à l'intention de la loi.

L'abus sera apprécié par le juge en tenant compte des circonstances de fait qui démontrent que la personne concernée a fait usage des procédures dans l'unique but de tirer profit de la protection. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts dont le montant sera également apprécié par le juge.

Il y a abus des procédures lorsque le droit du travailleur est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de celui-ci par un travailleur prudent et diligent. Il y a usage abusif des procédures lorsque celles-ci sont utilisées dans un but autre que celui pour lequel elles sont établies par la loi: par exemple dans le but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction ou de bénéficier de l'indemnité de protection ou dans le but de nuire à la réputation d'autrui par vengeance ou mauvaise foi.

Par exemple: le travailleur ne respecte pas le règlement du travail et craint donc d'être licencié. Le travailleur fait un faux signalement pour discrimination, dans l'espoir de pouvoir invoquer la protection contre les mesures préjudiciables en cas de futur licenciement. Cependant, le licenciement trouve son origine dans le comportement antérieur inapproprié du travailleur. Dans ce cas, le travailleur abuse du régime de la protection contre les mesures préjudiciables et celle-ci ne pourra donc pas s'appliquer. La personne qui abuse de la loi n'aura pas

In de rechtspraak was er namelijk controverse ontstaan over de notie "redenen die vreemd zijn aan het verzoek" vermeld in artikel 32terdecies van de Welzijnswet. Het standpunt dat het Hof van Cassatie in twee arresten heeft ingenomen, heeft tot gevolg dat de bescherming van de werknemer zeer sterk wordt verminderd en dat aldus het hoofddoel ervan wordt ondermijnd.

Het is daarom noodzakelijk ook in deze wet de tekst te verduidelijken, zodat deze niet meer voor verschillende interpretaties vatbaar is. Dit geldt des te meer omdat ze nu van toepassing is op situaties van geweld en pesterijen op het werk met een discriminatoire karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Voor een gedetailleerde besprekking van deze wijziging, verwijzen we naar de commentaar bij artikel 14.

In paragraaf 1 wordt gepreciseerd dat de bescherming tegen nadelige maatregelen niet geldt in geval van misbruik van de procedures.

Deze toevoeging maakt het onmogelijk om de bescherming (louter) in te roepen om redenen die niet stroken met de opzet van de wet.

Het misbruik zal door de rechter beoordeeld worden rekening houdend met de feitelijke omstandigheden waaruit blijkt dat de betrokkenen de procedure heeft gebruikt met als enig doel voordeel te halen uit de bescherming. Dit misbruik kan aanleiding geven tot de betaling van een schadevergoeding, waarvan het bedrag eveneens door de rechter zal worden begroot.

Er is sprake van misbruik van de procedures wanneer de werknemer zijn recht op een wijze uitoefent die kennelijk de grenzen van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en oplettend persoon te buiten gaat. Er is ook sprake van misbruik van de procedures wanneer deze worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor zij wettelijk zijn bedoeld: bijvoorbeeld om ontslag of een verandering van functie te voorkomen, om te profiteren van de beschermingsvergoeding of om te kwader trouw of bij wijze van wraak de reputatie van anderen te schaden.

Bijvoorbeeld: de werknemer respecteert het arbeidsreglement niet, en dreigt daarom ontslagen te zullen worden. De werknemer doet een valse melding wegens discriminatie, en hoopt zich zo bij een toekomstig ontslag te kunnen beroepen op de bescherming tegen nadelige maatregelen. Het ontslag vindt zijn oorsprong echter in het voorafgaande incorrecte gedrag van de werknemer. In dit geval maakt de werknemer misbruik van de regeling betreffende de bescherming tegen nadelige maatregelen en zal de bescherming dus niet

droit à l'indemnisation découlant de la protection contre les mesures préjudiciables.

En outre, cet abus peut donner lieu à une indemnisation. La personne qui a subi un dommage du fait de l'abus peut, en vertu des dispositions du droit commun, demander une indemnisation pour le préjudice subi.

Cet texte confirme une jurisprudence constante de la Cour de justice selon laquelle les justiciables ne sauraient frauduleusement ou abusivement se prévaloir des normes de l'Union (voir, notamment, arrêts du 12 mai 1998, Kefalas e.a., C-367/96, Rec. p. I-2843, point 20; du 23 mars 2000, Diamantis, C-373/97, Rec. p. I-1705, point 33, ainsi que du 21 février 2006, Halifax e.a., C-255/02, Rec. p. I-1609, point 68).

La formulation "la personne concernée par la violation alléguée" désigne également plusieurs personnes ou un groupe de personnes.

À titre de clarification, le texte fait explicitement référence aux définitions des "relations de travail" et des "régimes complémentaires de sécurité sociale".

Cet article vise également certaines personnes qui ne sont pas (encore) dans une relation de travail avec l'employeur, par exemple un-e stagiaire, un-e candidat-e à un emploi ou un-e indépendant-e qui collabore avec l'entreprise.

Le paragraphe 2 reste inchangé.

Dans la pratique, il est souvent difficile pour les victimes de discrimination de rester dans l'entreprise. Parfois, elles acceptent le licenciement proposé par leur employeur. De cette façon, elles conservent les avantages sociaux et ne sont pas obligées de poursuivre leur contrat de travail dans des circonstances difficiles.

La présente loi est d'ordre public. Il n'est donc pas possible de renoncer à la protection à l'avance. Cela empêche toutefois d'inclure le consentement par rapport au licenciement dans une convention transactionnelle, alors que dans certains cas, c'est la meilleure solution pour toutes les parties concernées.

Il sera toujours possible de renoncer par convention à la protection offerte par cet article après un licenciement.

Le nouveau paragraphe 3 clarifie ce qu'il faut entendre par signalement, plainte ou action en justice.

van toepassing kunnen zijn. De persoon die misbruik maakt van de wet zal geen aanspraak kunnen maken op de schadevergoedingen die hun oorsprong kennen in de bescherming tegen nadelige maatregelen.

Bovendien kan dit misbruik aanleiding geven tot een schadevergoeding. De persoon die schade leed ten gevolge van het misbruik, kan volgens de gemeenrechtelijke bepalingen een schadevergoeding vorderen voor de geleden schade.

Deze tekst bevestigt de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie volgens welke de justitiabelen in geval van bedrog of misbruik geen beroep op het Unierecht kunnen doen (zie met name de arresten van 12 mei 1998, Kefalas e.a., C-367/96, Jurispr. blz. I-2843, punt 20; 23 maart 2000, Diamantis, C-373/97, Jurispr. blz. I-1705, punt 33, en 21 februari 2006, Halifax e.a., C-255/02, Jurispr. blz. I-1609, punt 68)

Met "de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft", worden ook meerdere personen of een groep van personen bedoeld.

Ter verduidelijking wordt een expliciete verwijzing naar de definities van "arbeidsbetrekkingen" en "aanvullende regelingen van sociale zekerheid" toegevoegd.

Dit artikel beoogt ook bepaalde personen die (nog) niet in een arbeidsrelatie tegenover de werkgever staan, zoals bijvoorbeeld een stagiair, een sollicitant of een zelfstandige die met de onderneming samenwerkt.

Paragraaf 2 blijft ongewijzigd.

In de praktijk blijkt het voor slachtoffers van discriminatie vaak moeilijk om aan de slag te blijven in de onderneming. Soms stemmen zij dan in met een ontslag door de werkgever. Op die manier behouden ze de sociale voordelen, en worden ze niet verplicht de arbeidsovereenkomst te handhaven in moeilijke omstandigheden.

De voorliggende wet is van openbare orde. Daarom is het niet mogelijk om op voorhand afstand te doen van de bescherming. Dit staat echter het opnemen van de instemming met een ontslag in een dadingsovereenkomst in de weg, terwijl dat in sommige gevallen voor alle betrokken partijen de beste oplossing zou zijn.

Het blijft mogelijk om na het ontslag bij overeenkomst afstand te doen van de bescherming die dit artikel biedt.

De nieuwe paragraaf 3 verduidelijkt wat wordt begrepen onder melding, klacht of rechtsvordering.

Les différents types de plaintes de la version précédente de cet article sont conservés, mais dépourvus de toute exigence formelle. Certaines sont adaptées, et plusieurs catégories sont ajoutées.

Cette extension est nécessaire pour répondre à la réalité des personnes qui sont victimes de discrimination.

En vertu des dispositions actuelles, elles ne bénéficient d'une protection que quand elles déposent leur plainte auprès d'un certain nombre d'instances spécifiques. De cette manière, il existe une distinction arbitraire dans la protection en vigueur, en fonction de la connaissance institutionnelle des victimes.

Cette distinction n'est pas conforme à l'objectif de protection contre les mesures préjudiciables et ne peut donc pas être objectivement justifiée.

Il ne devrait pas y avoir de différence en fonction de l'organisme auquel la victime s'adresse.

Pour ces raisons, les instances auprès desquelles les victimes peuvent chercher de l'aide d'une manière qui déclenche la protection ont été modifiées ou étendues comme suit:

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance; Ce point vise entre autres la Direction générale Contrôle des lois sociales et la Direction générale Contrôle du bien-être au travail. Une disposition similaire se trouve à l'article 37, § 2, 1^{er} tiret du décret flamand du 10 juillet 2008 portant un cadre de la politique flamande en matière d'égalité des chances et de traitement, qui stipule qu'une plainte auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance déclenche la protection. Cet ajout porte la protection de la loi actuelle au même niveau;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives, ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire; Ce point vise entre autres les services de médiation et le fonctionnaire intégrité;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, d'Unia ou d'un groupement d'intérêts; Ce point vise entre autres des associations de défense des intérêts telles que Test-Achats. Ces organisations visent à protéger les droits de certains groupes vulnérables et disposent d'une expertise spécifique nécessaire à la défense de ces intérêts, qui n'est pas toujours présente dans les autres organisations et institutions mentionnées

De verschillende soorten klachten uit de vorige versie van dit artikel worden behouden, ontdaan van vormvereisten. Enkelen worden aangepast, en er worden verschillende categorieën toegevoegd.

Deze uitbreiding is noodzakelijk om tegemoet te komen aan de realiteit van de personen die het slachtoffer zijn van discriminatie.

Onder de huidige regeling genieten zij slechts de bescherming wanneer zij hun klacht indienen bij een aantal specifieke instanties. Op deze manier ontstaat er een arbitrair onderscheid in de geldende bescherming, al naargelang de kennis van het institutionele landschap van de slachtoffers.

Dit onderscheid strookt niet met de opzet van de bescherming tegen de nadelige maatregelen, en is dan ook niet objectief te rechtvaardigen.

Het zou daarbij geen verschil mogen maken bij welke instantie het slachtoffer daarvoor aanklopt.

Om die redenen werden de instanties waarbij slachtoffers hulp kunnen zoeken op een manier die de bescherming een aanvang doet nemen, aangepast of uitgebreid als volgt:

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren; Hier worden onder andere de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten en de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk beoogd. Een gelijkaardige bepaling vinden we terug in artikel 37, § 2, 1^e streepje van het Vlaamse Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijke-kansen- en gelijke-behandelings-beleid dat zegt dat de een klacht bij de met het toezicht belaste ambtenaren de bescherming aanvang doet nemen. Deze toevoeging brengt de bescherming onder de huidige wet op hetzelfde niveau;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling; Hier worden onder andere de ombudsdienssten en de integriteitsambtenaar beoogd;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, Unia of bij een belangenvereniging; Hier worden onder andere belangenverenigingen zoals Test-Aankoop beoogd. Deze organisaties hebben tot doel de bescherming van de rechten van bepaalde kwetsbare groepen, en beschikken daarbij over een specifieke expertise die nodig is voor deze belangenbehartiging, en die niet steeds aanwezig is bij de andere hier vermelde

ici. Le groupement d'intérêt vise également les syndicats, conformément à la définition de cette notion reprise dans la loi;

— une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification à l'auditeur du travail; Pour les citoyens, les services policiers et de justice tels que la police, le juge d'instruction et l'auditeur du travail restent les points de contact les plus évidents lorsqu'ils s'estiment victimes de discrimination. Il n'y a donc aucune raison valable pour qu'une plainte, un signalement ou une communication à ces services ne déclenche pas la protection contre les mesures préjudiciables au sens de cet article. Ne pas prévoir cette possibilité conduirait à une situation qui ne passerait pas le test du principe constitutionnel d'égalité, à la lumière de l'intention des directives. Par conséquent, cette modification de la loi ajoute explicitement ces instances à cet article;

— une action en justice introduite par l'Institut, Unia ou un groupement d'intérêts en son nom propre, avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

Les dispositions suivantes, qui figurent déjà dans la version actuelle, sont maintenues ou légèrement reformulées:

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution qui occupe la personne;

— une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée.

Le nouveau paragraphe 4 régit la charge de la preuve.

Le point de départ des délais de protection est modifié, il passe du moment où la plainte est introduite au moment où l'employeur a connaissance ou a pu raisonnablement avoir connaissance du signalement, de la plainte ou de l'action en justice.

Cette modification est nécessaire afin de répondre à la nouvelle réalité du régime de protection.

organisaties en instellingen. Met belangenvereniging worden ook de vakbonden bedoeld, overeenkomstig de definitie van dit begrip in de wet;

— een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de Arbeidsauditeur; Voor de burger zijn de politieën en gerechtelijke diensten zoals de politie, de onderzoeksrechter en de Arbeidsauditeur nog steeds het meest voor de hand liggende aanspreekpunt wanneer zij zich slachtoffer menen van discriminatie. Er is dan ook geen goede reden waarom een klacht, melding of kennisgeving bij deze diensten de bescherming tegen nadelige maatregelen in de zin van dit artikel geen aanvang zou doen nemen. Het niet voorzien van deze mogelijkheid zou een situatie doen ontstaan die de toets aan het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel in het licht van de bedoeling van de richtlijnen niet zou doorstaan. Daarom voegt deze wetswijziging deze instanties dan ook explicet toe aan dit artikel;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, Unia of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

Onderstaande bepalingen die reeds voorkomen in de huidige versie worden behouden, of op beperkte wijze geherformuleerd:

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling die de persoon tewerkstelt;

— een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut of het Interfederaal onafhankelijk centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

De nieuwe paragraaf 4 regelt de bewijslastregeling.

De aanvang van de termijnen waarbinnen de bescherming geldt, wordt gewijzigd van het moment van de indiening van de klacht naar het moment waarop de werkgever kennisneemt of redelijkerwijze kennis had kunnen hebben van de melding, de klacht of de rechtsvordering.

Deze wijziging is noodzakelijk om tegemoet te komen aan de nieuwe realiteit van de beschermingsregeling.

Dans le régime actuel (une plainte auprès de l'entreprise ou du service même, une action en justice contre l'entreprise ou le service, ou une plainte introduite par la Direction générale du Contrôle des lois sociales), l'introduction de la plainte ou de l'action en justice et la prise de connaissance de celles-ci par l'employeur tombent quasi au même moment. Dans tous les cas, l'existence de la plainte ou de l'action en justice est communiquée très peu de temps après son introduction à l'employeur.

Ce projet de loi étend les actes qui déclenchent la protection, de sorte que cette prise de connaissance rapide de l'acte par l'employeur n'est plus automatique.

Vu que la prise de connaissance effective de l'acte est le moment pertinent -puisque ce sont les mesures préjudiciables prises en réaction à cet acte qui sont visées par la protection - ce moment a été pris en compte comme point de départ de la protection pour les différents actes.

L'ajout de la disposition concernant le moment où l'employeur "a pu raisonnablement avoir eu connaissance" de l'acte provient du Conseil National du Travail qui a recommandé cette modification à l'unanimité dans son avis nr. 2.265.

Les délais dans lesquels le régime de la charge de la preuve s'applique restent inchangés, tout comme le renversement de la charge de la preuve lui-même. Toutefois, la formulation du régime de la charge de la preuve a été précisée comme suit: "il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte".

Ce paragraphe mentionne toutefois désormais explicitement que pour pouvoir bénéficier de la protection, la personne concernée par la violation alléguée doit prouver qu'un signalement a été fait, une plainte introduite ou une action en justice engagée.

Le nouveau paragraphe 5 contient les modalités de réintégration.

Dans la version précédente, la personne concernée par la violation alléguée était obligée de présenter une demande de réintégration, sauf dans un certain nombre de cas. Dans la nouvelle version, cette obligation ne s'applique plus.

Le paragraphe mentionne désormais également explicitement l'Institut comme demandeur potentiel de la réintégration, en plus de la personne concernée par la violation alléguée et du groupement d'intérêts.

Onder het huidig regime (een klacht bij de onderneming of de dienst zelf, een rechtsvordering tegen de onderneming of de dienst, of een klacht ingediend door de Directie-General Toezicht op de sociale wetten) vallen de indiening van de klacht of het instellen van de rechtsvordering en de kennisname hiervan door de werkgever quasi op hetzelfde moment. In ieder geval worden het bestaan van de klacht of de rechtsvordering heel kort na de indiening ervan meegedeeld aan de werkgever.

Dit wetsontwerp breidt de handelingen die de bescherming een aanvang doen nemen uit, waardoor deze spoedige kennisname van de handeling door de werkgever geen automatisme meer is.

Aangezien bovendien de effectieve kennisname van de handeling het relevante moment is, omdat het de nadelige maatregelen die een reactie op deze handeling zijn waarop de bescherming betrekking heeft, werd dit moment als aanvangspunt van de bescherming genomen voor alle onderscheiden handelingen.

De toevoeging van de bepaling betreffende het moment waarop de werkgever "redelijkerwijze kennis had kunnen hebben" van de handeling komt er omdat de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 2.265 deze wijziging unaniem aanbeval.

De termijnen waarbinnen de bewijslastregeling geldt blijven ongewijzigd, evenals de omkering van de bewijslast zelf. De verwoording van de bewijslastregeling werd evenwel preciezer omschreven, als volgt: "valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever".

Wel vermeldt deze paragraaf nu uitdrukkelijk dat om de bescherming te kunnen genieten, de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft moet aantonen dat er een melding werd gedaan, een klacht werd ingediend of een gerechtelijke procedure werd ingeleid.

De nieuwe paragraaf 5 bevat de regeling ter re-integratie.

In de vorige versie was de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking had verplicht een verzoek tot re-integratie te doen, behalve in een aantal gevallen. In de nieuwe versie geldt deze verplichting niet langer.

De paragraaf vermeldt nu naast de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en de belangenvereniging, ook uitdrukkelijk het Instituut als mogelijke indiener van het verzoek tot re-integratie.

Lorsque l’Institut ou un groupe d’intérêts introduit la demande de réintégration, ils doivent pouvoir prouver qu’ils ont obtenu le consentement explicite de la personne concernée par la violation alléguée.

Le nouveau paragraphe 6 détermine dans quels cas l’employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée.

La modification de la loi ajoute également à ce paragraphe la situation dans laquelle la personne concernée par la violation alléguée ne fait pas de demande de réintégration, mais où la mesure préjudiciable a été jugée contraire au § 1^{er}. Dans la version précédente de la loi, cette situation était régie par le paragraphe 6 et 7.

L’alinéa 3 précise qu’il est possible de cumuler les dommages et intérêts prévus dans cet article et les dommages et intérêts de l’article 23, § 2. Ils ne couvrent pas le même dommage: les premiers réparent le dommage découlant de la mesure préjudiciable (ex. le licenciement) prise abusivement en représailles des démarches du travailleur et de ses dénonciations et ceux de l’article 23, § 2 réparent le dommage à la personne découlant de la discrimination en tant que telle.

Une travailleuse enceinte est par exemple discriminée en n’obtenant pas une promotion à cause de sa grossesse. Elle entame une procédure judiciaire à cet effet, et obtient 6 mois de salaire brut en guise de dommages et intérêts en réparation de la discrimination subie. L’employeur est contrarié parce que sa travailleuse a entamé cette procédure judiciaire et la licencie. La travailleuse subit à nouveau un dommage du fait de ce licenciement. Si le cumul de l’indemnité pour discrimination et de l’indemnité pour mesures préjudiciables n’était pas possible, cela signifierait que l’employeur pourrait la licencier sans avoir à payer d’indemnité. C’est précisément pour éviter cela que le régime de protection contre les mesures préjudiciables a été créé.

Le nouveau paragraphe 7 élargit les catégories de personnes qui bénéficient de la protection. Cela est nécessaire afin de mettre la loi en conformité avec la législation européenne et la jurisprudence de la Cour de justice de l’Union européenne.

La version précédente de ce paragraphe étendait déjà la protection aux personnes intervenant en tant que témoins. La modification de loi conserve cette disposition, mais fait disparaître les exigences formelles. Elle rend également cet article applicable aux personnes qui ont fait un signalement ou ont introduit une plainte au bénéfice de la personne concernée par la violation

Wanneer het Instituut of een belangenvereniging het verzoek tot re-integratie indienen moeten zijn kunnen aantonen dat zij hiervoor de uitdrukkelijke instemming kregen van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

De nieuwe paragraaf 6 bepaalt in welke gevallen de werkgever een schadevergoeding verschuldigd is aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

De wetswijziging voegt nu ook aan deze paragraaf de situatie toe waarin de persoon, op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, het verzoek tot re-integratie niet doet, maar er wel geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1. In de vorige versie van de wet werd deze situatie geregeld door paragraaf 6 en 7.

Lid 3 verduidelijkt dat de cumulatie van de schadevergoeding bepaald in dit artikel met de schadevergoeding uit artikel 23, § 2 mogelijk is. Ze vergoeden niet dezelfde schade: de eerste vergoeding dekt de schade die voortvloeit uit de nadelige maatregel (b.v. het ontslag) die op onrechtmatige wijze is genomen als represaille voor de actie en aangifte van de werknemer, en de vergoeding van artikel 23, § 2, dekt de schade aan de persoon die het gevolg is van de discriminatie zelf.

Een zwangere werkneemster wordt bijvoorbeeld gediscrimineerd door haar een promotie niet toe te kennen omwille van haar zwangerschap. Zij start hiervoor een gerechtelijke procedure, en bekomt een schadevergoeding van 6 maanden brutoloon als vergoeding voor de discriminatie. De werkgever is ontstemd omdat zijn werkneemster deze gerechtelijke procedure startte, en ontslaat haar. De werkneemster lijdt opnieuw schade door dit ontslag. Als de cumul van de vergoeding wegens discriminatie en de vergoeding wegens de nadelige maatregelen niet mogelijk zou zijn, zou dit betekenen dat de werkgever haar kan ontslaan zonder een vergoeding te moeten betalen. Het is net om dit te voorkomen dat de regeling ter bescherming tegen nadelige maatregelen in het leven werd geroepen.

De nieuwe paragraaf 7 breidt de categorieën van personen die de bescherming genieten uit. Dit is noodzakelijk om deze wet in overeenstemming te brengen met de Europese regelgeving en de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De vorige versie van deze paragraaf breidde de bescherming reeds uit tot personen die optreden als getuige. De wetswijziging behoudt deze bepaling, maar laat de vormvereisten verdwijnen. Ze maakt dit artikel eveneens toepasselijk op zij die een melding deden, een klacht indienden ten voordele van de persoon betrokken bij de vermeende inbreuk en op de personen die de persoon op

alléguée, ainsi qu'aux personnes qui conseillent, aident ou assistent la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui invoque la violation de cette loi, même s'il n'y a pas encore de personne touchée par la violation.

Considérons, par exemple, la situation où l'employeur exprime son intention de ne jamais recruter de travailleurs issus de l'immigration. Dans ce cas, il n'y a pas encore de victime concrète, mais il est important que le travailleur qui a entendu cette déclaration fasse le nécessaire et bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables pour cette intervention.

Le paragraphe précise que la victime de la discrimination alléguée au bénéfice de laquelle des tiers accomplissent ces actes susmentionnés est protégée contre les mesures préjudiciables.

Pour bénéficier de la protection, les tiers visés par le présent paragraphe doivent apporter un soutien actif. Ainsi, une personne qui ne fait qu'apprendre les faits mais n'utilise pas cette connaissance au profit de la victime de la discrimination alléguée ne sera pas protégée contre les mesures préjudiciables. Par contre, la protection inclut la personne qui a orienté la victime de la discrimination présumée vers le représentant syndical, ou qui a encouragé cette personne à déposer une plainte, ainsi que la personne qui a témoigné au bénéfice de la victime de la discrimination présumée sur sa conduite en tant que travailleur.

Les personnes couvertes par la protection étendue sont aussi, par exemple, celles qui prennent la défense de la personne concernée par la violation alléguée lors d'une discussion avec le supérieur hiérarchique, celles qui abordent la situation avec le service du personnel, à l'insu ou non de la personne concernée par la violation alléguée, celles qui soutiennent la plainte sans être un témoin officiel, celles qui défendent la personne concernée par la violation alléguée de façon informelle, et le représentant syndical qui prend la défense de la personne concernée par la violation alléguée. La protection résultant du présent article ne modifie pas la protection déjà en vigueur pour le représentant syndical.

Il est important de souligner que cette discussion sur le rôle actif du tiers n'ajoute en aucun cas une condition supplémentaire ou formelle à ce projet de loi; elle sert seulement à le clarifier.

Ces ajouts garantissent la protection de toute personne agissant pour remédier à une discrimination. La formulation large garantit que les personnes qui devraient être protégées selon l'esprit de la loi et de la

wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen, zelfs indien er nog geen persoon is, die getroffen werd door de inbreuk,

Denk bijvoorbeeld aan de situatie waarbij de werkgever de intentie uit nooit werknemers met een migratieachtergrond te zullen aanwerven. In dat geval is er nog geen concreet slachtoffer, maar is het wel belangrijk dat de werknemer die deze uitspraak opving het nodige doet, en bescherming geniet tegen nadelige maatregelen voor deze tussenkomst.

De paragraaf verduidelijkt dat het slachtoffer van de vermeende discriminatie ten voordele van wie derden deze voornoemde handelingen stellen beschermd is tegen nadelige maatregelen.

Om bescherming te genieten is vereist dat de derden op wie deze paragraaf betrekking heeft een actieve bijdrage leveren. Zo zal een persoon die louter kennisneemt van de feiten maar die kennis niet gebruikt ten voordele van het slachtoffer van de vermeende discriminatie niet beschermd zijn tegen nadelige maatregelen. De bescherming behelst daarentegen wel de persoon die het slachtoffer van de vermeende discriminatie doorverwees naar de syndicaal afgevaardigde, of deze persoon aanmoedigde klacht in te dienen, evenals de persoon die ten voordele van het slachtoffer van de vermeende discriminatie getuigde over diens gedrag als werknemer.

Voorbeelden van personen die onder de uitgebreide bescherming vallen zijn ook zij die in een discussie met de leidinggevende opkomen voor de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, zij die de situatie aankaarten bij de personeelsdienst met of zonder medeweten van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, zij die de klacht ondersteunen zonder formeel getuige te zijn, zij die informeel de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft verdedigen, en de syndicale afgevaardigde die opkomt voor deze persoon. De bescherming die voortvloeit uit onderhavig artikel wijzigt niets aan de reeds geldende bescherming van de syndicale afgevaardigde.

Het is daarbij belangrijk om te benadrukken dat deze besprekking van de actieve bijdrage van de derde op geen enkele wijze een bijkomende of formele voorwaarde toevoegt aan dit wetsontwerp; zij dient enkel ter verduidelijking.

Met deze toevoegingen wordt de bescherming voor ieder die optreedt om een discriminatie te remediëren gegarandeerd. De brede bewoordingen voorkomen dat personen die volgens de geest van de wet en de richtlijn

directive ne soient pas privées de protection en raison d'une formulation trop restrictive.

Les témoins qui bénéficient d'une protection sont ceux qui ont vu ou entendu les faits eux-mêmes ainsi que ceux qui ont pris connaissance des faits par l'intermédiaire d'une autre personne qui les a observés. Le statut de témoin n'est soumis à aucune exigence formelle.

Sont visés aussi bien ceux qui déposent leur témoignage par écrit que ceux qui le font oralement ou d'une autre manière.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces nouvelles catégories de personnes.

Les catégories de personnes visées au paragraphe 7 ne sont pas toutes en mesure d'entreprendre toutes les actions prévues au paragraphe 3. Il va de soi que les dispositions de cet article ne peuvent être appliquées *mutatis mutandis* que lorsque cela est juridiquement et techniquement possible.

Puisque l'alinéa 2 précise que "les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes", il faut considérer que la protection des témoins n'est pas applicable en cas d'usage abusif de la procédure par ces témoins. Un abus de leur part pourrait également donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

Un paragraphe 8 est ajouté rédigé comme suit:

"§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.".

Cet ajout vise à répondre aux craintes concernant le manque de clarté pour l'employeur à propos de la

zouden moeten beschermd worden, de bescherming mislopen omdat de formulering te beperkt is.

De getuigen die bescherming genieten zijn zowel zij die de feiten zelf gezien of gehoord hebben, als zij die kennis kregen van de feiten via een andere persoon die deze feiten waarnam. Er zijn geen vormvereisten verbonden aan het statuut van getuige.

Dit geldt zowel voor degenen die hun getuigenis schriftelijk indienen als voor zij die dit mondeling of op een andere manier doen.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze nieuwe categorieën van personen.

Niet alle categorieën van personen waarvan sprake in paragraaf 7 zullen echter alle acties kunnen stellen zoals bepaald in paragraaf 3. Het spreekt dan ook voor zich dat de bepalingen van dit artikel slechts *mutatis mutandis* toepassing kunnen vinden wanneer zulks juridisch en technisch mogelijk is.

Aangezien in het tweede lid is bepaald dat "de bepalingen van dit artikel *mutatis mutandis* van toepassing zijn op deze personen", moet ervan worden uitgegaan dat de bescherming van de getuigen niet geldt in geval van misbruik van de procedures door deze getuigen. Misbruik van hun kant kan ook leiden tot de betaling van een schadevergoeding.

De nieuwe paragraaf 8 is als volgt:

"§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartijd van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking."

Deze toevoeging wil tegemoetkomen aan de vrees betreffende onduidelijkheid voor de werkgever over de

procédure, de l'identité des personnes protégées et du début de la période de protection, qui ont alimenté différentes remarques dans l'avis du CNT.

En outre, il permet un meilleur équilibre entre les dispositions de la Loi Bien-être et des Lois Anti-discrimination.

Comme expliqué précédemment dans cet exposé, les Lois Anti-discrimination renvoient les victimes à la Loi Bien-être pour ce qui est du harcèlement discriminatoire et du harcèlement sexuel dans le contexte du travail. Les victimes présumées de violence, de harcèlement moral discriminatoires ou de harcèlement sexuel peuvent ainsi faire une demande d'intervention formelle auprès du-de la conseiller-ère en prévention compétent-e pour les aspects psychosociaux.

Selon le nouvel article 32terdecies/1 de la Loi Bien-être (voir commentaire article 16), dans le cadre de cette procédure formelle ou des démarches entreprises après la procédure formelle auprès de l'inspection, la police ou l'auditorat, l'employeur est automatiquement informé de la demande d'intervention formelle qui a été acceptée ou de la plainte, de l'identité du-de la demandeur-se et de la protection contre les mesures préjudiciables en vigueur. Le témoin direct formel qui intervient dans le cadre de la procédure formelle bénéficie du même avantage. Par conséquent, la prise de connaissance par l'employeur se fera toujours de manière claire, et les personnes concernées pourront facilement s'acquitter de leur charge de la preuve relative à la prise de connaissance de l'acte par l'employeur.

À cet égard, ces personnes bénéficient d'un régime différent des personnes impliquées dans la procédure informelle, des témoins informels et des autres personnes qui ont contribué à la procédure formelle, et des victimes présumées des autres comportements discriminatoires qui peuvent uniquement invoquer la Loi Genre, ainsi que de toutes les autres personnes qui peuvent uniquement invoquer la Loi Genre pour leur protection contre les mesures préjudiciables.

L'ajout du paragraphe 8 remédie au traitement potentiellement moins favorable de ce dernier groupe de personnes d'une manière équilibrée qui concilie les intérêts de toutes les parties concernées.

La disposition donne à la victime de la discrimination présumée qui a fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice auprès des services, organisations ou institutions visés au paragraphe 3 le droit de demander une preuve écrite et datée de la part du service, de l'organisation ou de l'institution auprès

procedure, de identiteit van de beschermde personen en de aanvang van de beschermingstermijn die verschillende opmerkingen in het advies van de NAR voedde.

Daarnaast zorgt ze voor een beter evenwicht tussen de regelingen binnen de Welzijnswet en de antidiscriminatiewetten.

Zoals eerder in deze memorie werd toegelicht verwijzen de antidiscriminatiewetten voor wat betreft discriminatoire intimidatie en seksuele intimidatie binnen de arbeidscontext de slachtoffers door naar de Welzijnswet. De vermeende slachtoffers van geweld of pesterijen met een discriminatoir karakter of ongewenst seksueel gedrag kunnen daardoor een verzoek tot formele interventie tot de preventieadviseur bevoegd voor de psychosociale aspecten richten.

Volgens het nieuwe artikel 32terdecies/1 van de Welzijnswet (zie commentaar bij artikel 16), wordt de werkgever, binnen het kader van deze formele procedure of de stappen ondernomen na de interne procedure bij de inspectie, de politie of het auditoraat, automatisch op de hoogte gebracht van het verzoek tot formele interventie dat werd geaccepteerd of van de klacht, van de identiteit van de verzoeker, en van de geldende bescherming tegen nadelige maatregelen. Hetzelfde voordeel geniet de formele getuige die optreedt in het kader van de directe, formele procedure. Om die reden zal de kennisgave aan de werkgever steeds op een duidelijke wijze gebeuren, en zullen de betrokkenen hun bewijslast betreffende de kennismaking van de gestelde handeling door de werkgever gemakkelijk kunnen voldoen.

Deze personen genieten op dit vlak een andere regeling dan de personen betrokken in de informele procedure, de informele getuigen en de andere personen die een bijdrage leverden in de formele procedure, en de vermeende slachtoffers van andere discriminatoire gedragingen die zich enkel op de Genderwet kunnen beroepen evenals alle andere personen die zich voor hun bescherming tegen nadelige maatregelen enkel op de Genderwet kunnen beroepen.

De toevoeging van § 8 remedieert de potentieel minder gunstige behandeling van deze laatste groep personen op een evenwichtige wijze die de belangen van alle betrokkenen verzoent.

De bepaling geeft het slachtoffer van de vermeende discriminatie die een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt bij de diensten, organisaties of instellingen bedoeld in § 3 het recht om daarvan een gedagtekend schriftelijk bewijs te vragen bij de dienst, organisatie of instelling bij wie deze melding wordt gedaan,

duquel ce signalement, cette plainte ou cette action en justice est introduit.

Le même droit est dévolu aux tiers décrits dans le premier alinéa de l'article 7, lorsqu'ils accomplissent les actes définis dans ce même alinéa. Plus précisément, il s'agit des personnes qui interviennent en tant que témoins ou qui ont introduit un signalement ou une plainte au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'aux personnes qui conseillent, aident ou assistent la personne concernée par la violation alléguée, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi.

Elles peuvent ensuite fournir elles-mêmes cette preuve écrite à l'employeur, si elles le souhaitent. De cette façon, l'employeur prendra connaissance de leur démarche. Elles pourront ainsi facilement s'acquitter de leur charge de la preuve relative à la prise de connaissance de l'acte par l'employeur. Il s'agit de la finalité du traitement (au sens du règlement général sur la protection des données).

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. Pour ce faire, elle doit contenir l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de cette preuve. Il s'agit des données à caractère personnel nécessaires pour permettre au destinataire de la preuve d'identifier correctement la personne concernée et la démarche réalisée par elle au regard de la discrimination présumée. Les éléments contenus dans cette preuve étant directement liés au dossier individuel de la personne, la durée de conservation de la preuve transmise sera identique à celle de la conservation du dossier dans son ensemble. Les éléments du contenu de la preuve et leur durée de conservation sont précisés dans le texte légal afin de répondre à l'avis de l'Autorité de protection des données n° 161/2022 du 19 juillet 2022.

Les responsables du traitement des données à caractère personnel (au sens de la législation relative à la protection des données) autorisés à conserver et à traiter les données à caractère personnel contenues dans la preuve écrite sont les personnes, services ou institutions auprès de qui les démarches peuvent être réalisées décrites au paragraphe 3 de l'article 22. S'ils font habituellement appel à un prestataire de services pour le traitement de ces catégories de données à caractère personnel, ce prestataire de services est également considéré comme un responsable de traitement compétent.

deze klacht wordt ingediend, of deze rechtsvordering wordt ingesteld.

Hetzelfde recht komt toe aan de derden die beschreven worden in het eerste lid van artikel 7, wanneer zij de handelingen stellen die in datzelfde lid worden bepaald. Meer bepaald betreft het de personen die optreden als getuigen of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, evenals zij die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, en zij die de schending van deze wet opwerpen.

Zij kunnen dit schriftelijk bewijs vervolgens zelf aan de werkgever bezorgen, als zij dat willen. Op deze manier zal de werkgever kennismeten van hun handeling. Zo kunnen zij op eenvoudige wijze voldoen aan hun bewijslast met betrekking tot de kennisname van handeling door de werkgever. Dit is het doel van de verwerking (in de zin van de Algemene verordening gegevensbescherming).

Een gedagtekend schriftelijk bewijs opgesteld door de organisatie, dienst of instelling bij wie de handeling wordt gesteld heeft als grootste voordeel dat het zal opgemaakt worden op een wijze die de optimale bruikbaarheid ervan in het kader van een mogelijke gerechtelijke procedure zal verzekeren. Daartoe moet het bewijs de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop dit bewijs werd gevraagd bevatten. Dit zijn persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de ontvanger van het bewijs om de betrokken persoon en de door hem of haar ondernomen acties ten aanzien van de vermeende discriminatie correct te kunnen identificeren. Aangezien de elementen in dit bewijs rechtstreeks verband houden met het individuele dossier van de persoon, zal de bewaartijd van het verstrekte bewijs identiek zijn aan die van het dossier in zijn geheel. De elementen met betrekking tot de inhoud van het bewijs en de bewaartijd ervan worden in de wettekst gepreciseerd om tegemoet te komen aan het advies nr. 161/2022 van de Gegevensbeschermingsautoriteit van 19 juli 2022.

De verwerkingsverantwoordelijken (zoals gedefinieerd in de wetgeving betreffende de gegevensbescherming) die bevoegd zijn om de persoonsgegevens vervat in het schriftelijk bewijs te bewaren en te verwerken zijn de personen, diensten of instellingen bij wie de in artikel 22, lid 3, beschreven acties kunnen worden uitgevoerd. Wanneer zij voor de verwerking van deze categorieën persoonsgegevens gewoonlijk beroep doen op een dienstverlener wordt die dienstverlener eveneens beschouwd als bevoegd verwerkingsverantwoordelijke.

Le paragraphe 9 reprend l'actuel paragraphe 10.

CHAPITRE III

Modifications de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

Art. 5

Cette disposition ajoute à l'article 6 de la Loi Antiracisme un texte qui permet que les victimes présumées de harcèlement moral et de violence discriminatoires au travail ainsi que de harcèlement sexuel au travail bénéficient de la même protection contre les mesures préjudiciables que celle qui s'applique aux victimes présumées de discrimination en vertu des lois anti-discrimination. Pour de plus amples informations sur la portée de la présente disposition, il est renvoyé au commentaire de l'article 2 du présent projet de loi.

Art. 6

Cet article remplace l'article 14 de la Loi Antiracisme relative à la protection contre les mesures préjudiciables en dehors du cadre des relations de travail. Pour de plus amples informations sur la portée de cet article, il est renvoyé au commentaire de l'article 3 du présent projet de loi. Dans le cadre de la Loi Antiracisme, les missions confiées dans la Loi Genre à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont exercées par le Centre interfédéral indépendant pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après: "Unia").

Art. 7

Cet article remplace l'article 15 de la Loi Antiracisme, relative à la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre des relations de travail. Pour de plus amples informations sur la portée de cet article, il est renvoyé au commentaire de l'article 4 du présent projet de loi. Dans le cadre de la Loi Antiracisme, les missions confiées dans la Loi Genre à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont exercées par Unia.

Paragraaf 9 herneemt de actuele paragraaf 10.

HOOFDSTUK III

Wijzigingen van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

Art. 5

Deze bepaling voegt in artikel 6 van de Antiracismewet een tekst toe opdat de vermeende slachtoffers van pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk dezelfde bescherming tegen nadelige maatregelen zouden genieten als deze die geldt voor vermeende slachtoffers van discriminatie onder de antidiscriminatiewetten. Voor nadere uitleg over de draagwijdte van dit artikel wordt verwezen naar commentaar bij artikel 2 van dit wetsontwerp.

Art. 6

Dit artikel vervangt artikel 14 van de Antiracismewet wat de bescherming betreft tegen nadelige maatregelen buiten de context van de arbeidsbetrekkingen. Voor nadere uitleg over de draagwijdte van dit artikel wordt verwezen naar commentaar bij artikel 3 van dit wetsontwerp. De opdrachten die in de Genderwet worden toevertrouwd aan het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen worden in het kader van de Antiracismewet uitgeoefend door het Interfederaal onafhankelijk centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (hierna: "Unia").

Art. 7

Dit artikel vervangt artikel 15 van de Antiracismewet, in verband met de bescherming tegen nadelige maatregelen in de context van de arbeidsbetrekkingen. Voor nadere uitleg over de draagwijdte van dit artikel wordt verwezen naar de commentaar bij artikel 4 van dit wetsontwerp. De opdrachten die in de Genderwet worden toevertrouwd aan het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen worden in het kader van de antiracismewet uitgeoefend door Unia.

CHAPITRE IV

**Modifications de la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre certaines
formes de discrimination**

Art. 8

Cette disposition ajoute à l'article 6 de la Loi Anti-discrimination un texte qui permet que les victimes présumées de harcèlement moral et de violence discriminatoires au travail ainsi que de harcèlement sexuel au travail bénéficient de la même protection contre les mesures préjudiciables que celle qui s'applique aux victimes présumées de discrimination en vertu des lois anti-discrimination. Pour de plus amples informations sur la portée de la présente disposition, il est renvoyé au commentaire de l'article 2 du présent projet de loi.

Art. 9

Cet article remplace l'article 16 de la Loi Anti-discrimination relative à la protection contre les mesures préjudiciables en dehors du cadre des relations de travail. Pour de plus amples informations sur la portée de cet article, il est renvoyé au commentaire de l'article 3 du présent projet de loi. Dans le cadre de la Loi Anti-discrimination, les missions confiées dans la Loi Genre à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont exercées par Unia.

Art. 10

Cet article remplace l'article 17 de la Loi Anti-discrimination, relative à la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre des relations de travail. Pour de plus amples informations sur la portée de cet article, il est renvoyé au commentaire de l'article 4 du présent projet de loi. Dans le cadre de la Loi Anti-discrimination, les missions confiées dans la Loi Genre à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont exercées par Unia.

CHAPITRE V

**Modifications de la loi du 4 août 1996
relative au bien-être des travailleurs
lors de l'exécution de leur travail**

Art. 11

Cette modification constitue une correction nécessaire pour se conformer à la modification de la numérotation

HOOFDSTUK IV

**Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van bepaalde
vormen van discriminatie**

Art. 8

Deze bepaling voegt in artikel 6 van de Antidiscriminatiewet een tekst toe opdat de vermeende slachtoffers van pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk dezelfde bescherming tegen nadelige maatregelen zouden genieten als deze die geldt voor vermeende slachtoffers van discriminatie onder de antidiscriminatiewetten. Voor nadere uitleg over de draagwijdte van dit artikel wordt verwezen naar commentaar bij artikel 2 van dit wetsontwerp.

Art. 9

Dit artikel vervangt artikel 16 van de Antidiscriminatiewet wat de bescherming betreft tegen nadelige maatregelen buiten de context van de arbeidsbetrekkingen. Voor nadere uitleg over de draagwijdte van dit artikel wordt verwezen naar commentaar bij artikel 3 van dit wetsontwerp. De opdrachten die in de Genderwet worden toevertrouwd aan het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen worden in het kader van de Antidiscriminatiewet uitgeoefend door Unia.

Art. 10

Dit artikel vervangt artikel 17 van de Antidiscriminatiewet in verband met de bescherming tegen nadelige maatregelen in de context van de arbeidsbetrekkingen. Voor nadere uitleg over de draagwijdte van dit artikel wordt verwezen naar de commentaar bij artikel 4 van dit wetsontwerp. De opdrachten die in de Genderwet worden toevertrouwd aan het Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen worden in het kader van de Antidiscriminatiewet uitgeoefend door Unia.

HOOFDSTUK V

**Wijziging van de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk**

Art. 11

Deze wijziging betreft een correctie die nodig is om in overeenstemming te zijn met de wijziging van de

des sections réalisée par la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Les sections 1^{er} et 3 introduites par la loi du 11 juin 2002 correspondent désormais respectivement à la sous-section 1 et 3 de la section 2 depuis la modification de la loi en 2014. Cette correction est nécessaire pour mettre en évidence que certaines dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel s'appliquent également aux domestiques et aux gens de maison.

Art. 12

L'article 12 du projet de loi apporte plusieurs modifications à l'article 32ter de la Loi Bien-être:

— les critères de discrimination pouvant être à l'origine du harcèlement moral au travail sont retirés de la définition de cette notion, pour être déplacés dans un nouvel alinéa 2;

— la définition du harcèlement sexuel a été uniformisée sur celle de la Loi Genre, qui correspond à la définition contenue dans la directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Le déplacement dans un alinéa séparé des critères de discrimination contenus jusque-là dans la définition du harcèlement moral au travail a pour but de mettre plus clairement en évidence que ces critères peuvent être à l'origine tant des comportements de harcèlement moral que des comportements de violence au travail.

Cela permet d'une part de mieux se conformer au libellé de la convention nr. 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde de travail. Cette convention fait un lien direct entre les comportements de violence ou de harcèlement et les discriminations en mettant particulièrement en évidence le critère du genre entre autres par le biais d'une définition spécifique de la violence et du harcèlement fondés sur le genre.

D'autre part cette clarification permettra également de faciliter la compréhension des comportements visés par la protection contre les mesures préjudiciables (voir article 14).

nummering van de afdelingen, doorgevoerd door de wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Sinds de wetswijziging in 2014 vormen de afdelingen 1 en 3, ingevoerd door de wet van 11 juni 2002, nu respectievelijk de onderafdelingen 1 en 3 van afdeling 2. Deze verbetering is noodzakelijk om duidelijk te stellen dat sommige bepalingen betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ook van toepassing zijn op de dienstboden en het huispersonnel.

Art. 12

Artikel 12 van het wetsontwerp brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 32ter van de Welzijnswet:

— de discriminatiecriteria, die de oorzaak kunnen zijn van pesterijen op het werk, worden verwijderd uit de definitie van dit begrip en worden verplaatst naar een nieuw tweede lid;

— de definitie van ongewenst seksueel gedrag wordt in overeenstemming gebracht met deze van de Genderwet, die dezelfde is als de definitie opgenomen in de Richtlijn 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Het verplaatsen van de discriminatiecriteria, die voorheen waren opgenomen in de definitie van pesterijen op het werk, naar een apart lid heeft als doel te verduidelijken dat deze criteria de oorsprong kunnen zijn van zowel pesterijen als van geweld op het werk.

Dit maakt het enerzijds mogelijk om zich beter te conformeren aan het Verdrag nr. 190 van de IAO betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk. Dit verdrag legt een direct verband tussen de gedragingen die geweld of pesterijen vormen en discriminatie door specifiek aandacht te besteden aan het criterium geslacht, onder meer via een specifieke definitie van geweld en pesterijen op basis van geslacht.

Deze verduidelijking zal het anderzijds gemakkelijker maken om de gedragingen te begrijpen waarvan sprake bij de bescherming tegen nadelige maatregelen (zie artikel 14).

De nouveaux critères ont été ajoutés dans la liste afin de tenir compte des nouveaux critères protégés introduits dans la Loi Genre. Il s'agit de la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, du changement de sexe, des caractéristiques sexuelles, de la paternité et la comaternité.

Art. 13

Cette modification clarifie le fait que le juge pénal peut également octroyer le forfait de l'article 32*decies*, § 1^{er}/1 lorsqu'il est amené à statuer sur les dommages et intérêts civils. Cette clarification n'est qu'une confirmation de la position qui a toujours été celle du législateur mais a été rendue nécessaire par une jurisprudence contradictoire.

Art. 14

Cet article apporte plusieurs modifications à l'article 32*terdecies* de la Loi Bien-être.

Il s'agit au point 1° d'une correction de la numérotation de l'article. Le terme "tredecies" est remplacé par le terme "terdecies".

Le point 2° de l'article 14 clarifie la notion de "motifs étrangers".

Une controverse jurisprudentielle est apparue sur la notion de "motifs étrangers" contenue dans l'article 32*terdecies* de la Loi Bien-être. Certaines juridictions accordaient l'indemnité de protection en cas de licenciement du travailleur protégé réalisé tant en représailles des démarches entreprises pour faire valoir ses droits – telles que le dépôt d'une demande formelle, d'une plainte, d'un témoignage ou l'introduction d'une action en justice – que celui lié au contenu même des faits dont le travailleur se plaignait dans ses démarches. D'autres juridictions admettaient que l'employeur licencie le travailleur protégé pour des motifs liés aux faits invoqués par le travailleur et limitaient la protection aux seules représailles vis-à-vis des démarches du travailleur. Elles admettaient que le licenciement soit motivé par une impossibilité de collaborer entre les parties sur laquelle s'était greffée la plainte dont le dépôt n'était pas à l'origine du licenciement. La Cour de cassation, dans deux arrêts très succincts (Cass., 20 janvier 2020, nr. S.190.019.F et 15 juin 2020, nr. 190.041), a pris position pour cette dernière alternative en affirmant que l'article n'exclut pas que le licenciement ou la mesure préjudiciable puisse être justifié par des motifs déduits de faits invoqués dans la demande formelle. Ces arrêts font application de l'article 32*terdecies*

Nieuwe criteria werden toegevoegd aan de lijst om rekening te houden met de nieuwe beschermde criteria die werden opgenomen in de Genderwet. Het gaat met name om zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, sekse-kenmerken, vader- en meemoederschap.

Art. 13

Deze wijziging verduidelijkt dat de strafrechter ook het forfait bedoeld in artikel 32*decies*, § 1/1 mag toe kennen wanneer hij een uitspraak moet doen over de burgerrechtelijke schadevergoeding. Deze verduidelijking is niet meer dan een bevestiging van het standpunt dat de wetgever altijd al heeft ingenomen, maar die noodzakelijk is geworden door een tegenstrijdige rechtspraak.

Art. 14

Dit artikel brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 32*terdecies* van de Welzijnswet.

Het gaat in punt 1° om een correctie in de nummering van het artikel. De term "tredecies" wordt vervangen door de term "terdecies".

Punt 2° van artikel 14 verduidelijkt het begrip "redenen die vreemd zijn aan".

In de rechtspraak is er controverse ontstaan over de notie "redenen die vreemd zijn aan het verzoek" vermeld in artikel 32*terdecies* van de Welzijnswet. Bepaalde rechtbanken kenden de beschermingsvergoeding toe zowel wanneer de beschermde werknemer werd ontslagen als represaille voor de stappen die hij had ondernomen om zijn rechten te laten gelden – zoals het indienen van een formeel verzoek of een klacht, het afleggen van een getuigenis of het instellen van een rechtsvordering – als wanneer dit ontslag verband hield met de inhoud zelf van de feiten die de werknemer aan de kaak heeft gesteld. Andere rechtbanken hebben aanvaard dat de werkgever de beschermde werknemer ontslaat om redenen die verband houden met de door de werknemer aangevoerde feiten en beperkten de bescherming tot de represailles ten gevolge van de door de werknemer ondernomen stappen. Zij aanvaarden dat het ontslag gemotiveerd wordt door de onmogelijkheid voor de partijen om nog samen te werken waarop zich een klacht geënt heeft, waarvan de indiening niet aan de oorsprong ligt van het ontslag. Het Hof van Cassatie heeft in twee zeer beknopte arresten (Cass., 20 januari 2020, nr. S.190.019.F en 15 juni 2020, nr. 190.041) geopteerd voor het tweede alternatief. Het Hof stelt dat het artikel niet uitsluit dat

dans ses formulations telles qu'introduites par les lois du 11 janvier 2007 et du 28 février 2014.

Cette position de la Cour de cassation a pour conséquence de réduire très fortement la protection du travailleur et de porter ainsi atteinte à son objectif principal qui est de protéger la liberté de parole du travailleur sur son vécu au travail en osant dénoncer des comportements qui, selon lui, sont constitutifs de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Dès lors qu'il risque d'être licencié pour les faits qu'il dénonce, il ne va plus oser entreprendre ces démarches qui ont précisément pour but de mettre fin à ces comportements. L'effectivité de tout le dispositif légal est ainsi mis à mal.

Il est dès lors nécessaire de clarifier le texte afin qu'il ne soit plus sujet à interprétations divergentes et de le mettre en conformité avec l'intention initiale du législateur.

Ainsi, afin de protéger le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement, il est désormais clairement spécifié que les motifs de l'interdiction de le licencier ou de prendre des mesures préjudiciables à son égard visent tant ses démarches que les faits qu'il dénonce. Est introduite la notion de "motifs liés au dépôt ou au contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage". Cette notion est également reprise dans les lois anti-discrimination qui s'appliqueront désormais aux comportements de violence et de harcèlement discriminatoires et aux comportements de harcèlement sexuel (voir les articles 6, 7, 9 et 10 du projet de loi).

Par "motifs liés au contenu", on entend des motifs liés aux faits dénoncés par le travailleur qui font l'objet de la demande d'intervention formelle pour violence, harcèlement moral ou harcèlement sexuel, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage.

Toutefois, comme la jurisprudence le souligne, la difficulté réside souvent dans le fait que les faits repris par le travailleur dans sa demande formelle sont ceux à l'origine de l'insatisfaction de l'employeur. Chaque partie fournit à l'égard de l'autre des reproches de type comportemental concernant les mêmes faits. Chacune

het ontslag of de nadelige maatregel gerechtvaardigd kan worden door redenen die zijn afgeleid uit de feiten die in het formele verzoek worden vermeld. Deze arresten gaan over de toepassing van artikel 32terdecies, in de formulering die werd ingevoerd door de wetten van 11 januari 2007 en 28 februari 2014.

Dit standpunt van het Hof van Cassatie heeft tot gevolg dat de bescherming van de werknemer zeer sterk wordt verminderd en dat aldus het hoofddoel ervan wordt ondermijnd, namelijk de bescherming van de vrijheid voor de werknemer om wat hij op het werk beleeft vrijuit ter sprake te brengen door gedrag aan de kaak te durven stellen dat volgens hem neerkomt op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zodra hij het risico loopt te worden ontslagen voor de feiten die hij kenbaar maakt, zal hij niet langer deze stappen durven ondernemen, die nochtans juist bedoeld zijn om een einde te stellen aan het gedrag. De doeltreffendheid van het hele wettelijke systeem wordt zo ondermijnd.

Het is daarom noodzakelijk de tekst te verduidelijken, zodat deze niet meer voor verschillende interpretaties vatbaar is, en om deze weer in lijn te brengen met de oorspronkelijke opzet van de wetgever.

Om, aldus, werknemers te beschermen die menen het voorwerp te zijn van grensoverschrijdend gedrag, wordt nu duidelijk aangegeven dat de redenen voor het verbod op ontslag of het treffen van nadelige maatregelen ten aanzien van hen zowel betrekking heeft op de stappen die zij ondernemen als op de feiten die zij kenbaar maken. De notie "redenen die verband houden met de indiening of de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring" wordt geïntroduceerd. Deze notie wordt ook overgenomen in de antidiscriminatiewetten, die voortaan van toepassing zullen zijn op de gedragingen geweld en pesterijen met een discriminatoir karakter en op ongewenst seksueel gedrag (zie de artikelen 6, 7, 9 en 10 van het wetsontwerp).

Met "redenen die verband houden met de inhoud" wordt bedoeld redenen die verband houden met de feiten die de werknemer aan de kaak heeft gesteld en die het voorwerp uitmaken van het verzoek tot formele interventie voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Zoals de rechtspraak echter aangeeft, ligt de moeilijkheid vaak in het feit dat de feiten die de werknemer in zijn formeel verzoek heeft opgenomen aan de oorsprong liggen van het ongenoegen van de werkgever. Elke partij maakt aan de andere partij verwijten over haar gedrag, die betrekking hebben op dezelfde feiten. Ieder klaagt

se plaint d'une relation impossible à l'autre à propos des mêmes incidents, avec des points de vue différents: d'un côté un travailleur qui, de bonne foi, se sent victime de comportements abusifs de violence et de harcèlement dans le cadre d'un conflit et de l'autre côté un employeur qui voudrait pouvoir prendre des mesures pour solutionner ce conflit ou sanctionner le travailleur qui aurait eu des comportements fautifs dans le cadre de ce conflit.

Cet article est dès lors protecteur du travailleur dans les situations conflictuelles dans lesquelles, de bonne foi, le travailleur s'est senti harcelé.

Toutefois plusieurs dispositifs légaux accordent une certaine marge de manœuvre à l'employeur et tempèrent les droits du travailleur:

— l'article 32terdecies § 1^{er}, alinéa 2, prévoit la possibilité pour l'employeur de prendre vis-à-vis du travailleur une mesure préjudiciable (qui est à distinguer du licenciement visé à l'alinéa 1^{er}) même si elle est liée au dépôt ou au contenu de la demande dès lors qu'il s'agit d'une mesure de prévention prise pour éliminer le danger psychosocial, prévenir ou limiter les dommages. Cette mesure doit cependant présenter un caractère proportionnel et raisonnable. L'employeur doit justifier qu'il n'était pas possible de prendre une autre mesure moins préjudiciable au travailleur ou qu'il n'était pas possible de prendre une autre mesure vis-à-vis d'une autre personne impliquée pour respecter ses obligations de prévention. Ainsi l'employeur garde la possibilité de prendre des mesures pour régler la situation, même vis-à-vis du travailleur qui l'a dénoncée;

— la référence à l'article 32septies limité aux situations de violence et de harcèlement a été remplacé par l'art 32/2, § 4 plus générique qui oblige l'employeur à prendre des mesures appropriées dans toutes les situations où sont présents des risques psychosociaux au travail;

— le conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail peut refuser l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail lorsque la situation décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de violence ou de harcèlement au travail (article I.3-35, § 3 du code du bien-être au travail). Cette disposition constitue un premier filtre permettant d'éviter l'abus de la procédure interne et le dépôt d'une demande formelle pour des faits qui manifestement ne sont pas de la violence ou du harcèlement;

over een onmogelijke relatie met de andere en dit met betrekking tot dezelfde incidenten, maar met verschillende invalshoeken: enerzijds een werknemer die te goeder trouw meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag in het kader van een conflict, en anderzijds een werkgever die maatregelen wil kunnen nemen om een einde te stellen aan het conflict of om een werknemer te straffen die zich in het kader van dat conflict foutief zou gedragen hebben.

Dit artikel is dan ook beschermend voor de werknemer in conflictsituaties waarin hij zich te goeder trouw gepest heeft gevoeld.

Verschillende wettelijke bepalingen geven aan de werkgever echter een zekere manoeuvreerruimte en temperen de rechten van de werknemer:

— artikel 32terdecies, § 1, tweede lid voorziet in de mogelijkheid voor de werkgever om ten aanzien van een werknemer een nadelige maatregel te treffen (te onderscheiden van het ontslag bedoeld in het eerste lid) zelfs als die verband houdt met de indiening of de inhoud van het verzoek, mits het gaat om een preventiemaatregel die wordt genomen om het psychosociale gevaar uit te schakelen of om de schade te voorkomen of te beperken. Deze maatregel moet echter wel proportioneel en redelijk zijn. De werkgever moet verantwoorden dat het, om aan zijn preventieverplichtingen te voldoen, niet mogelijk was om een andere maatregel te nemen die minder nadelig is voor de werknemer of dat het niet mogelijk was om een andere maatregel te nemen ten aanzien van een andere betrokkenen. Zo behoudt de werkgever de mogelijkheid om maatregelen te nemen om de situatie op te lossen, zelfs ten aanzien van de werknemer die de situatie aan het licht heeft gebracht;

— de verwijzing naar artikel 32septies, dat beperkt is tot situaties van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, werd vervangen door het meer algemene artikel 32/2, § 4 dat de werkgever verplicht geschikte maatregelen te nemen in alle situaties waarin zich psychosociale risico's op het werk voordoen;

— de preventieadviseur psychosociale aspecten kan de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk weigeren wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt (artikel I.3-35, § 3 van de codex over het welzijn op het werk). Deze bepaling vormt een eerste filter om te voorkomen dat er misbruik wordt gemaakt van de interne procedure en de indiening van een formele verzoek voor feiten die kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag inhouden;

— un second filtre est ajouté dans le paragraphe 7 de l'article 32terdecies qui prévoit désormais explicitement que la protection n'est pas d'application en cas d'usage abusif des procédures par le travailleur. Il y a abus des procédures lorsque le droit du travailleur est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de celui-ci par un travailleur prudent et diligent. Il y a usage abusif des procédures lorsque celles-ci sont utilisées dans un but autre que celui pour lequel elles sont établies par la loi: par exemple dans le but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction ou de bénéficier de l'indemnité de protection ou dans le but de nuire à la réputation d'autrui par vengeance ou mauvaise foi. Sont visées tant la procédure interne (la demande d'intervention psychosociale formelle), que la plainte auprès des instances judiciaires, l'action en justice ou le témoignage.

Se positionner sur l'abus est une question de faits à analyser au cas par cas par le juge en fonction du contexte particulier de la situation de travail dans laquelle le travailleur a entrepris la démarche.

Par exemple, si un travailleur s'estime victime de harcèlement de la part de son employeur et décrit dans sa demande un ensemble de faits constitutif selon lui d'un processus de harcèlement (isolement relationnel, entraves au travail, comportements de menaces, critiques sur la qualité de son travail...), la demande dans ce cas ne serait vraisemblablement pas qualifiée d'abusive dès lors qu'il serait difficile de conclure à la volonté du travailleur de couvrir ses fautes professionnelles par le dépôt de sa demande formelle vu le contexte de difficultés relationnelles relaté dans sa demande.

Dans ce cas l'employeur ne pourrait pas licencier ce travailleur pour la mauvaise qualité de son travail dès lors que les avertissements reçus par ce travailleur à ce sujet font partie des faits décrits comme constitutifs, pour lui, de harcèlement moral au travail dans sa demande d'intervention psychosociale formelle.

Permettre à l'employeur de licencier le travailleur dans ce cas pourrait avoir pour conséquence qu'un travailleur soit licencié pour une faute commise dont le caractère de gravité serait moins élevé que les faits de harcèlement moral dénoncés dans sa demande d'intervention ou même qu'une personne réellement harcelée soit licenciée parce qu'elle a commis une faute. Or dans un processus de harcèlement, le travailleur est dans une position de fragilité, dans un état psychologique de vulnérabilité qui favorise les fautes dans l'exécution du

— een tweede filter wordt toegevoegd aan de hand van paragraaf 7 van artikel 32terdecies die nu explicet bepaalt dat de bescherming niet geldt in geval van misbruik van de procedures door de werknemer. Er is sprake van misbruik van de procedures wanneer de werknemer zijn recht op een wijze uitoefent die kennelijk de grenzen van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en oplettend persoon te buiten gaat. Er is ook sprake van misbruik van de procedures wanneer deze worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor zij wettelijk zijn bedoeld: bijvoorbeeld om ontslag of een verandering van functie te voorkomen, om te profiteren van de beschermingsvergoeding of om te kwader trouw of bij wijze van wraak de reputatie van anderen te schaden. Dit heeft zowel betrekking op de interne procedure (het verzoek tot formele psychosociale interventie) als op de klacht die wordt ingediend bij de gerechtelijke instanties, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Zich uitspreken over misbruik is een feitenkwestie die geval per geval moet beoordeeld worden door de rechter rekening houdend met de specifieke context van de arbeidssituatie waarin de werknemer actie heeft ondernomen.

Wanneer een werknemer bijvoorbeeld pestertijen ondervindt vanwege zijn werkgever en in zijn verzoek een reeks feiten beschrijft die volgens hem constitutief zijn voor een proces van pestertijen (relationeel isolement, belemmeren van het werk, bedreigingen, kritiek geven op de kwaliteit van zijn werk...), zal het verzoek waarschijnlijk niet als misbruik worden gekwalificeerd, aangezien moeilijk kan worden geconcludeerd dat de werknemer zijn beroepsfouten wil verdoezelen door een formeel verzoek in te dienen gelet op de context van relationele moeilijkheden die in zijn verzoek worden beschreven.

In dat geval kan de werkgever deze werknemer niet ontslaan omdat van de slechte kwaliteit van zijn werk als de waarschuwingen die deze werknemer hiervoor heeft gekregen in zijn verzoek tot formele psychosociale interventie deel uitmaken van de omschreven feiten die voor hem constitutief zijn voor de pestertijen.

Voorzien dat de werkgever in dit geval de werknemer kan ontslaan, zou ertoe kunnen leiden dat een werknemer wordt ontslagen wegens een fout die minder ernstig is dan de in het verzoek tot interventie aan de kaak gestelde feiten van pestertijen, of zelfs dat een persoon die daadwerkelijk gepest wordt, ontslagen wordt omdat hij een fout heeft begaan. Bij pestertijen wordt de werknemer echter in een zwakke positie gebracht, in een kwetsbare psychologische toestand die fouten bij de uitvoering van het werk in de hand werkt. Het proces

travail. Le processus de harcèlement peut aussi d'ailleurs avoir pour objectif de pousser le travailleur à la faute.

Il faut rappeler que le juge ne doit pas analyser la qualification des faits vécus par le travailleur quand il statue sur la protection contre les mesures préjudiciables. Celle-ci n'est pas liée au fondement de la démarche du travailleur c'est-à-dire à l'existence effective de la violence ou du harcèlement. Car si tel était le cas, le travailleur n'osera pas dénoncer les faits, ne sachant pas, à l'avance, comment ils seront qualifiés par le juge. L'objectif de la protection ne serait donc pas atteint.

Par contre, il sera question d'abus si ce travailleur n'a pour seule volonté que de dissimuler ses fautes en donnant aux reproches de l'employeur un caractère abusif constitutif de harcèlement et en ne mentionnant que ces faits dans sa demande formelle, alors que ces reproches relèvent de l'exercice normal de l'autorité d'un employeur prudent et diligent. Cela sera le cas lorsque le travailleur dépose une demande formelle juste après avoir reçu des avertissements de la part de l'employeur par rapport à son fonctionnement et que sa demande formelle ne comprend aucun autre fait constitutif selon le travailleur de violence ou de harcèlement ou encore lorsque le travailleur dépose une demande formelle pour se protéger d'un licenciement qu'il sait inéluctable. L'objectif du travailleur est alors uniquement de protéger des manquements à son obligation de respecter ses devoirs de travailleur.

En cas d'abus, l'employeur n'est pas redevable de l'indemnité de protection et cet abus pourrait donner lieu à un licenciement pour motifs graves ou au paiement de dommages et intérêts;

— en 2014 la législation a limité la protection contre les représailles découlant du dépôt des plaintes externes à l'inspection du contrôle du Bien-être au Travail, auprès du ministère public, à la police et auprès du juge d'instruction aux seules plaintes introduites "en seconde ligne", après l'utilisation de la procédure interne à l'entreprise. Ce principe est maintenu pour toutes les plaintes concernant les faits non discriminatoires;

— le licenciement du travailleur par l'employeur reste possible pour des motifs étrangers au dépôt et au contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage. La jurisprudence démontre à suffisance que c'est tout-à-fait envisageable (voir document de

van pesterijen kan ook zelfs tot doel hebben een fout uit te lokken bij de werknemer.

Er moet aan herinnerd worden dat de rechter de kwalificatie van de door de werknemer ervaren feiten niet moet analyseren wanneer hij zich over de bescherming tegen nadelige maatregelen uitspreekt. Deze bescherming houdt geen verband met de grondslag van de stappen die de werknemer heeft ondernomen, met name het daadwerkelijk bestaan van geweld of pesterijen. Want als dat het geval zou zijn, zou de werknemer de feiten niet durven aan te klagen, omdat hij op voorhand niet weet hoe ze door de rechter zullen worden gekwalificeerd. Het doel van de bescherming zou dus niet bereikt worden.

Er zal daarentegen sprake zijn van misbruik wanneer deze werknemer enkel het toedekken van zijn fouten op het oog heeft door aan de verwijten van de werkgever een onrechtmatig karakter toe te schrijven dat constitutief is voor pesterijen en deze als enige feiten in zijn formele verzoek vermeld, terwijl dergelijke verwijten onder de normale uitoefening van het gezag van een voorzichtige en oplettende werkgever vallen. Dit zal het geval zijn wanneer de werknemer een formeel verzoek indient vlak nadat hij van de werkgever waarschuwingen heeft ontvangen over zijn werk en het formele verzoek geen andere feiten bevat die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld of pesterijen, of wanneer de werknemer een formeel verzoek indient om zich te beschermen tegen een ontslag waarvan hij weet dat het onvermijdelijk is. Het doel van de werknemer is dan louter om zich te beschermen voor zijn tekortkomingen in zijn verplichting om zijn taken als werknemer uit te voeren.

In geval van misbruik is de werkgever de beschermingsvergoeding niet verschuldigd en dit misbruik zou ook aanleiding kunnen geven tot een ontslag om dringende redenen of tot het betalen van een schadevergoeding;

— in 2014 heeft de wetgeving de bescherming tegen represailles die voortvloeit uit de indiening van een externe klacht bij de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, bij het openbaar ministerie, bij de politie en bij de onderzoeksrechter beperkt tot die klachten die "in tweede lijn" worden ingediend, d.w.z. nadat er gebruik werd gemaakt van de interne procedure in de onderneming. Dit principe wordt gehandhaafd voor alle klachten betreffende non-discriminatie;

— het ontslag van een werknemer door de werkgever blijft mogelijk om redenen die vreemd zijn aan de indiening of de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring. Uit de rechtspraak blijkt voldoende dat dit heel goed

jurisprudence analysée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, p. 63 et suivants (<https://emploi.belgique.be/fr/publications/violence-et-harclement-moral-ou-sexuel-au-travail-apercu-de-la-jurisprudence>).

Il faut rappeler que la preuve des motifs doit être rapportée de manière certaine et rigoureuse. Un simple renvoi aux motifs du licenciement ne suffit pas;

— si le licenciement intervient après le délai légal (ex. 12 mois après que l'employeur a eu connaissance de la demande d'intervention formelle pour violence ou harcèlement), la charge de la preuve du lien entre le licenciement et le contenu ou le dépôt de la demande pèse sur le travailleur.

Le point 3° de l'article 14 apporte plusieurs modifications au paragraphe 1^{er}/1 de l'article 32terdecies qui décrit les catégories des travailleurs protégés.

Une première modification vise la phrase introductory du paragraphe (point 3°, a) et est en lien avec le nouveau paragraphe 8.

Une deuxième modification visée au point 3°, b) de l'article 14 du présent projet porte sur la suppression de la référence au harcèlement sexuel qui est uniquement une modification de forme qui permet de rester cohérent avec le fait que la protection visée dans l'article 32terdecies ne vise désormais plus les personnes qui ont introduit une demande formelle pour des faits de harcèlement sexuel (voir nouveau paragraphe 8).

C'est pourquoi la dénomination officielle de la demande d'intervention psychosociale formelle (article I.3-13 du code du bien-être au travail) – à savoir "la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail" – est modifiée partiellement dans cette sous-section.

Ce maintien partiel permet d'appuyer explicitement le fait que la protection touche uniquement les seules demandes pour comportements abusifs et pas celles visant les autres risques psychosociaux.

La suppression des mots "violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail" par le point 3°, c) allège le texte et permet d'éviter la référence aux faits de harcèlement sexuel qui ne sont plus visés par la présente protection.

mogelijk is (zie het document met rechtspraak die door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd geanalyseerd, p. 63 en verder (<https://werk.belgie.be/nl/publicaties/geweld-pesterijen-en-ongewenst-seksueel-gedrag-op-het-werk-rechtspraak>).

Er moet aan herinnerd worden dat het bewijs van de redenen op een zekere en uiterst nauwkeurige wijze moet worden geleverd. Een eenvoudige verwijzing naar de redenen voor het ontslag is niet voldoende;

— als het ontslag plaatsvindt na de wettelijke termijn (bijvoorbeeld 12 maanden nadat de werkgever kennis had van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag) ligt de bewijslast van het verband tussen het ontslag en de inhoud of de indiening van het verzoek dus bij de werknemer.

Punt 3° van artikel 14 brengt meerdere wijzigingen aan in paragraaf 1/1 van het artikel 32terdecies, waarin de categorieën van beschermd werkemers worden omschreven.

Een eerste wijziging betreft de inleidende zin van de paragraaf (punt 3°, a) en houdt verband met de nieuwe paragraaf 8.

Een tweede wijziging bedoeld in punt 3°, b) van artikel 14 van dit ontwerp betreft het schrappen van de verwijzing naar ongewenst seksueel gedrag. Dit is slechts een technische wijziging om in overeenstemming te zijn met het feit dat de in artikel 32terdecies bedoelde bescherming niet langer van toepassing is op personen die een formeel verzoek voor feiten van ongewenst seksueel gedrag hebben ingediend (zie de nieuwe paragraaf 8).

Daarom wordt de officiële benaming van het verzoek tot formele psychosociale interventie (artikel I.3-13 van de codex over het welzijn op het werk) – met name "het verzoek voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk" – gedeeltelijk gewijzigd in deze onderafdeling.

Het gedeeltelijk behouden van de benaming legt expliciet de nadruk op het feit dat de bescherming uitsluitend betrekking heeft op de verzoeken voor onrechtmatige gedragingen en niet geldt voor de andere psychosociale risico's.

Het schrappen van de woorden "geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk" door punt 3°, c) maakt de tekst lichter en vermindert de verwijzing naar feiten van ongewenst seksueel gedrag die niet langer onder deze bescherming vallen.

Par ailleurs, l'article 14, 4° modifie le point de départ de la protection, conformément à l'avis du CNT nr. 2165 du 21 décembre 2021, unanime à ce sujet.

L'objectif est d'unifier le point de départ visé par la Loi Bien-être et celui visé par les lois anti-discrimination.

Le point de départ n'est désormais plus la date de réception de la demande formelle, de la plainte ou du témoignage mais le moment où l'employeur prend connaissance de ces démarches ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches.

Cette nouvelle formulation rejoint en pratique les effets du texte actuel. En effet, lorsqu'un licenciement se produisait entre la réception de la demande ou de la plainte et l'information de l'employeur sur la démarche, une certaine jurisprudence considérait que l'employeur prouvait à suffisance que le licenciement n'était pas pris en représailles de la demande ou de la plainte dès lors que l'employeur n'en n'avait pas encore connaissance au moment du licenciement. Une autre jurisprudence allait même jusqu'à accorder l'indemnité de protection dès lors qu'au moment du licenciement l'employeur n'aurait pas pu ne pas savoir que la démarche avait été réalisée (par exemple parce que le travailleur a annoncé oralement lors d'une réunion qu'il avait déposé plainte) ou qu'elle était imminente (par exemple parce que le travailleur s'est plaint directement auprès de la direction du comportement de harcèlement vécu ou parce que le travailleur a annoncé oralement lors d'une réunion qu'il allait déposer plainte). C'est l'hypothèse recouverte désormais par la notion "d'avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches".

Enfin, l'article 14, 4° clarifie la terminologie au niveau de la procédure judiciaire: est visé le moment où le jugement n'est plus susceptible d'appel ou d'opposition ou le moment où il a été statué de façon définitive sur ces voies de recours ordinaires.

L'article 14, 5° abroge le paragraphe 6 de l'article 32*terdecies* mais son contenu a été partiellement repris dans le nouvel article 32*terdecies/1* qui centralise désormais la question de l'information de l'employeur tant pour les démarches visant les faits non discriminatoires que les faits discriminatoires (voir article 15).

L'article 14, 6° du projet insère trois nouveaux paragraphes dans l'article 32*terdecies* de la Loi Bien-être.

Verder wijzigt artikel 14, 4° het startpunt van de bescherming, overeenkomstig het advies van de NAR nr. 2165 van 21 december 2021, dat hierover unaniem was.

Het is de bedoeling om het startpunt bedoeld in de welzijnswet en dat in de antidiscriminatiewetgeving op elkaar af te stemmen.

Het startpunt is niet langer de datum waarop het formele verzoek, de klacht of de getuigenis in ontvangst wordt genomen, maar het moment waarop de werkgever van deze acties op de hoogte is of redelijkerwijs op de hoogte had kunnen zijn.

Deze nieuwe formulering is in overeenstemming met de gevolgen die de huidige tekst in de praktijk heeft. Wanneer een ontslag plaatsvond tussen de ontvangst van het verzoek of de klacht en de informatie aan de werkgever over deze stappen, werd in bepaalde rechtspraak immers geoordeeld dat de werkgever voldoende had bewezen dat het ontslag geen represaille was voor het verzoek of de klacht indien de werkgever daarvan nog niet op de hoogte was op het ogenblik van het ontslag. Andere rechtspraak ging zelfs zover dat ze de beschermingsvergoeding toekende indien de werkgever op het tijdstip van het ontslag onmogelijk niet op de hoogte had kunnen zijn van het feit dat de werknemer stappen had ondernomen (bijvoorbeeld omdat de werknemer mondeling tijdens een vergadering aankondigde dat hij een klacht heeft ingediend) of dat deze op handen waren (bijvoorbeeld omdat de werknemer rechtstreeks bij de hiërarchie had geklaagd over het pestgedrag of omdat de werknemer tijdens een vergadering mondeling had aangekondigd dat hij een klacht zou indienen). Deze hypothese wordt nu gedekt door de notie "redelijkerwijs kennis kunnen hebben van deze acties".

Tenslotte verduidelijkt artikel 14, 4° de terminologie op het vlak van de gerechtelijke procedure: het gaat over het moment waarop de uitspraak niet meer vatbaar is voor beroep of verzet of het moment waarop er een definitieve uitspraak werd gedaan over deze gewone middelen om beroep in te stellen.

Paragraaf 6 van artikel 32*terdecies* wordt opgeheven door middel van artikel 14, 5° maar de inhoud ervan wordt gedeeltelijk overgenomen in het nieuwe artikel 32*terdecies/1* waarin nu het informeren van de werkgever over zowel niet-discriminatoire als discriminatoire feiten centraal staat (zie artikel 15).

Artikel 14, 6° van het ontwerp voegt drie nieuwe paragrafen toe aan artikel 32*terdecies* van de Welzijnswet.

Le nouveau paragraphe 6 a pour objet de clarifier le cumul des indemnités. Au vu d'une certaine confusion constatée dans certaines décisions de justice, il consiste à distinguer la réparation du dommage découlant du comportement de violence ou de harcèlement (visée à l'article 32decies, § 1^{er}/1) de la réparation du dommage découlant des représailles de l'employeur (visée à l'article 32terdecies) et à clarifier que le cumul des deux indemnités est donc tout-à-fait envisageable dès lors qu'elles ne réparent pas le même dommage: une répare le dommage à la personne découlant du comportement de violence ou de harcèlement en tant que tel et l'autre répare le dommage découlant de la mesure préjudiciable (ex. le licenciement) prise abusivement en représailles des démarches du travailleur et de ses dénonciations.

Par exemple, un travailleur subit du harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique. Il entame une procédure judiciaire pour demander au juge un dédommagement du fait du harcèlement et obtient la condamnation de son collègue au paiement d'une indemnité de 6 mois de rémunération brute. L'employeur est contrarié parce que son travailleur a entamé cette procédure judiciaire et le licencie. Le travailleur subit à nouveau un dommage du fait de ce licenciement. Si le cumul de l'indemnité pour harcèlement et de l'indemnité pour mesures préjudiciables n'était pas possible, cela signifierait que l'employeur pourrait le licencier sans avoir à payer d'indemnité. C'est précisément pour éviter cela que le régime de protection contre les mesures préjudiciables a été créé.

Le nouveau paragraphe 7 insère le principe de la non-application de la protection en cas d'abus des procédures.

Il y a abus des procédures lorsque le droit du travailleur est exercé d'une manière qui dépasse manifestement les limites de celui-ci par un travailleur prudent et diligent. Il y a usage abusif des procédures lorsque celles-ci sont utilisées dans un but autre que celui pour lequel elles sont établies par la loi: par exemple dans le but d'échapper à un licenciement ou à une modification de fonction ou de bénéficier de l'indemnité de protection ou dans le but de nuire à la réputation d'autrui par vengeance ou mauvaise foi. Sont visées tant la procédure interne (la demande d'intervention psychosociale formelle), que la plainte auprès des instances judiciaires, l'action en justice ou le témoignage.

Se positionner sur l'abus est une question de faits à analyser au cas par cas par le juge en fonction du

De nieuwe paragraaf 6 heeft tot doel de mogelijkheid van cumul tussen de vergoedingen te verduidelijken. Omwille van het bestaan van een zekere verwarring in bepaalde gerechtelijke uitspraken, moet er een onderscheid gemaakt worden tussen het herstel van de schade die voortvloeit uit het geweld of de pesterijen zelf (bedoeld in artikel 32decies, § 1/1) en het herstel van de schade die voortvloeit uit de represailles vanwege de werkgever (bedoeld in artikel 32terdecies), en er wordt verduidelijkt dat het cumuleren van deze twee vergoedingen volledig mogelijk is aangezien zij geen betrekking hebben op het herstel van dezelfde schade: de ene vergoeding dekt de schade aan de persoon als gevolg van het geweld of de pesterijen zelf en de andere dekt de schade als gevolg van de nadelige maatregel (b.v. het ontslag) die op onrechtmatige wijze is genomen als represaille voor de actie en aangifte van de werknemer.

Een werknemer wordt bijvoorbeeld gepest door zijn leidinggevende. Hij start hiervoor een gerechtelijke procedure, vraagt de rechter een schadevergoeding wegens pesterijen en bekomt de veroordeling van zijn collega tot het betalen van een schadevergoeding van 6 maanden brutoloon. De werkgever is ontstemd omdat zijn werknemer deze gerechtelijke procedure startte, en ontslaat hem. De werknemer lijdt opnieuw schade door dit ontslag. Als de cumul van de vergoeding wegens pesterijen en de vergoeding wegens de nadelige maatregelen niet mogelijk zou zijn, zou dit betekenen dat de werkgever hem kan ontslaan zonder een vergoeding te moeten betalen. Het is net om dit te voorkomen dat de regeling ter bescherming tegen nadelige maatregelen in het leven werd geroepen.

De nieuwe paragraaf 7 voert het principe in dat de bescherming niet van toepassing is in geval van misbruik van de procedures.

Er is sprake van misbruik van de procedures wanneer de werknemer zijn recht op een wijze uitoefent die kennelijk de grenzen van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en oplettend persoon te buiten gaat. Er is ook sprake van misbruik van de procedures wanneer deze worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor zij wettelijk zijn bedoeld: bij voorbeeld om ontslag of een verandering van functie te voorkomen, om te profiteren van de beschermingsvergoeding of om te kwader trouw of bij wijze van wraak de reputatie van anderen te schaden. Dit heeft zowel betrekking op de interne procedure (het verzoek tot formele psychosociale interventie) als op de klacht die wordt ingediend bij de gerechtelijke instanties, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Zich uitspreken over misbruik is een feitenkwestie die geval per geval moet beoordeeld worden door de

contexte particulier de la situation de travail dans laquelle le travailleur a entrepris la démarche. Le juge tiendra compte, entre autre, de l'ensemble des démarches entreprises par le travailleur pour voir régler sa situation, de l'attitude du travailleur au cours de ces démarches, du contenu de sa demande, de la chronologie des faits.

Une erreur d'appréciation dans le chef d'un travailleur ayant déposé une demande formelle ou le seul fait que la demande ait été déclarée non fondée ne peuvent automatiquement permettre de conclure à l'abus de la procédure.

L'abus pourra être constaté, par exemple; lorsque le licenciement du travailleur est annoncé ou imminent et que les faits reprochés par le travailleur sont manifestement injustifiés: ces faits tombent de manière tout-à-fait manifeste sous l'autorité de l'employeur dans le cadre d'une occupation dans un lien de subordination, ils sont manifestement dénués de vraisemblance.

En cas d'abus, l'employeur n'est pas redevable de l'indemnité de protection. Cet abus pourrait donner lieu à un licenciement pour motifs graves ou au paiement de dommages et intérêts par le travailleur en application du droit commun de la responsabilité découlant du code civil.

Ce paragraphe 7 permet en outre de clarifier une jurisprudence également divisée sur la question du lien entre la protection et l'abus.

Le nouveau paragraphe 8 concerne la protection en cas de démarches visant la violence ou le harcèlement moral discriminatoires et le harcèlement sexuel.

Dès lors que la Loi Bien-être vise les comportements de violence et de harcèlement moral discriminatoires (c'est-à-dire liés à un des critères de discrimination visé à l'article 32ter, alinéa 2 – voir article 12) ainsi que le harcèlement sexuel, elle doit également s'aligner sur la décision de la Cour de justice dans l'arrêt Hakelbracht (voir exposé général).

Cette loi transpose les directives européennes de lutte contre les discriminations en ce qui concerne les comportements de violence et de harcèlement moral discriminatoires et de harcèlement sexuel et doit donc être conforme à l'interprétation de la Cour de justice.

Afin de respecter l'égalité de traitement entre les personnes sujettes à discrimination, les victimes qui dénoncent ces comportements abusifs discriminatoires

rechter, rekening houdend met de specifieke context van de arbeidssituatie waarin de werknemer actie heeft ondernomen. De rechter zal onder meer rekening houden met alle acties die de werknemer heeft ondernomen om zijn situatie gereeld te krijgen, met de houding van de werknemer tijdens deze acties, met de inhoud van zijn verzoek en met de chronologie van de feiten.

Een beoordelingsfout van een werknemer die een formeel verzoek heeft ingediend of het enkele feit dat dit verzoek ongegrond is verklaard, kan niet automatisch leiden tot de conclusie dat de procedure werd misbruikt.

Het misbruik kan bijvoorbeeld worden vastgesteld wanneer het ontslag van de werknemer aangekondigd of dreigend is en de door de werknemer aangevoerde feiten kennelijk ongerechtvaardigd zijn: de feiten vallen duidelijk onder het gezag van de werkgever in het kader van een beroep in een ondergeschikt verband, zij zijn kennelijk ongeloofwaardig.

In geval van misbruik is de werkgever de beschermingsvergoeding niet verschuldigd. Dit misbruik zou ook aanleiding kunnen geven tot een ontslag om dringende redenen of tot het betalen van een schadevergoeding door de werknemer bij toepassing van het gemeen aansprakelijkheidsrecht uit het burgerlijk wetboek.

Deze paragraaf 7 biedt ook verduidelijking ten aanzien van de verdeelde rechtspraak over het verband tussen de bescherming en het misbruik.

De nieuwe paragraaf 8 heeft betrekking op de bescherming wanneer stappen worden ondernomen op het vlak van geweld of pesterijen met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag.

Aangezien de Welzijnswet van toepassing is op geweld en pesterijen met een discriminatoir karakter (d.w.z. die verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in artikel 32ter, tweede lid – zie artikel 12) en op ongewenst seksueel gedrag, zou zij eveneens in overeenstemming moeten gebracht worden met de uitspraak van het Hof van Justitie in het arrest Hakelbracht (zie de algemene toelichting).

Deze wet vormt de omzetting van de Europese antidiscriminatierichtlijnen wat geweld en pesterijen met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag betreft en moet dus in overeenstemming zijn met de interpretatie van het Hof van Justitie.

Met het oog op de gelijke behandeling van de personen die het slachtoffer zijn van discriminatie, moeten slachtoffers die deze discriminatoire onrechtmatige gedragingen

doivent bénéficier d'une protection identique à celle prévue dans les lois fédérales de lutte contre les discriminations pour les autres personnes s'estimant discriminées.

C'est ainsi que le travailleur qui entreprend les démarches visées au § 1^{er}/1 pour de tels faits -par exemple l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle auprès du conseiller en prévention, d'une plainte à l'inspection, à la police ou auprès du ministère public ou qui agit en justice ou qui intervient comme témoin dans le cadre de la procédure interne- bénéficie de la protection définie dans les législations luttant contre les discriminations (et pas de celle définie dans la Loi Bien-être).

C'est pourquoi l'article 32terdecies renvoie vers la protection des législations luttant contre les discriminations pour les travailleurs qui s'estiment victimes de comportements abusifs discriminatoires.

La protection de l'article 32terdecies est désormais uniquement applicable aux travailleurs qui entreprennent des démarches pour dénoncer des faits non discriminatoires. Ce qui est précisé également dans l'article 14, 3°, a) qui modifie la phrase introductory du paragraphe 1^{er}/1 qui décrit les travailleurs protégés.

Il est justifié que les personnes qui dénoncent un comportement discriminatoire bénéficient de la protection spécifique développée dans les lois de lutte contre les discriminations.

Ces comportements sont considérés par les directives européennes et la législation de lutte contre les discriminations comme une des cinq formes de discrimination. Ces directives imposent que les protections contre la discrimination soient efficaces. Les sanctions prévues par les États membres peuvent ainsi comprendre le versement d'indemnités à la victime mais doivent être effectives, proportionnées et dissuasives.

La discrimination touche une valeur fondamentale de notre société qui se traduit dans un principe fondamental de notre État de droit, le principe d'égalité, inscrit dans la Constitution et dans de nombreux traités internationaux, et faisant partie de l'acquis du droit communautaire.

Une discrimination présente en outre un caractère spécifique puisqu'elle impacte non seulement de manière individuelle la personne visée par le comportement mais vise également toutes les personnes relevant du même groupe, ayant la même caractéristique que cette personne.

aankaarten eenzelfde bescherming genieten als deze die volgens de federale antidiscriminatiewetten geldt voor de andere personen die zich gediscrimineerd voelen.

Aldus zal de werknemer die voor deze feiten de acties bedoeld in § 1/1 onderneemt, bijvoorbeeld het indienen van een formeel verzoek tot psychosociale interventie bij de preventieadviseur of van een klacht bij de inspectie, de politie of het openbaar ministerie of die een rechtsvordering instelt of als getuige optreedt in het kader van de interne procedure, de bescherming genieten die voorzien wordt in de antidiscriminatiewetgeving (en dus niet deze die voorzien is in de Welzijnswet).

Daarom verwijst artikel 32terdecies naar de bescherming van de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie voor de werknemers die menen slachtoffer te zijn van discriminatoire onrechtmatige gedragingen.

De bescherming van artikel 32terdecies is voortaan alleen van toepassing op de werknemers die stappen ondernemen om niet-discriminatoire feiten aan te kaarten. Dit wordt ook verduidelijkt in artikel 14, 3°, a) dat de inleidende zin van paragraaf 1/1, waarin de beschermde werknemers worden omschreven, wijzigt.

Het is gerechtvaardigd dat degenen die melding maken van onrechtmatig discriminerend gedrag, de specifieke bescherming genieten die binnen de antidiscriminatiewetgeving is ontwikkeld.

Dergelijk gedrag wordt door de EU-richtlijnen en de antidiscriminatiewetgeving beschouwd als één van de vijf vormen van discriminatie. Deze richtlijnen vereisen dat de bescherming tegen discriminatie doeltreffend is. De door de lidstaten vastgestelde sancties kunnen dus de betaling van een schadevergoeding aan het slachtoffer omvatten, maar moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Discriminatie raakt een fundamentele waarde van onze samenleving die tot uiting komt in een fundamenteel beginsel van onze rechtsstaat, het gelijkheidsbeginsel, dat is vastgelegd in de Grondwet en in vele internationale verdragen, en dat deel uitmaakt van het acquis communautaire van de EU-wetgeving.

Discriminatie heeft bovendien een bijzonder karakter in die zin dat zij niet alleen de individuele persoon treft tegen wie het gedrag is gericht, maar ook alle personen die tot dezelfde groep behoren en die hetzelfde kenmerk hebben als die persoon.

Les droits fondamentaux de la victime sont au centre des procédures et l'objectif de la législation est avant tout de protéger la victime et, à travers elle, toutes les personnes ayant la même caractéristique protégée et de sanctionner l'auteur de la discrimination. En exécution de la directive et de l'arrêt Hakelbracht, cela nécessite de protéger toute personne qui dénonce une discrimination ou qui soutient cette personne.

La législation relative au bien-être quant à elle cherche d'abord à prévenir les comportements de harcèlement sur les lieux de travail, à analyser les situations de travail sous l'angle du maintien de la santé et de la sécurité au travail et sanctionner le cas échéant. L'objectif est avant tout d'y rechercher une solution concertée dans le cadre d'une procédure interne, qui donne une réponse plus adéquate aux problématiques relationnelles que les procédures judiciaires.

C'est ainsi qu'elle favorise la protection des personnes qui utilisent les procédures internes à l'entreprise en permettant une dénonciation confidentielle des faits auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention, tous deux tenus au secret professionnel sans entraver le droit d'accès des travailleurs aux instances judiciaires.

Art. 15

L'article 32terdecies vise à présent uniquement les situations de violence ou de harcèlement sans lien avec un critère de discrimination. À des fins de lisibilité et d'uniformiser les droits des travailleurs, les dispositions du paragraphe 6 sont reprises dans un nouvel article 32terdecies/1. Le paragraphe 6 visait en effet les informations communiquées à l'employeur sur les démarches et la protection. Il s'agit dès lors de dispositions communes qui doivent s'appliquer aux faits de violence ou de harcèlement discriminatoires ou non discriminatoires ou encore aux faits de harcèlement sexuel. C'est pourquoi ce paragraphe 6 a été déplacé dans un nouvel article. Ainsi les travailleurs qui entament des démarches identiques bénéficient des mêmes conditions d'information de l'employeur quel que soit la nature des faits dénoncés (discriminatoires ou non).

Ces dispositions du paragraphe 6 ont été reprises *mutatis mutandis* dans le nouvel article 32terdecies/1 en y intégrant certaines adaptations suite à l'avis des partenaires sociaux:

- la précision du point de départ de la protection dans les différentes hypothèses est supprimée vu la

De fundamentele rechten van het slachtoffer staan dus centraal in de procedure en het doel van de wetgeving is in de eerste plaats het slachtoffer en, via hem of haar, alle personen met hetzelfde beschermde kenmerk te beschermen en de dader van de discriminatie te straffen. In uitvoering van de richtlijn en het arrest Hakelbracht vereist dit de bescherming van iedereen die melding maakt van discriminatie of iemand steunt die dat doet.

De welzijnswetgeving beoogt op haar beurt in de eerste plaats pesterijen op het werk te voorkomen, arbeidssituaties te analyseren vanuit het oogpunt van de handhaving van de gezondheid en de veiligheid op het werk en zo nodig sancties op te leggen. Het gaat er vooral om te zoeken naar een gezamenlijke oplossing in het kader van een interne procedure, die een adequater antwoord biedt op relationele problemen dan gerechtelijke procedures.

Aldus wordt de bescherming bevorderd van degenen die gebruik maken van de interne procedures van de onderneming door de vertrouwelijke melding van de feiten aan de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur, die beiden gebonden zijn door het beroepsgeheim, mogelijk te maken zonder afbreuk te doen aan het recht van de werknemers op toegang tot de gerechtelijke instanties.

Art. 15

Artikel 32terdecies is momenteel enkel van toepassing op situaties van geweld of pesterijen die geen verband houden met een discriminatiecriterium. Omwille van de leesbaarheid en om de rechten van de werknemers gelijk te trekken, worden de bepalingen van paragraaf 6 opgenomen in een nieuw artikel 32terdecies/1. Paragraaf 6 had namelijk betrekking op de informatie die aan de werkgever wordt verstrekt over de ondernomen acties en de bescherming. Het gaat voortaan om gemeenschappelijke bepalingen die moeten van toepassing zijn op geweld of pesterijen met een al dan niet discriminerend karakter en op feiten van ongewenst seksueel gedrag. Daarom is dit paragraaf 6 verplaatst naar een nieuw artikel. Aldus genieten werknemers die identieke acties ondernemen hetzelfde voordeel op het vlak van informatie aan de werkgever, ongeacht de aard van de gemelde feiten (discriminatoire of niet).

Deze bepalingen van paragraaf 6 worden *mutatis mutandis* overgenomen in het nieuwe artikel 32terdecies/1, met enkele aanpassingen naar aanleiding van het advies van de sociale partners:

- de verduidelijking van het startpunt van de bescherming in de verschillende hypothesen wordt geschrapt

modification générale du point de départ, désormais mentionnée au § 2 de l'article 32terdecies (voir article 14, 4°);

— vu le changement du point de départ de la protection, l'alinéa 2 visant le pouvoir du Roi de préciser les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle a été abrogé;

— le principe selon lequel le travailleur bénéficie de la protection à la condition que la demande ait été acceptée par le conseiller en prévention a été supprimé. Tout travailleur qui dépose une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits discriminatoires ou non sera ainsi traité de manière identique; l'arrêt Hakelbracht ne permettant pas de conditionner la protection à l'acceptation du conseiller. Ainsi si le conseiller en prévention refuse la demande d'intervention psychosociale formelle, il n'informera pas l'employeur de l'introduction de la demande. Toutefois si l'employeur est au courant du dépôt de la demande d'une autre façon et prend des mesures préjudiciables à l'égard du travailleur, celui-ci pourra réclamer l'indemnité de protection, sans préjudice pour l'employeur d'utiliser le motif du refus s'il veut faire valoir l'abus de la procédure;

— en ce qui concerne l'information à transmettre à l'employeur par les intervenants, étant donné que celle-ci vise tant les démarches pour des faits non discriminatoires que pour des faits discriminatoires, l'article spécifie désormais que les intervenants informent l'employeur du fait que le travailleur bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables sans devoir préciser la base légale de cette protection;

— la description du témoin direct formel (qui se trouve dans l'article 32terdecies, § 1^{er}/1, 5°) a dû être reprise intégralement dans ce nouvel article 32terdecies/1 (puisque il vise toutes les demandes formelles). Ainsi l'obligation d'information de l'employeur par le conseiller en prévention peut viser tant les témoins directs formels pour faits discriminatoires que non discriminatoires;

— suite à l'avis du Conseil Supérieur pour la prévention et la protection au travail nr. 241 du 17 décembre 2021, il est apparu utile de permettre au témoin de refuser que son identité soit transmise à l'employeur. Certains témoins préfèrent en effet rester anonymes. L'avantage d'un refus est que le témoignage fera quand-même partie du dossier individuel du conseiller en prévention aspects psychosociaux et que l'inspection du contrôle du bien-être au travail y aura donc accès, entre-autre pour

omwille van de algemene wijziging van het startpunt dat nu in § 2 van artikel 32terdecies wordt vermeld (zie artikel 14, 4°);

— omwille van de wijziging van het startpunt van de bescherming, wordt het tweede lid met betrekking tot de bevoegdheid van de Koning om de modaliteiten vast te stellen betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie, geschrapt;

— het feit dat de werknemer de bescherming geniet op voorwaarde dat het verzoek door de preventieadviseur werd aanvaard, wordt geschrapt. Elke werknemer die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor al dan niet discriminatoire feiten indient, zal dus op dezelfde manier worden behandeld; het arrest Hakelbracht staat immers niet toe dat de bescherming afhankelijk wordt gesteld van de aanvaarding door de preventieadviseur. Wanneer de preventieadviseur het verzoek tot formele psychosociale interventie weigert, zal hij de werkgever dus niet op de hoogte brengen van dit verzoek. Indien de werkgever echter op een andere manier weet heeft van de indiening van het verzoek en maatregelen neemt die nadelig zijn voor de werknemer, kan deze laatste aanspraak maken op de beschermingsvergoeding, onvermindert het recht van de werkgever om de weigering aan te voeren indien hij misbruik van de procedure wil opwerpen;

— wat betreft de informatie die door de tussenkomende partijen aan de werkgever moet worden verstrekt, bepaalt het artikel voortaan dat de tussenkomende partijen de werkgever in kennis stellen van het feit dat de werknemer een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet, zonder dat daarbij de wettelijke grondslag voor deze bescherming moet worden aangegeven, aangezien deze informatieplicht betrekking heeft op acties voor zowel niet-discriminatoire als discriminatoire feiten;

— de omschrijving van de directe, formele getuige (die zich bevindt in artikel 32terdecies, § 1/1, 5°) is volledig in dit nieuw artikel 32terdecies/1 overgenomen (aangezien dit betrekking heeft op alle formele verzoeken). Aldus heeft de informatieplicht van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever betrekking op directe, formele getuigen van zowel discriminatoire als niet-discriminatoire feiten;

— uit het advies van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk nr. 241 van 17 december 2021 is het nuttig gebleken om de getuige de mogelijkheid te geven te weigeren dat zijn identiteit aan de werkgever wordt meegedeeld. Sommige getuigen kiezen namelijk om anoniem te blijven. Het voordeel van een weigering is dat de getuigenis toch deel zal uitmaken van het individueel dossier van de preventieadviseur psychosociale aspecten en dat de inspectie van het toezicht

vérifier le travail du conseiller en prévention. En vertu de la réglementation actuelle, cela n'est pas possible parce que le témoignage d'un travailleur qui ne veut pas que l'employeur soit informé est un témoignage anonyme qui fait partie des notes personnelles du conseiller en prévention aspects psychosociaux, auxquelles l'inspection n'a pas accès. Suite à l'avis de l'Autorité de protection des données, la possibilité de refus est formulée comme un acte positif clair de la personne concernée, à savoir le consentement à la communication à l'employeur;

— afin de permettre à l'inspection, à la police, à l'auditorat et au juge d'instruction d'informer l'employeur dans les mêmes conditions, quelle que soit la nature des faits invoqués dans la plainte (discriminatoires ou non), il est fait référence au fait que la plainte doit mentionner les mêmes raisons que celles prévues dans l'article 32terdecies pour informer l'employeur.

Art. 16

Dès lors que le nouvel article 32terdecies/1 alinéa 1^{er}, 2^o prévoit que l'employeur est informé de la protection des témoins directs formels pour faits discriminatoires ou non discriminatoires pour autant qu'ils aient donné leur consentement à cette communication, il est nécessaire d'adapter l'exception au secret professionnel du conseiller en prévention aspects psychosociaux pour y inclure ce consentement et faire référence au nouvel article (article 16, 1^o).

Jusqu'à présent lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail était introduite auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux, ce dernier informait uniquement l'employeur de l'introduction d'une telle demande et de l'identité du demandeur (ainsi que de la protection). L'employeur était informé des faits invoqués dans la demande au moment où il recevait l'avis du conseiller en prévention.

Désormais, le point 2^o de l'article 16 prévoit que le conseiller devra préciser à l'employeur si le travailleur fait mention dans sa demande de harcèlement ou de violence au travail, de harcèlement ou de violence au travail liés à un critère de discrimination ou de harcèlement sexuel (sans mentionner le contenu même des faits). Il s'agit dès lors d'une exception au secret professionnel.

op het welzijn op het werk er dus toegang toe zal hebben, onder meer om het werk van de preventieadviseur te controleren. Onder de huidige regelgeving is dit niet mogelijk omdat de getuigenis van een werknemer die niet wil dat de werkgever wordt ingelicht, een anonieme getuigenis is die deel uitmaakt van de persoonlijke notities van de preventieadviseur psychosociale aspecten, waarbij de inspectie geen toegang heeft. Op advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit wordt de mogelijkheid om te weigeren geformuleerd als een duidelijke positieve handeling van de betrokkenen, namelijk het instemmen met de mededeling aan de werkgever;

— zodat de inspectie, de politie, het auditoraat en de onderzoeksrechter de werkgever onder dezelfde voorwaarden moeten inlichten, ongeacht de aard van de feiten die in de klacht worden aangevoerd (discriminatoire of niet), wordt vermeld dat de klacht dezelfde redenen moet vermelden als die welke in artikel 32terdecies zijn voorzien voor het informeren van de werkgever.

Art. 16

Aangezien het nieuwe artikel 32terdecies/1, eerste lid, 2^o bepaalt dat de werkgever in kennis wordt gesteld van de bescherming van de directe formele getuigen van discriminatoire of niet-discriminatoire feiten, voor zover zij hebben ingestemd met deze mededeling, is het noodzakelijk de uitzondering op het beroepsgeheim van de preventieadviseur psychosociale aspecten aan te passen om deze instemming op te nemen en naar het nieuwe artikel te verwijzen (artikel 16, 1^o).

Tot nu, wanneer een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten, bracht deze laatste de werkgever enkel op de hoogte van de indiening van een dergelijk verzoek en van de identiteit van de verzoeker (alsook van de bescherming). De werkgever werd van de in het verzoek aangevoerde feiten in kennis gesteld op het moment waarop hij het advies van de preventieadviseur ontving.

Punt 2^o van artikel 16 voorziet dat de preventieadviseur de werkgever voortaan zal moeten meedelen of de werknemer in zijn verzoek melding maakt van pesterijen of geweld op het werk, pesterijen of geweld op het werk die verband houden met een discriminatiegrond of ongewenst seksueel gedrag (zonder de inhoud zelf van de feiten mee te delen). Dit is dus een uitzondering op het beroepsgeheim.

Art. 17

En supprimant la référence à l'envoi par simple lettre, cette modification permet la notification des décisions de justice par voie électronique au service désigné par le Roi.

Cet article adapte également la dénomination de la section administration, devenue "section du contentieux administratif" par l'arrêté royal du 25 avril 2007 modifiant divers arrêtés relatifs à la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État.

CHAPITRE VI**Disposition finale****Art. 18**

Cette disposition fixe la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi en octroyant aux intéressés un délai pour mettre en œuvre les nouvelles dispositions.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre de la Mobilité,

Georges Gilkinet

*La secrétaire d'État à l'Égalité des genres,
à l'Égalité des chances et à la Diversité,*

Sarah Schlitz

Art. 17

Door het schrappen van de verzending bij gewone brief wordt het mogelijk om de gerechtelijke beslissingen op elektronische wijze over te maken aan de door de Koning aangeduide dienst.

Dit artikel wijzigt eveneens de benaming van de afdeling administratie, die de "afdeling bestuursrechtspraak" is geworden sinds het koninklijk besluit van 25 april 2007 tot wijziging van diverse besluiten betreffende de procedure voor de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

HOOFDSTUK VI**Slotbepaling****Art. 18**

Deze bepaling stelt de datum van inwerkingtreding van de nieuwe wet vast, waarbij aan de betrokkenen een termijn wordt gegeven om de nieuwe bepalingen ten uitvoer te leggen.

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Mobiliteit,

Georges Gilkinet

*De staatssecretaris voor Gendergelijkheid,
Gelijke Kansen en Diversiteit,*

Sarah Schlitz

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État**

Avant-projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables

Chapitre I^{er}. – Disposition générale

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Chapitre II. – Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Art. 2. L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes est remplacé par ce qui suit:

“Art. 7. Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle seules les dispositions de la présente loi s'appliquent.”.

Art. 3. Dans l'article 21, de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1^{er} et 16^o, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State**

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft

Hoofdstuk I. – Algemene Bepaling

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Hoofdstuk II. – Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

Art. 2. Artikel 7 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt vervangen als volgt:

“Art. 7. Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor enkel de bepalingen van onderhavige wet van toepassing zijn.”.

Art. 3. In artikel 21, van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1^{er} en 16^o, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.”;

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

“§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;

un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance;

un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;

une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi;

une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.”;

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

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

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;

- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;

- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings;

- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.”;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt

démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.”;

4° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur-e de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2 de cette loi.”;

5° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit:

“§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

La protection visée dans le présent article ne s'applique pas aux personnes qui ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination.”.

6° il est inséré un paragraphe 5/1 rédigé comme suit

“§ 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.”.

Art. 4. L'article 22 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 22. § 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par

met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.”;

4° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding in artikel 23, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokken de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2, van deze wet.”;

5° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt:

“§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.

De in dit artikel bedoelde bescherming is niet van toepassing op de personen die een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie.”.

6° er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende:

“§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.”.

Art. 4. Artikel 22 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 22. § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld

la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1^o et 16^o, l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciale s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne;

un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance;

un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;

une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification à l'auditeur du travail;

une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

§ 4. Afin de bénéficier de la protection visée au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement ou une plainte a été introduit ou qu'une

door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1^o en 16^o, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorraarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;

- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met toezicht belaste ambtenaren;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;

- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave gedaan aan de Arbeidsauditeur;

- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging;

- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd

action en justice a été intentée en raison d'une violation de cette loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciale est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, l'Institut ou le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupeement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans le service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleur-se-s afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciale intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée:

1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au § 5, n'est pas réintégrée ou ne peut exercer sa fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au § 5 et que la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}.

ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingeleid en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt in strijd met § 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, het Instituut of het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangervereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt diens functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen:

1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in § 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1;

2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in § 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée par la violation alléguée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2 de cette loi.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la question de la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

La protection visée dans le présent article ne s'applique pas aux personnes qui ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination.

§ 7/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

§ 8. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.”.

Chapitre III. – Modifications de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

Art. 5. L'article 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie est remplacé par ce qui suit:

“Art. 6. Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de persoon op die de inbreuk betrekking heeft geleden schade. In laatstgenoemde geval moet de betrokken de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2 van deze wet.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.

De in dit artikel bedoelde bescherming is niet van toepassing op de personen die een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie.

§ 7/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

§ 8. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.”.

Hoofdstuk III. – Wijzigingen van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

Art. 5. Artikel 6 van de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden wordt vervangen als volgt:

“Art. 6. Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van in artikel 2, § 1, 1° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk,

la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle seules les dispositions de la présente loi s'appliquent.”.

Art. 6. Dans l'article 14 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1^o et 16^o, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.”;

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

“§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d'un groupement d'intérêts;

- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi;

- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement

behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor enkel de bepalingen van onderhavige wet van toepassing zijn.”.

Art. 6. In artikel 14 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^o en 16^o, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;

- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;

- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings;

- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een

d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.”;

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

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

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciale n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciale est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.”;

4° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciale a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur-e de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 16, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 16, § 2 de cette loi.”;

5° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit:

“§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.”;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.”;

4° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding in artikel 16, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 16, § 2, van deze wet.”;

5° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt:

“§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.

La protection visée dans le présent article ne s'applique pas aux personnes qui ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination.”.

6° il est inséré un paragraphe 5/1 rédigé comme suit:

“§ 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.”.

Art. 7. L'article 15 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 15. § 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1^o et 16^o, l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciale s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciale intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

— un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne;

— un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou d'un groupement d'intérêts;

— une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification à l'auditeur du travail;

De in dit artikel bedoelde bescherming is niet van toepassing op de personen die een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie.”.

6° er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende:

“§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.”.

Art. 7. Artikel 15 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 15. § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^o en 16^o, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvooraarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;

— een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met toezicht belaste ambtenaren;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;

— een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave gedaan aan de Arbeidsauditeur;

— une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d’intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d’intérêts en son nom propre avec l’autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

§ 4. Afin de bénéficier de la protection visée au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu’un signalement ou une plainte a été introduit ou qu’une action en justice a été intentée en raison d’une violation de cette loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsque l’employeur prend une mesure préjudiciable à l’égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l’employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n’est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à l’employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l’action en justice ait été intentée et ce, jusqu’à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l’employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d’intérêts peut demander que l’entreprise ou l’institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L’employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L’employeur qui réintègre la personne dans l’entreprise ou dans le service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleur-se-s afférentes à cette rémunération.

— een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aanton dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingeleid en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvooraarden wijzigt in strijd met § 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvooraarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of diens functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvooraarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée:

1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au § 5, n'est pas réintégrée ou ne peut exercer sa fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au § 5 et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée par la violation alléguée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 16, § 2 de cette loi.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la question de la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

La protection visée dans le présent article ne s'applique pas aux personnes qui ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination.

§ 7/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

§ 8. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.”.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen:

1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in § 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1;

2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in § 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de persoon op die de inbreuk betrekking heeft geleden schade. In laatstgenoemde geval moet de betrokken de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 16, § 2 van deze wet.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.

De in dit artikel bedoelde bescherming is niet van toepassing op de personen die een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie.

§ 7/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

§ 8. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.”.

Chapitre IV. – Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Art. 8. L'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est remplacé par ce qui suit:

“Art. 6. Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle seules les dispositions de la présente loi s'appliquent.”.

Art. 9. Dans l'article 16 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1^o et 17^o, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.”;

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

“§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

Hoofdstuk IV. – Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Art. 8. Artikel 6 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wordt vervangen als volgt:

“Art. 6. Onvermindert het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor enkel de bepalingen van onderhavige wet van toepassing zijn.”.

Art. 9. In artikel 16 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^o en 17^o, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;

— een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d’un groupement d’intérêts;

— une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d’instruction, ou une notification au procureur du Roi;

— une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d’intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d’intérêts en son nom propre avec l’autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.”;

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

“§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu’un signalement ou une plainte a été introduit ou qu’une action en justice a été intentée en raison d’une violation de cette loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsqu’une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l’encontre de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciale n’est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à celui ou celle contre qui l’action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciale est intervenue après que l’action en justice ait été intentée et ce, jusqu’à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.”;

4° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Lorsqu’il a été jugé qu’une mesure préjudiciale a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l’auteur-e de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l’indemnisation visée à l’article 18, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l’étendue du préjudice qu’elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l’article 18, § 2 de cette loi.”;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;

— een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings;

— een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.”;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.”;

4° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding in artikel 18, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 18, § 2, van deze wet.”;

5° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit:

“§ 5. La protection visée dans le présent article est également d’application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu’à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi. La protection s’applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s’appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

La protection visée dans le présent article ne s’applique pas aux personnes qui ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination.”.

6° il est inséré un paragraphe 5/1 rédigé comme suit:

“§ 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu’une personne visée au paragraphe 5, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l’organisation, au service ou à l’institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l’acte est accompli.”.

Art. 10. L’article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 17. § 1^{er}. Lorsqu’un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l’article 4, 1^{er} et 17^o, l’employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l’encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l’action en justice.

La protection visée par le présent article ne s’applique pas en cas d’usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s’entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d’entendre par signalement, plainte ou action en justice:

un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l’entreprise ou de l’institution qui occupe la personne;

5° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt:

“§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.

De in dit artikel bedoelde bescherming is niet van toepassing op de personen die een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie.”.

6° er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende:

“§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.”.

Art. 10. Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 17. § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^{er} en 17^o, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;

un signalement ou une dénonciation fait, ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance;

un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d'un groupement d'intérêts;

une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification à l'auditeur du travail;

une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

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

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

— een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met toezicht belaste ambtenaren;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;

— een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave gedaan aan de Arbeidsauditeur;

— een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingeleid en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvooraarden wijzigt in strijd met § 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans le service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleur-se-s afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée:

1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au § 5, n'est pas réintégrée ou ne peut exercer sa fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au § 5 et que la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée par la violation alléguée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 18, § 2 de cette loi.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la question de la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

La protection visée dans le présent article ne s'applique pas aux personnes qui ont commis une infraction manifeste

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de ondereming of in de dienst opneemt of diens functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen:

1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in § 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1;

2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in § 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, gelijk aan hetzelfde een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzelfde aan de werkelijk door de persoon op die de inbreuk betrekking heeft geleden schade. In laatstgenoemde geval moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 18, § 2 van deze wet.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.

De in dit artikel bedoelde bescherming is niet van toepassing op de personen die een manifeste inbreuk begingen op

à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination.

§ 7/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

§ 8. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.”.

Chapitre V. – Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 11. Dans l'article 2, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, remplacé par la loi du 11 juin 2002, les mots “des sections 1^{re} et 3” sont remplacés par les mots “des sous-sections 1^{re} et 3 de la section 2”.

Art. 12. À l'article 32ter de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par les lois du 10 janvier 2007 et 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le premier alinéa, 2°, les mots “Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre” sont abrogés;

2° dans le premier alinéa, le 3° est remplacé par ce qui suit:

“3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.”;

3° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

“La violence au travail et le harcèlement moral au travail peuvent être liés notamment à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau,

deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie.

§ 7/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

§ 8. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.”.

Hoofdstuk V. – Wijzigingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 11. In artikel 2, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, vervangen bij de wet van 11 juni 2002, worden de woorden “de afdelingen 1 en 3” vervangen door de woorden “de onderafdelingen 1 en 3 van afdeling 2”.

Art. 12. In artikel 32ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wetten van 10 januari 2007 en 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, worden de woorden “Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie” opgeheven;

2° in het eerste lid, wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt:

“3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernedende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.”;

3° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

“Geweld op het werk en pesterijen op het werk kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming,

à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité.”.

Art. 13. Dans l'article 32*decies*, § 1^{er}/1, alinéa 1, de la même loi, inséré par la loi du 28 mars 2014, les mots “le tribunal du travail” sont remplacés par les mots “la juridiction compétente”.

Art. 14. Dans l'article 32*tredecies* de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par les lois du 10 janvier 2007 et 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° le mot “tredecies” est remplacé par le mot “terdecies”;

2° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail du travailleur, visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ce même travailleur pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage.

En outre, pendant la relation de travail, l'employeur ne peut pas prendre une mesure préjudiciable vis-à-vis de ce même travailleur et pour les mêmes motifs que ceux visés à l'alinéa 1^{er}, sauf s'il s'agit d'une mesure de prévention prise pour éliminer le danger, prévenir ou limiter les dommages, conformément à l'article 32/2, § 4 et pour autant qu'elle présente un caractère proportionnel et raisonnable.”;

3° dans le paragraphe 1^{er}/1, alinéa 1^{er} les modifications suivantes sont apportées:

la phrase “Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er}” est remplacée par la phrase “Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er} les travailleurs qui, pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail qui ne sont pas liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32*ter*, alinéa 2, entreprennent les démarches suivantes:”;

b) au 1°, 2°, c), 3°, c) et 5°, les mots “pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail” sont remplacés par les mots “pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail”;

au 2°, c) et 3°, c), les mots “de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail” sont abrogés;

4° au paragraphe 2 les modifications suivantes sont apportées:

geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.”.

Art. 13. In artikel 32*decies*, § 1/1, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 28 maart 2014, worden de woorden “de arbeidsrechtbank” vervangen door de woorden “het bevoegde rechtscollege”.

Art. 14. In artikel 32*tredecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wetten van 10 januari 2007 en 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord “tredecies” wordt vervangen door het woord “terdecies”;

2° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemer bedoeld in § 1/1 beëindigen, noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, om redenen die verband houden met de indiening of de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever tijdens de arbeidsverhouding, ten aanzien van dezelfde werknemer en om dezelfde redenen als deze bedoeld in het eerste lid, geen nadelige maatregel treffen, behalve wanneer het gaat om een preventiemaatregel die, overeenkomstig artikel 32/2, § 4, wordt genomen om het gevaar uit te schakelen, de schade te voorkomen of te beperken, en voor zover deze een proportioneel en redelijk karakter heeft.”;

3° in paragraaf 1/1, eerste lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) dezin “Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1:” wordt vervangen door dezin “Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1, de werknemers die, voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die geen verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32*ter*, tweede lid, de volgende stappen ondernemen:”;

b) in de bepalingen onder 1°, 2°, c), 3°, c) en 5° worden de woorden “voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk” vervangen door de woorden “voor feiten van geweld of pesterijen op het werk”;

c) in de bepalingen onder 2°, c) en 3°, c) worden de woorden “van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk” opgeheven;

4° in paragraaf 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

dans l'alinéa 1^{er}, les mots "le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage" sont remplacés par les mots "le moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte ou du dépôt du témoignage";

dans l'alinéa 2, les mots "après que le jugement soit coulé en force de chose jugée." sont remplacés par les mots "suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.:";

5° le paragraphe 6 est abrogé;

6° l'article est complété par les paragraphes 7, 8 et 9 rédigés comme suit:

"§ 7. Les dommages et intérêts visés au paragraphe 4 peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts visés à l'article 32decies, § 1^{er}/1.

§ 8. La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 9. La protection du présent article ne s'applique pas aux travailleurs qui entreprennent les démarches visées au paragraphe 1^{er}/1 pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 ou de harcèlement sexuel au travail. Ces travailleurs bénéficient de la protection des législations de lutte contre les discriminations".

Art. 15. Dans la même loi, il est inséré un article 32terdecies/1 rédigé comme suit:

"Art. 32terdecies/1. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, informe l'employeur:

1° dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables;

2° du fait que le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande, bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables, sauf si le témoin refuse que l'employeur soit informé.

a) in het eerste lid worden de woorden "volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring." vervangen door de woorden: "die volgen op het moment waarop de werkgever kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis kan hebben van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, van de klacht of van het afleggen van de getuigenverklaring."

b) in het tweede lid, worden de woorden "na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis" vervangen door de woorden "na de dag waarop de gerechtelijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden";

5° paragraaf 6 wordt opgeheven;

6° het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 7, 8 en 9, luidende:

"§ 7. De schadevergoeding bedoeld in paragraaf 4 kan worden gecumuleerd met de schadevergoeding bedoeld in artikel 32decies, § 1/1.

§ 8. De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 9. De bescherming van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die de stappen ondernemen bedoeld in paragraaf 1/1 voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid, of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze werknemers genieten de bescherming van de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie".

Art. 15. In dezelfde wet wordt een artikel 32terdecies/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 32terdecies/1. Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, brengt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, de werkgever op de hoogte:

1° van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet;

2° van het feit dat de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van het verzoek, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet, behalve wanneer de getuige weigert dat de werkgever wordt geïnformeerd.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur qu'une protection contre les mesures préjudiciables lui est applicable. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de sa protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte dans laquelle le travailleur demande son intervention pour les raisons citées à l'article 32terdecies, § 1^{er}/1, 2^o et 3^o est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que la personne concernée bénéficie dès lors d'une protection contre les mesures préjudiciables.

Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32duodecies, alinéa 1^{er}, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables."

Art. 16. À l'article 32quinquiesdecies de la même loi, remplacé par la loi du 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 2, 3^o, a), les mots "32tredecies, § 1^{er}/1, 5^o," sont remplacés par les mots "32terdecies/1, alinéa 1^{er}, 2^o, sauf s'ils refusent que l'employeur soit informé";

2° l'alinéa 2, 3^o est complété par le f) rédigé comme suit:

"f) il informe l'employeur du fait que la demande mentionne des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés ou non à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 de la loi ou des faits de harcèlement sexuel au travail".

Art. 17. Dans l'article 32octiesdecies de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007 et modifié par la loi du 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans les alinéas 1 et 2, les mots ", sous simple lettre," sont chaque fois abrogés;

2° l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

"Le greffier du Conseil d'État, section du contentieux administratif, notifie au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des risques psychosociaux au travail, dont des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail."

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mee dat er een bescherming tegen nadelige maatregelen op hem van toepassing is. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van zijn bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht, waarbij de werknemer zijn tussenkomst verzoekt voor de redenen vermeld in artikel 32terdecies, § 1/1, 2^o en 3^o, in ontvangst neemt ertoe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken persoon derhalve een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet.

Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32duodecies, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, komt het aan de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet."

Art. 16. In artikel 32quinquiesdecies van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, 3^o, a) worden de woorden "32tredecies, § 1/1, 5^o" vervangen door de woorden; "32terdecies/1, eerste lid, 2^o, behalve wanneer zij weigeren dat de werkgever wordt geïnformeerd";

2° het tweede lid, 3^o wordt aangevuld met de bepaling onder f), luidende:

"f) hij informeert de werkgever over het feit dat het verzoek melding maakt van feiten van geweld of pesterijen op het werk die al dan niet verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid van de wet, of op feiten van ongewenst seksueel gedrag op het werk."

Art. 17. In artikel 32octiesdecies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007 en gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste en tweede lid worden de woorden ", bij gewone brief," telkens opgeheven;

2° het derde lid wordt vervangen als volgt:

"De griffier van de Raad van State, afdeling bestuursrechtspraak, stelt de door de Koning aangeduide dienst in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin psychosociale risico's op het werk, waaronder feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, worden ingeroepen."

Chapitre VI. – Disposition finale

Art. 18. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour après sa publication au *Moniteur belge*.

Hoofdstuk VI. – Slotbepaling

Art. 18. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Ministre du Travail, Ministre de la Mobilité et secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Elisa De Corte -elisa.decorte@schlitz.fed.be – 0477/89.36.03 - Christine Lardin- christine.lardin@dermagne.fed.be – 02/207.19.08
Administration compétente	Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Jonas Deweer - jonas.deweerd@igvm.belgie.be-02.235.53.21 Valérie Poucet -valerie.poucet@emploi.belgique.be – 02/233.44.71 Godelieve Ponnet – godelieve.ponnet@werk.belgie.be – 02/233.44.63

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	L'avant-projet de loi vise à mettre les lois anti-discrimination et la loi sur le bien-être au travail en conformité avec les normes de protection contre les mesures préjudiciables, imposées par les directives européennes dans ce domaine et interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne	
Analyses d'impact déjà réalisées	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Conseil national du travail
---	-----------------------------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Rapport annuel 2019 de l'Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes
---	---

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

11/05/2021

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.**

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Il offre une protection supplémentaire aux groupes vulnérables victimes de discrimination, ce qui réduit les risques de mesures préjudiciables, telles que le licenciement

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Les victimes de discrimination présumée et les personnes qui les aident seront mieux protégées contre les mesures préjudiciables prises à leur encontre pour avoir exercé leurs droits. L'amélioration de la protection de ces personnes contribuera également à renforcer la cohésion sociale par rapport aux groupes minoritaires

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Les victimes de discrimination présumée et tous ceux qui les aident. Les personnes de sexe féminin et les personnes qui s'identifient comme tel représentent une proportion plus importante du groupe des victimes que les personnes de sexe masculin et les personnes qui s'identifient comme tel. Les chiffres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nous apprennent que les femmes ont réalisé 65 % des signalements, contre 22% pour les hommes. Plus précisément dans le domaine du travail, les femmes ont fait 61 % des signalements et les hommes 24 %.

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Lorsque des personnes sont victimes de discrimination ou lorsque des personnes aident ces victimes, leur situation est en principe similaire d'un point de vue juridique en ce qui concerne le sexe et le genre. Cependant la discrimination intersectionnelle peut rendre la situation moins favorable pour certains sous-groupes de victimes. En principe seules les femmes tombent enceintes. Pour cette raison, dans les relations de travail, les femmes subissent un degré de discrimination beaucoup plus élevé que les autres groupes.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

Oui. Le fait que les femmes soient plus souvent victimes de discrimination restreint leur accès à certaines ressources (telles que le travail, les revenus, les responsabilités, le logement) et à des droits fondamentaux (tels que l'accès aux droits de sécurité sociale dont les allocations de chômage et les droits à la pension) en cas de discrimination dans les relations de travail.

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

L'avant-projet a un impact positif sur l'égalité des femmes et des hommes

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?
- —

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Les lois anti-discrimination interdisent la discrimination dans le domaine de la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé. Une meilleure protection des victimes de discrimination et de ceux qui les aident renforcera dès lors l'accès aux soins de santé.

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Les lois anti-discrimination interdisent la discrimination dans le cadre des relations de travail. Une meilleure protection des victimes et de ceux qui les aident aura donc un impact positif sur l'emploi, limitera le chômage des groupes vulnérables et favorisera l'égalité de traitement.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

— —

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

— —

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

— —

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

- Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Toutes les entreprises et les secteurs sont concernés.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

- Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Lorsqu'elles prennent des mesures à l'encontre des victimes de discrimination présumée ou des personnes qui les aident, les PME doivent être en mesure de justifier que ces mesures sont étrangères au dépôt du signalement, au dépôt de la plainte, ou à l'introduction d'une action en justice, ni avec leur contenu.

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

- Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

Non. C'est applicable de la même façon à toutes les entreprises

- Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

Oui. L'objectif est de permettre aux personnes qui s'estiment victimes d'oser dénoncer les faits discriminatoires.

- Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Il est prévu que la protection n'est pas d'application en cas d'abus des procédures par le travailleur.

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

- Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. __ réglementation actuelle*

b. __ réglementation en projet**

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

- Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. __ *

b. __ **

- Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. __ *

b. __ **

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. — *

b. — **

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

— —

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

--

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

Impact positif Impact négatif

↓ Expliquez.

Pas d'impact

Une meilleure protection des personnes concernées contribue à la protection des droits fondamentaux et a dès lors un impact positif sur la confiance des citoyens dans les autorités publiques, en particulier les autorités judiciaires.

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- sécurité alimentaire
- revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
- santé et accès aux médicaments
- mobilité des personnes
- travail décent
- environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
- commerce local et international
- paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

--

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

--

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

--

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Minister van Arbeid, Minister van Mobiliteit en Staatssecretaris van Gendergelijkheid, gelijke kansen en diversiteit
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Elisa De Cort – elisa.decorde@schlitz.fed.be – 0477/89.36.03 Christine Lardin – christine.lardin@dermange.fed.be – 02/207.19.08
Overheidsdienst	Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Jonas Deweer – jonas.deweerd@igvm.belgie.be – 02.235.53.21 Valérie Poucet -valerie.poucet@emploi.belgique.be – 02/233.44.71 Godelieve Ponnet – godelieve.ponnet@werk.belgie.be – 02/233.44.63

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft.
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp van wet strekt ertoe de antidiscriminatiewetten in overeenstemming te brengen met de standaarden voor bescherming tegen nadelige maatregelen, zoals opgelegd door de Europese richtlijnen en geïnterpreteerd door het Hof van Justitie van de Europese Unie.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	<input type="checkbox"/> Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: ___ <input checked="" type="checkbox"/> Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad
--	-----------------------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Jaarverslag 2019 van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
--	--

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

11/05/2021

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

> Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de [handleiding](#) of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact Negatieve impact  Leg uit.

Geen impact

Het biedt kwetsbare groepen die discriminatie ondervinden bijkomende bescherming, waardoor zij minder het slachtoffer zullen worden van nadelige maatregelen, zoals een ontslag.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

Positieve impact Negatieve impact  Leg uit.

Geen impact

Slachtoffers van vermeende discriminatie en al wie hen bijstaat zullen beter beschermd zijn tegen nadelige maatregelen die tegen hen worden getroffen omdat zij hen rechten willen uitoefenen. De betere bescherming van deze personen zal ook bijdragen aan de versterking van de sociale cohesie ten aanzien van minderheidsgroepen.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

- Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Slachtoffers van vermeende discriminatie, en al wie hen bijstaat. Personen van het vrouwelijk geslacht, en personen die zich als vrouw identificeren maken een groter deel uit van de groep van slachtoffers dan personen van het mannelijk geslacht, en personen die zich als man identificeren. Cijfers van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen leren ons dat vrouwen in 2019 65% van de meldingen deden, tegenover 22% van de mannen. Specifiek binnen het domein 'werk', deden vrouwen 61% van de meldingen, en mannen 24%.

 Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

- Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Wanneer personen slachtoffer worden van discriminatie of wanneer personen deze slachtoffers bijstaan is hun situatie op juridisch vlak in beginsel gelijk voor wat betreft geslacht en gender. Echter, intersectionele discriminatie kan voor bepaalde subgroepen slachtoffers de situatie minder gunstig maken. Zo worden in beginsel enkel vrouwen zwanger. Met name in de arbeidscontext ondervinden vrouwen om deze reden een veel grotere mate van discriminatie dan andere groepen.

 Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

Ja. Doordat vrouwen doorgaans vaker het slachtoffer zijn van discriminatie wordt hun toegang tot bepaalde bestaansmiddelen (zoals arbeid, inkomen, verantwoordelijkheden, huisvesting) en fundamentele rechten (zoals toegang tot sociale zekerheidsrechten waaronder werkloosheidssuitkeringen en pensioenrechten) beperkt in geval van discriminatie in arbeidscontext.

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Het voorontwerp heeft een positieve impact op de gelijkheid van vrouwen en mannen.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

De anti-discriminatiewetten verbieden discriminatie in de context van de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg. Een betere bescherming van slachtoffers van discriminatie en al wie hen bijstaat zal dus de toegang tot gezondheidszorg versterken.

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

De anti-discriminatiewetten verbieden discriminatie in de context van de arbeidsbetrekkingen. Een betere bescherming van slachtoffers van discriminatie en al wie hen bijstaat zal dus een positieve impact hebben op de werkgelegenheid, de werkloosheid binnen kwetsbare groepen beperken, en de gelijke behandeling bewerkstelligen.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingsszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact

Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

-- --

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

Positieve impact Negatieve impact Leg uit.

Geen impact

-- --

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Alle ondernemingen en sectoren zijn betrokken.

Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

KMO's zullen indien ze maatregelen treffen tegen slachtoffers van vermeende discriminatie en al wie hen bijstaat moeten kunnen verantwoorden dat de maatregelen niets te maken hebben het doen van de melding, het neerleggen van de klacht of het instellen van de gerechtelijke procedure, of met de inhoud ervan.

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit
Neen. Dit is op elke onderneming op gelijke mate van toepassing.

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

Ja. Het doel is om personen die menen slachtoffer te zijn van discriminatoire handelingen de kans te geven deze feiten aan te kaarten.

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Het is voorzien dat de bescherming niet van toepassing zal zijn in geval van misbruik van de procedures door de werknemer.

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbood of een verplichting.

Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.
Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. huidige regelgeving*

Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

b. ontwerp van regelgeving**

Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?
- a. — * b. — **
3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?
- a. — * b. — **
4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?
- a. — * b. — **
5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?
- —

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingsszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

Positieve impact Negatieve impact  Leg uit.

Geen impact

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

Positieve impact Negatieve impact  Leg uit.

Geen impact

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

Positieve impact Negatieve impact  Leg uit.

Geen impact

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

Positieve impact Negatieve impact  Leg uit.

Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

Positieve impact Negatieve impact  Leg uit.

Geen impact

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermd zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

--

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

Positieve impact Negatieve impact

↓ Leg uit.

Geen impact

De betere bescherming van de betrokken personen draagt bij aan de bescherming van de fundamentele rechten, en heeft daarbij een positieve impact op het vertrouwen van de burger in de overheid, in het bijzonder de gerechtelijke diensten

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:
 - voedselveiligheid
 - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
 - waardig werk
 - lokale en internationale handel
 - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
 - mobiliteit van personen
 - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
 - vrede en veiligheid

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

--

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

--

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 71.302/3 DU 3 MAI 2022

Le 1^{er} avril 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi "modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables".

L'avant-projet a été examiné par la troisième chambre le 26 avril 2022. La chambre était composée de Wilfried VAN VAERENBERGH, président de chambre, Jeroen VAN NIEUWENHOVE et Koen MUYLLE, conseillers d'État, Jan VELAERS et Bruno PEETERS, assesseurs, et Annemie GOOSSENS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Jeroen VAN NIEUWENHOVE, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 3 mai 2022.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a essentiellement pour objet d'étendre la protection des personnes victimes de discrimination ainsi que des personnes qui les assistent. Selon l'exposé des motifs, l'avant-projet fait suite à l'arrêt *Hakelbracht* de la Cour de justice du 20 juin 2019², mais comporte aussi différentes autres modifications qui n'ont pas de lien direct avec cet arrêt.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

² C.J.U.E., 20 juin 2019, C-404/18, *Hakelbracht e.a.*, ECLI:EU:C:2019:523.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 71.302/3 VAN 3 MEI 2022

Op 1 april 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de minister van Mobiliteit verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft".

Het voorontwerp is door de derde kamer onderzocht op 26 april 2022. De kamer was samengesteld uit Wilfried VAN VAERENBERGH, kamervoorzitter, Jeroen VAN NIEUWENHOVE en Koen MUYLLE, staatsraden, Jan VELAERS en Bruno PEETERS, assessoren, en Annemie GOOSSENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Jeroen VAN NIEUWENHOVE, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 3 mei 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt er in essentie toe de bescherming te verruimen van personen die het slachtoffer zijn van discriminatie, alsook van personen die hen bijstaan. Luidens de memorie van toelichting vormt het arrest *Hakelbracht* van het Hof van Justitie van 20 juni 2019² de aanleiding tot het voorontwerp, dat echter ook nog diverse andere wijzigingen behelst die geen direct verband houden met dat arrest.

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² H.v.J. 20 juni 2019, C-404/18, *Hakelbracht e.a.*, ECLI:EU:C:2019:523.

Le chapitre I^{er} de l'avant-projet contient une disposition générale.

Le chapitre II modifie la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes". L'article 2 remplace l'article 7 de cette loi, qui délimite son champ d'application ainsi que l'articulation avec la loi du 4 août 1996 "relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail" en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail. L'article 3 modifie l'article 21 de la loi du 10 mai 2007, qui règle le mécanisme de protection applicable en cas de plainte, de signalement ou d'action en justice pour cause de violation de la loi dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale. L'article 4 modifie l'article 22 de la loi du 10 mai 2007, qui contient des dispositions similaires à l'égard des violations de la loi survenues dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale.

Des modifications similaires sont apportées à la loi du 30 juillet 1981 "visant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie" (chapitre III – articles 5 à 7) et à la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre certaines formes de discrimination" (chapitre IV – articles 8 à 10).

Le chapitre V modifie la loi du 4 août 1996 "relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail", plus particulièrement en ce qui concerne le régime de prévention des risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (articles 11 à 17).

Le chapitre VI contient une disposition finale, selon laquelle la loi à adopter entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours après sa publication au *Moniteur belge*.

FORMALITÉS

3. L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 "relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)", combiné avec l'article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de ce règlement, prévoit une obligation de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 "portant création de l'Autorité de protection des données", dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement.

À la question de savoir si l'avis de l'Autorité de protection des données a été sollicité sur l'avant-projet, le délégué a répondu ce qui suit:

Hoofdstuk I van het voorontwerp bevat een algemene bepaling.

Hoofdstuk II bevat wijzigingen aan de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen". Artikel 2 vervangt artikel 7 van die wet, dat het toepassingsgebied ervan, alsook de verhouding tot de wet 4 augustus 1996 "betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk" afbakt in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen. Artikel 3 wijzigt artikel 21 van de wet van 10 mei 2007, dat het beschermingsmechanisme regelt dat geldt in geval van een klacht, melding of rechtsvordering wegens een schending van de wet op een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid. Artikel 4 wijzigt artikel 22 van de wet van 10 mei 2007, dat een gelijkaardige regeling bevat ten aanzien van schendingen van de wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Gelijkaardige wijzigingen worden aangebracht in de wet van 30 juli 1981 "tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden" (hoofdstuk III – artikelen 5 tot 7) en in de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie" (hoofdstuk IV – artikelen 8 tot 10).

Hoofdstuk V betreft de wijziging van de wet van 4 augustus 1996 "betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk", meer bepaald met betrekking tot de regeling inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikelen 11 tot 17).

Hoofdstuk VI bevat een slotbepaling, volgens dewelke de aan te nemen wet in werking treedt op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

VORMVEREISTEN

3. Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 "betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)", gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichthoudende autoriteit, in dit geval de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 "tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit", te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking.

Gevraagd of over het voorontwerp het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit is ingewonnen, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“De bepalingen van het ontwerp zijn niet in strijd met de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens. Dit ontwerp beoogt niet hoofdzakelijk de verwerking van persoonsgegevens, en geen nieuwe verwerking van persoonsgegevens wordt ingevoerd. Enkele bepalingen wijzigen op bijkomstige wijze bestaande informatierechten, maar deze wijzigingen houden geen hoog risico in voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. Een advies van de gegevensbeschermingsautoriteit werd dan ook niet gevraagd.”

On ne peut se rallier à ce point de vue. Pour l'applicabilité de l'obligation de consultation prescrite à l'article 36, paragraphe 4, du règlement général sur la protection des données, il n'est pas pertinent que l'avant-projet ne règle pas “*hoofdzakelijk*” le traitement des données à caractère personnel. Cette applicabilité ne dépend pas non plus du point de vue selon lequel “*het ontwerp (...) niet in strijd [is] met de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens*”, puisque c'est précisément à l'Autorité de protection des données qu'il revient de prendre d'abord position sur ce point.

L'avant-projet contient bel et bien des dispositions qui règlent le traitement des données à caractère personnel. On peut plus particulièrement citer l'article 15 de l'avant-projet, qui règle la notification de certaines données à caractère personnel³ à l'employeur, et l'article 17, 2°, de l'avantprojet qui concerne la notification de certains arrêts⁴ au service désigné par le Roi. Il convient de rappeler à cet égard les définitions (larges) des notions de “*traitement*” et de “*données à caractère personnel*” à l'article 4 du règlement (UE) 2016/679.

Il s'impose par conséquent de recueillir encore l'avis de l'Autorité de protection des données avant de pouvoir déposer l'avant-projet à la Chambre des représentants.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

4. Les dispositions en projet comportent différentes références au Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après: le Centre)⁵. Ces mêmes dispositions comportent également des références à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après: l'Institut)⁶.

4.1. Le Centre a été créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les régions et les

³ Parmi lesquelles, nécessairement, l'identité du travailleur concerné.

⁴ Ces arrêts contiendront nécessairement des données à caractère personnel, d'autant plus que la dépersonnalisation conformément à l'arrêté royal du 7 juillet 1997 “*relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État*” ne peut avoir lieu qu'à la suite de la notification en application de la disposition en projet.

⁵ Aux articles 6, 7, 9 et 10, ces références utilisent la notion de “*Centre*”, qui est définie à l'article 4, 5°, des lois du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007 “*tendant à lutter contre certaines formes de discrimination*”, dont la modification est envisagée.

⁶ Aux articles 3 et 4, ces références utilisent la notion de “*Institut*”, qui est définie à l'article 5, 4°, de la loi du 10 mai 2007 “*tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes*”, dont la modification est envisagée.

“De bepalingen van het ontwerp zijn niet in strijd met de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens. Dit ontwerp beoogt niet hoofdzakelijk de verwerking van persoonsgegevens, en geen nieuwe verwerking van persoonsgegevens wordt ingevoerd. Enkele bepalingen wijzigen op bijkomstige wijze bestaande informatierechten, maar deze wijzigingen houden geen hoog risico in voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. Een advies van de gegevensbeschermingsautoriteit werd dan ook niet gevraagd.”

Met deze zienswijze kan niet worden ingestemd. Voor de toepasselijkheid van de adviesverplichting voorgeschreven in artikel 36, lid, 4, van de algemene verordening gegevensbescherming is het niet relevant dat het voorontwerp “*niet hoofdzakelijk*” de verwerking van persoonsgegevens regelt. Evenmin hangt die toepasselijkheid af van de zienswijze dat “*het ontwerp (...) niet in strijd [is] met de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens*”, aangezien het net aan de Gegevensbeschermingsautoriteit toekomt om daarover eerst een standpunt in te nemen.

Het voorontwerp bevat wel degelijk bepalingen die de verwerking van persoonsgegevens regelen. In het bijzonder kan worden gewezen op artikel 15 van het voorontwerp, dat de kennisgeving van bepaalde persoonsgegevens³ aan de werkgever regelt, en op artikel 17, 2°, van het voorontwerp dat de kennisgeving betreft van bepaalde arresten⁴ aan de door de Koning aangewezen dienst. Daarbij moet worden herinnerd aan de (ruime) definities van de begrippen “*verwerking*” en “*persoonsgegevens*” in artikel 4 van verordening (EU) 2016/679.

Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit moet bijgevolg nog worden ingewonnen vooraleer het voorontwerp in de Kamer van volksvertegenwoordigers kan worden ingediend.

ALGEMENE OPMERKINGEN

4. De ontworpen bepalingen bevatten diverse verwijzingen naar het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (hierna: het Centrum).⁵ Diezelfde bepalingen bevatten tevens verwijzingen naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: het Instituut).⁶

4.1. Het Centrum is opgericht bij het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de gewesten en

³ Waaronder noodzakelijkerwijs de identiteit van de betrokken werknemer.

⁴ Die arresten zullen noodzakelijkerwijs persoonsgegevens bevatten, temeer daar de anonimisering overeenkomstig het koninklijk besluit van 7 juli 1997 “*betreffende de publicatie van de arresten en de beschikkingen van niettoelaatbaarheid van de Raad van State*” pas kan gebeuren naar aanleiding van de kennisgeving in toepassing van de ontworpen bepaling.

⁵ In de artikelen 6, 7, 9 en 10 gebeurt dat met het begrip “*het Centrum*”, dat is gedefinieerd in artikel 4, 5°, van de te wijzigen wetten van 30 juli 1981 en 10 mei 2007 “*ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie*”.

⁶ In de artikelen 3 en 4 gebeurt dat met het begrip “*het Instituut*”, dat is gedefinieerd in artikel 5, 4°, van de te wijzigen wet van 10 mei 2007 “*ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen*”.

communautés “visant à créer un Centre interfédéral pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d’une institution commune au sens de l’article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980”.

En vertu de l’article 3, § 1^{er}, a), de l’accord de coopération du 12 juin 2013, le Centre a pour mission de:

“de promouvoir l’égalité des chances prenant en considération la diversité dans notre société et de combattre toute forme de discriminations, de distinction, d’exclusion, de restriction, d’exploitation ou de préférence fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l’ascendance, la nationalité, l’origine nationale ou ethnique, l’orientation sexuelle, l’état civil, l’origine sociale, la naissance, la fortune, l’âge, la conviction religieuse ou philosophique, l’état de santé, la conviction politique ou la conviction syndicale, un handicap, une caractéristique physique ou génétique”.

Les compétences en matière d’avis, de recommandations et de guidances dont dispose le Centre, en vertu de l’article 5 de l’accord de coopération, s’appliquent “[d]ans les limites de ses missions, définies à l’article 3 de cet accord”.

L’article 6, § 2, de l’accord de coopération du 12 juin 2013, s’énonce comme suit:

“Dans les limites de ses missions définies à l’article 3 du présent accord, le Centre est habilité à recevoir des signalements, à les traiter et à accomplir toute mission de conciliation ou de médiation qu’il juge utile, ceci sans préjudice de la compétence des services de médiation dont la compétence est définie par ou en vertu d’une loi, d’un décret ou d’une ordonnance et sans préjudice de la compétence des médiateurs désignés par les parties concernées”.

Le pouvoir du Centre d’ester en justice est exercé “[d]ans les limites des missions du Centre telles que définies à l’article 3 du présent accord, et dans les limites des lois, décrets et ordonnances énumérés dans l’[article 6, § 3, de l’accord de coopération]”. Relèvent notamment de ces lois, la loi du 30 juillet 1981, le chapitre 5bis de la loi du 4 août 1996 et la loi du 10 mai 2007 “tendant à lutter contre certaines formes de discrimination”.

4.2. L’Institut a été créé par la loi du 16 décembre 2002 “portant création de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes”. Aux termes de l’article 3, alinéa 1^{er}, l’Institut a pour objet “de veiller au respect de l’égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d’inégalité basée sur le sexe”.

Conformément à l’article 4, alinéa 1^{er}, 6^o, de cette loi, l’Institut est notamment habilité à agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l’application de la loi du 10 mai 2007 “tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes”, du chapitre Vbis de la loi du 4 août

de gemeenschappen “voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980”.

Krachtens artikel 3, § 1, a), van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 heeft het Centrum tot opdracht:

“het bevorderen van de gelijkheid van kansen en omgaan met de diversiteit in onze samenleving en het bestrijden van elke vorm van discriminatie, onderscheid, uitsluiting, beperking, uitbuiting of voorkeur op grond van: een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, sociale positie, geboorte, vermogen, leeftijd, het geloof, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, politieke overtuiging of syndicale overtuiging, handicap, fysieke of genetische eigenschap”.

De bevoegdheden inzake adviezen, aanbevelingen en begeleiding waarover het Centrum op grond van artikel 5 van het samenwerkingsakkoord beschikt, gelden “binnen de perken van zijn opdrachten bepaald bij artikel 3 van dit akkoord”.

Artikel 6, § 2, van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 luidt als volgt:

“Het Centrum is bevoegd om, binnen de perken van zijn opdrachten bepaald bij artikel 3 van dit akkoord, meldingen te ontvangen, te behandelen en elke bemiddelings- of verzoeningsopdracht uit te voeren die het nuttig acht, onverminderd de bevoegdheid van de ombudsdienden wiens bevoegdheid wordt bepaald door of krachtens een wet, decreet of ordonnantie en onverminderd de bevoegdheid van de bemiddelaars aangeduid door de betrokkenen.”

De bevoegdheid van het Centrum om in rechte op te treden wordt uitgeoefend “[bij]ninnen de perken van de opdrachten van het Centrum, zoals bepaald in artikel 3 van dit akkoord en binnen de grenzen van de lijst van wetten, decreten en ordonnanties opgesomd in [artikel 6, § 3, van het samenwerkingsakkoord]”. Tot die wetten behoren onder meer de wet van 30 juli 1981, hoofdstuk 5bis van de wet van 4 augustus 1996 en de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie”.

4.2. Het Instituut is opgericht bij de wet van 16 december 2002 “houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen”. Luidens artikel 3, eerste lid, van die wet heeft het Instituut tot doel “toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen; elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht te bestrijden”.

Het Instituut heeft overeenkomstig artikel 4, eerste lid, 6^o, van die wet onder meer de bevoegdheid om in rechte op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”, van hoofdstuk Vbis van de wet van

1996 et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet de garantir l'égalité des femmes et des hommes.

5. Vu que les pouvoirs du Centre ont été fixés par un accord de coopération, le législateur ne peut en principe pas les modifier unilatéralement⁷.

Dans son avis 59.552/2/V du 12 septembre 2006 sur un avant-projet devenu l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 5 octobre 2017 "tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement", le Conseil d'État a exposé ce qui suit en ce qui concerne la possibilité d'accorder au Centre le pouvoir d'agir en justice dans certains cas⁸:

"Il résulte des travaux préparatoires de la loi du 19 janvier 2014 portant assentiment à cet accord de coopération du 12 juin 2013, que la liste figurant à l'article 6, § 3, alinéa 2, de l'accord de coopération est, comme le révèle sa rédaction, exhaustive. L'on peut ainsi lire dans le commentaire des articles de l'accord de coopération, figurant dans l'exposé des motifs du projet de loi:

"Enfin, l'article 6, § 3, énumère les textes législatifs sur la base desquels le Centre peut agir en justice. Chacune des parties à l'accord peut décider, pour ce qui concerne ses propres compétences et dans les limites de la liste prévue à l'article 6, § 3, pour quels textes juridiques le Centre peut effectivement entamer des poursuites judiciaires"⁹.

L'avant-projet n'entre pas "dans les limites des lois, décrets et ordonnances énumérés dans le présent paragraphe", au sens de cet article¹⁰. Le Centre n'est donc pas habilité à ester en justice dans les litiges auxquels l'application de l'avant-projet d'ordonnance donnerait lieu.

Sauf à amender l'accord de coopération par un accord modificatif, une solution pourrait être d'insérer les dispositions de l'avant-projet examiné dans l'une des ordonnances listées à l'article 6, § 3, de l'accord de coopération".

4 augustus 1996 en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven.

5. Aangezien de bevoegdheden van het Centrum zijn vastgesteld bij een samenwerkingsakkoord, kan de wetgever die in beginsel niet op eenzijdige wijze wijzigen.⁷

In advies 59.552/2/V van 12 september 2006 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 5 oktober 2017 "ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling", heeft de Raad van State het volgende uiteengezet over de mogelijkheid om aan het Centrum de bevoegdheid toe te kennen om in bepaalde gevallen in rechte op te treden⁸:

"Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 19 januari 2014 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 blijkt dat de lijst die opgenomen is in artikel 6, § 3, tweede lid, van het samenwerkingsakkoord, zoals kan worden opgemaakt uit de redactie ervan, exhaustief is. Zo is in de besprekking van de artikelen van het samenwerkingsakkoord in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp, het volgende te lezen:

"Tenslotte wordt in artikel 6 § 3 de lijst aan wetgevende teksten omschreven op grond waarvan het Centrum in rechte kan optreden. Elke partij bij het akkoord kan zelf bepalen, voor wat zijn eigen bevoegdheden betreft en binnen grenzen van de opsomming bepaald in artikel 6 § 3, voor welke wettelijke teksten het Centrum effectief in rechte kan optreden."⁹

Het voorontwerp valt niet "binnen de grenzen van de lijst van wetten, decreten en ordonnanties opgesomd in deze paragraaf" als bedoeld in dat artikel.¹⁰ Het centrum is bijgevolg niet bevoegd om in rechte op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van het voorontwerp van ordonnantie aanleiding kan geven.

Behalve indien het samenwerkingsakkoord door middel van een wijzigingsakkoord wordt geamendeerd, zou het invoegen van de bepalingen van het voorliggende voorontwerp in één van de ordonnanties die opgelist zijn in artikel 6, § 3, van het samenwerkingsakkoord, een oplossing kunnen zijn."

⁷ Voir notamment l'avis C.E. 64.268/3 du 17 octobre 2018 sur un avant-projet de loi "portant création d'un Comité Fédéral Énergie", observation 3.1 (en ce qui concerne la Commission nationale Climat).

⁸ Doc. parl., Parl. Rég. Brux.Cap., 2016-17, n° A-501/1, pp. 35-36.

⁹ Note 12 de l'avis cité: Doc. parl., Sénat, 2012-2013, n° 5-2137/001, p. 5. Cette exhaustivité se déduit également de l'avis n° 52.675/VR donné le 5 février 2013 que les chambres réunies de la section de législation du Conseil d'État ont donné sur l'avant-projet devenu la loi du 19 janvier 2014, *ibid.*, pp. 25-43.

¹⁰ Note 13 de l'avis cité: En outre, comme le confirme l'article 4 de l'avant-projet et l'absence d'abrogatoire, celui-ci n'a pas vocation à se substituer aux ordonnances énumérées à l'article 6, § 3, de l'accord de coopération.

⁷ Zie onder meer adv.RvS 64.268/3 van 17 oktober 2018 over een voorontwerp van wet "tot oprichting van een Federaal Comité Energie", opmerking 3.1 (wat betreft de Nationale Klimaatcommissie).

⁸ Parl.St. Br.Hoofdst.Parl. 2016-17, nr. A-501/1, 35-36.

⁹ Voetnoot 12 van het geciteerde advies: Parl.St. Senaat, 2012-13, nr. 5-2137/001, 5. Dat die lijst exhaustief is, valt ook af te leiden uit advies 52.675/VR, dat de verenigde kamers van de afdeling Wetgeving van de Raad van State op 5 februari 2013 hebben gegeven over het voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 19 januari 2014, *ibid.*, 25-43.

¹⁰ Voetnoot 13 van het geciteerde advies: Bovendien is het voorontwerp, zoals bevestigd wordt in artikel 4 van het voorontwerp en door het ontbreken van een opheffingsbepaling, niet bedoeld om de ordonnanties te vervangen die zijn opgesomd in artikel 6, § 3, van het samenwerkingsakkoord.

6. Il convient donc d'examiner si le législateur fédéral peut attribuer unilatéralement au Centre les tâches et les compétences mentionnées dans l'avant-projet.

6.1. À cet égard, aucun problème ne se pose en ce qui concerne les modifications apportées à la loi du 30 juillet 1981 (chapitre III de l'avant-projet) et à la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre certaines formes de discrimination" (chapitre IV).

6.2. Toutefois, le chapitre II de l'avant-projet apporte des modifications à la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes". Cette loi concerne la discrimination fondée sur des motifs de discrimination pour lesquels, conformément à l'article 3, § 1^{er}, a), précité, de l'accord de coopération du 12 juin 2013, le Centre n'est pas compétent. En outre, la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" n'est pas mentionnée à l'article 6, § 3, alinéa 2, de l'accord de coopération, qui a une portée exhaustive.

6.2.1. Les articles 21, § 2, et 22, § 3, en projet, de la loi du 10 mai 2007 (articles 3 et 4 de l'avant-projet) prévoient que pour l'application de ces dispositions, il faut notamment entendre par "signalement, plainte ou action en justice", un signalement fait ou une plainte introduite auprès du Centre ou une action en justice introduite par le Centre. À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit:

"Vu l'existence des discriminations croisées qui implique dans ce cas la possibilité de déposer [une] plainte auprès de[s] institutions d'égalité de genre et égalité de chances et d'évoquer plusieurs [formes de] discrimination, le projet fait [référence] tant à l'Institut qu'au Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations".

En ce qui concerne le signalement fait ou une plainte introduite auprès du Centre, aucune tâche ou pouvoir supplémentaire n'est attribué au Centre, mais seul un acte matériel est considéré comme un signalement, une plainte ou une action en justice pour l'application du dispositif en projet.

Il en va de même pour les actions en justice introduites par le Centre, soit "au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée", soit "en son nom propre, avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée". À cet égard, il convient de considérer que le Centre ne peut se voir confier des compétences plus étendues que celles fixées dans l'accord de coopération du 12 juin 2013. Vu que les articles 21, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 22, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, prescrivent la protection contre des "mesure[s] préjudiciable[s] (...) pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice", on peut en effet envisager l'hypothèse qu'une action en justice, introduite par le Centre dans les limites de ses compétences, contienne aussi des éléments matériels qui concernent les motifs de

6. Er moet dan ook worden nagegaan of de federale wetgever eenzijdig de taken en bevoegdheden die in het voorontwerp worden vermeld, kan opdragen aan het Centrum.

6.1. Op dat vlak rijst er geen probleem wat betreft de wijzigingen aan de wet van 30 juli 1981 (hoofdstuk III van het voorontwerp) en aan de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie" (hoofdstuk IV).

6.2. Hoofdstuk II van het voorontwerp bevat echter wijzigingen aan de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen". Die wet betreft discriminatie op basis van discriminatiegronden waarvoor het Centrum, overeenkomstig het zoeven geciteerde artikel 3, § 1, a), van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013, niet bevoegd is. De wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" wordt bovendien niet vermeld in artikel 6, § 3, tweede lid, van het samenwerkingsakkoord, dat een exhaustieve draagwijde heeft.

6.2.1. De ontworpen artikelen 21, § 2, en 22, § 3, van de wet van 10 mei 2007 (artikelen 3 en 4 van het voorontwerp) bepalen dat voor de toepassing van die bepalingen onder "melding, klacht of rechtsvordering" onder meer wordt begrepen een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Centrum of een rechtsvordering ingesteld door het Centrum. In de memorie van toelichting wordt daarover het volgende opgemerkt:

"Gezien het bestaan van kruiselinge discriminatie, wat in dit geval de mogelijkheid impliceert om een klacht in te dienen bij de instellingen voor gendergelijkheid en gelijke kansen, en om melding te maken van verschillende vormen van discriminatie, verwijst het project zowel naar het Instituut als naar het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en voor de bestrijding van racisme en discriminatie."

Wat betreft de melding gedaan of een klacht ingediend bij het Centrum, wordt er geen bijkomende taak of bevoegdheid toegekend aan het Centrum, maar wordt enkel een feitelijke handeling, voor de toepassing van de ontworpen regeling, beschouwd als een melding, klacht of rechtsvordering.

Hetzelfde geldt voor de rechtsvorderingen ingesteld door het Centrum, hetzij "ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft", hetzij "in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft". Daarbij moet ervan worden uitgegaan dat het Centrum geen ruimere bevoegdheden kan krijgen dan deze vastgesteld in het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013. Aangezien de ontworpen artikelen 21, § 1, eerste lid, en 22, § 1, eerste lid, de bescherming voorschrijven tegen "nadelige maatregel[en] (...) om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan", kan zich immers de hypothese voordoen dat een rechtsvordering die het Centrum binnen zijn bevoegdheden instelt ook

discrimination visés dans la loi du 10 mai 2007 “tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes”¹¹.

6.2.2. Ce raisonnement ne peut toutefois être suivi pour l'article 22, § 5, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 10 mai 2007 “tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes” (article 4 de l'avant-projet), qui s'énonce comme suit:

“Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment”.

L'introduction d'une telle demande, sur la base de cette loi, ne peut pas s'inscrire dans les compétences du Centre, qui n'est en effet pas compétent à l'égard des motifs de discrimination réglés dans la loi à modifier. On omettra donc la référence au Centre dans la disposition en projet.

EXAMEN DU TEXTE

Article 1^{er}

7. L'article 1^{er} de l'avant-projet dispose que la loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution, en d'autres termes que la procédure législative monocamérale doit être suivie à cet effet.

L'article 32octiesdecies, alinéa 3, en projet, de la loi du 4 août 1996 (article 17, 2^o, de l'avant-projet) dispose toutefois que le “greffier du Conseil d'État, section du contentieux administratif, notifie au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des risques psychosociaux au travail, dont des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail”. Conformément à l'article 78, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 4^o, de la Constitution, “les lois relatives au Conseil d'État et aux juridictions administratives fédérales” sont une matière bicamérale optionnelle. Si cela ne signifie pas que n'importe quelle disposition concernant le Conseil d'État doit relever de la procédure législative bicamérale optionnelle, l'obligation que la disposition en projet impose au Conseil d'État revient toutefois à ajouter un élément au dispositif existant en matière de notification et de publication d'arrêts, contenu à l'article 28 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, à savoir une notification de certains arrêts à des tiers plutôt qu'à des parties. En outre, il s'agit d'une nouvelle obligation qui est imposée au Conseil d'État. Pour ces motifs, la procédure législative bicamérale optionnelle doit bel et bien être suivie pour l'article 17, 2^o, de l'avant-projet, ce qui signifie que cette disposition doit

inhoudelijke elementen bevat die betrekking hebben op de discriminatiegronden bedoeld in de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”.¹¹

6.2.2. Die redenering kan echter niet worden gevuld voor het ontworpen artikel 22, § 5, eerste lid, van de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen” (artikel 4 van het voorontwerp), dat luidt als volgt:

“Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorraad wijzigt in strijd met § 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, het Instituut of het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangervereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.”

Het indienen van een dergelijk verzoek, op grond van die wet, kan niet worden ingepast in de bevoegdheden van het Centrum, dat immers niet bevoegd is ten aanzien van de discriminatiegronden die worden geregeld in de te wijzigen wet. De verwijzing naar het Centrum in de ontworpen bepaling moet dan ook worden weggelaten.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 1

7. Artikel 1 van het voorontwerp bepaalt dat de wet een aanleiding regelt als bedoeld bij artikel 74 van de Grondwet, met andere woorden dat ervoor de monocamerale wetgevingsprocedure moet worden gevuld.

Het ontworpen artikel 32octiesdecies, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 17, 2^o, van het voorontwerp) bepaalt evenwel dat de “griffier van de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, (...) de door de Koning aangeduide dienst in kennis [stelt] van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin psychosociale risico's op het werk, waaronder feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, worden ingeroepen”. Overeenkomstig artikel 78, § 1, eerste lid, 4^o, van de Grondwet zijn “de wetten op de Raad van State en op de federale administratieve rechtscolleges” een optioneel bicamerale aanleiding. Dat betekent weliswaar niet dat eender welke bepaling die betrekking heeft op de Raad van State onder de optioneel bicamerale wetgevingsprocedure moet vallen, maar de verplichting die met de ontworpen bepaling wordt opgelegd aan de Raad van State komt neer op een toevoeging aan de bestaande regeling inzake de kennisgeving en bekendmaking van arresten, vervat in artikel 28 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, namelijk een kennisgeving van bepaalde arresten aan derden, veeleer dan aan de partijen. Bovendien gaat het om een nieuwe verplichting die aan de Raad van State wordt

¹¹ Voir les articles 3 et 4 de la loi du 10 mai 2007 “tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes”.

¹¹ Zie de artikelen 3 en 4 van de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”.

être intégrée dans un avant-projet de loi distinct qui doit être traité selon cette procédure.

Article 2

8. L'article 7, alinéa 2, en projet, de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" dispose que "pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, (...) seules les dispositions de la présente loi s'appliquent". Dans un souci de clarté et de sécurité juridique, il est recommandé de viser expressément les dispositions de cette loi du 10 mai 2007 qui sont spécifiquement pertinentes pour la protection contre des mesures préjudiciables.

Cette observation s'applique par analogie aux articles 5 et 8 de l'avant-projet.

Article 3

9. Selon l'article 21, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes", "[I]l a protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts". L'exposé des motifs précise à cet égard ce qui suit:

"La modification apportée interdit l'abus des procédures. Il est ainsi précisé au paragraphe 1^{er} que l'abus de procédure peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts."

L'abus sera apprécié par le juge en tenant compte des circonstances de faits qui démontrent que la personne a fait usage des procédures dans l'unique but de tirer profit de la protection. Le juge évaluera les dommages.

Cet ajout rend impossible la possibilité d'invoquer la protection (simplement) pour des raisons qui ne sont pas conformes à l'intention de la loi".

Compte tenu notamment de l'importance pour l'applicabilité du dispositif concerné, il est conseillé de préciser dans le texte de la disposition en projet ce qu'il y a lieu d'entendre par "l'abus des procédures". En outre, il est recommandé de préciser, à tout le moins dans l'exposé des motifs, comment la disposition selon laquelle l'abus peut donner lieu "au paiement de dommages et intérêts" s'articule avec les règles du droit commun de la responsabilité.

Cette observation s'applique par analogie à l'article 22, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" (article 4 de l'avant-projet), ainsi qu'aux dispositions analogues figurant dans les chapitres III et IV.

opgelegd. Om die redenen moet voor artikel 17, 2^o, van het voorontwerp wel degelijk de optioneel bicamerale wetgevingsprocedure worden gevuld, wat betekent dat die bepaling moet worden ondergebracht in een afzonderlijk voorontwerp van wet dat volgens die procedure moet worden behandeld.

Artikel 2

8. Het ontworpen artikel 7, tweede lid, van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" bepaalt dat "wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, (...) enkel de bepalingen van onderhavige wet van toepassing zijn". Met het oog op de duidelijkheid en de rechtszekerheid verdient het aanbeveling uitdrukkelijk te verwijzen naar de bepalingen van deze wet van 10 mei 2007 die specifiek relevant zijn voor de bescherming tegen nadelige maatregelen.

Deze opmerking geldt op overeenkomstige wijze voor de artikelen 5 en 8 van het voorontwerp.

Artikel 3

9. Luidens het ontworpen artikel 21, § 1, tweede lid, van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" geldt "[d]e bescherming bedoeld in dit artikel (...) niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding". In de memorie van toelichting wordt daarover het volgende uiteengezet:

"De wetswijziging verbiedt misbruik van de procedures. Dat doet ze door in paragraaf 1 te preciseren dat misbruik aanleiding kan geven tot de betaling van een schadevergoeding."

Het misbruik zal door de rechter beoordeeld worden rekening houdend met de feitelijke omstandigheden waaruit blijkt dat de betrokkenen de procedure heeft gebruikt met als enig doel voordeel te halen uit de bescherming. De rechter zal eveneens de schade begrenzen.

Deze toevoeging maakt het onmogelijk om de bescherming (louter) in te roepen om redenen die niet stroken met de opzet van de wet."

Mede gelet op het belang voor de toepasselijkheid van de betrokken regeling, is het raadzaam om in de tekst van de ontworpen bepaling te verduidelijken wat onder "misbruik van de procedures" moet worden verstaan. Bovendien verdient het aanbeveling om, minstens in de memorie van toelichting, te verduidelijken hoe de bepaling dat misbruik aanleiding kan geven "tot het betalen van een schadevergoeding" zich verhoudt tot de gemeenrechtelijke aansprakelijkheidsregels.

Deze opmerking geldt op overeenkomstige wijze voor het ontworpen artikel 22, § 1, tweede lid, van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" (artikel 4 van het voorontwerp), alsook voor de gelijkaardige bepalingen in de hoofdstukken III en IV.

Elle s'applique également par analogie à l'article 32terdecies, § 8, en projet, de la loi du 4 août 1996 (article 14, 6°, de l'avant-projet). Au demeurant, l'exposé des motifs contient déjà, en ce qui concerne cette disposition, un commentaire quelque peu plus circonstancié de la notion "abus des procédures".

10. L'article 21, § 5, en projet, de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" s'énonce comme suit:

"La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou qui ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide et assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* [lire: par analogie] à ces personnes.

La protection visée dans le présent article ne s'applique pas aux personnes qui ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination".

Cette disposition vise à donner suite à l'arrêt *Hakelbracht* du 20 juin 2019¹², dans lequel la Cour de justice a jugé ce qui suit:

"L'article 24 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, dans une situation où une personne s'estimant victime d'une discrimination fondée sur le sexe a déposé plainte, un travailleur l'ayant soutenue dans ce contexte est protégé contre les mesures de rétorsion prises par l'employeur seulement s'il est intervenu en qualité de témoin dans le cadre de l'instruction de cette plainte et que son témoignage répond à des exigences formelles prévues par ladite réglementation".

L'article 24 de la directive 2006/54/CE¹³, intitulé "Protection contre les rétorsions", s'énonce comme suit:

"Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y

¹² C.J.U.E., 20 juin 2019, C-404/18, *Hakelbracht* e.a., ECLI:EU:C:2019:523.

¹³ directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 "relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail".

Ze geldt eveneens op overeenkomstige wijze voor het ontworpen artikel 32terdecies, § 8, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 14, 6°, van het voorontwerp). Overigens bevat de memorie van toelichting met betrekking tot die bepaling reeds een wat meer omstandige besprekking van het concept "misbruik van de procedures".

10. Het ontworpen artikel 21, § 5, van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" luidt als volgt:

"De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* [lees: op overeenkomstige wijze] van toepassing op deze personen.

De in dit artikel bedoelde bescherming is niet van toepassing op de personen die een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie."

Met deze bepaling wordt beoogd om tegemoet te komen aan het arrest *Hakelbracht* van 20 juni 2019¹² waarin het Hof van Justitie oordeelde als volgt:

"Artikel 24 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke in een situatie waarin door een persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van geslacht een klacht is ingediend, een werknemer die deze persoon in die context heeft gesteund slechts beschermd is tegen represaillemaatregelen van de werkgever indien hij als getuige is opgetreden in het kader van het onderzoek van die klacht en zijn getuigenis aan de formele vereisten van die regeling voldoet."

Artikel 24 van richtlijn 2006/54/EG¹³, met als opschrift "Bescherming tegen represailles", luidt als volgt:

"De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor bescherming van werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de

¹² HvJ 20 juni 2019, C-404/18, *Hakelbracht* e.a., ECLI:EU:C:2019:523.

¹³ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 "betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep".

compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement".

En vertu de l'alinéa 3, en projet, la protection ne s'applique pas aux "personnes qui ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination".

À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit:

"Si ces personnes ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination, elle ne peuvent pas bénéficier de la protection contre des mesures préjudiciables.

Les normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination comprennent notamment l'obligation éventuelle de signalement dans certaines situations qui découle du contrat de travail individuel, les codes déontologiques et les directives pertinentes dans les conventions collectives de travail".

On n'aperçoit toutefois pas clairement si l'infraction doit concerner les mêmes faits et situations que ceux sur lesquels porte la protection visée au paragraphe 5. La portée de la notion "manifeste" n'apparaît pas non plus clairement et pourrait être source d'insécurité juridique quant au champ d'application du mécanisme de protection. Enfin, l'on peut s'interroger sur ce qui doit ou non être considéré comme une "norme de conduite contraignante visant à prévenir la discrimination". Il n'est pas d'emblée évident que notamment les "directives" qui font partie de conventions collectives de travail, mentionnées dans l'exposé des motifs, si elles sont définies en tant que telles, aient un caractère contraignant.

Le Conseil d'État n'aperçoit pas d'emblée comment cette exception au champ d'application du mécanisme de protection est compatible avec l'article 24 de la directive 2006/54/CE, dès lors que cette disposition de la directive ne fait pas mention d'une telle exception¹⁴. Il est dès lors conseillé de prendre contact à ce sujet avec les services de la Commission européenne, d'autant plus qu'un arrêt de la Cour de Justice est à l'origine de la transposition de cette disposition de la directive. S'il s'avérait que la compatibilité avec cette disposition de la directive peut être justifiée, il faudra intégrer cette justification

¹⁴ Dans la mesure où on a pu le vérifier, les communautés et les régions ne prévoient d'ailleurs pas pareille exception lors de la transposition de cette disposition de la directive dans le cadre de leurs compétences. Voir par exemple le décret de la Communauté flamande et de la Région flamande du 19 mars 2021 "tot wijziging van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid", ainsi que l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale 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".

werknelmers volgens de nationale wetgeving en/of praktijken, tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven."

Krachtens het ontworpen derde lid geldt de bescherming niet ten aanzien van "de personen die een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie".

In de memorie van toelichting wordt hierover het volgende opgemerkt:

"Wanneer deze personen een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie, kunnen zij de bescherming tegen nadelige maatregelen niet genieten.

De bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie zijn onder andere de eventuele meldingsplicht in bepaalde situaties die voortvloeit uit de individuele arbeidsovereenkomst, de deontologische codes en de ter zake doende richtlijnen in de collectieve arbeidsovereenkomsten."

Het is evenwel niet duidelijk of de inbreuk betrekking moet hebben op dezelfde feiten en situaties als deze waarop de bescherming bedoeld in paragraaf 5 betrekking heeft. Ook de draagwijdte van het begrip "manifest" is onduidelijk en dreigt tot rechtsonzekerheid over het toepassingsgebied van het beschermingsmechanisme te leiden. Ten slotte kan er twijfel rijzen over wat al dan niet moet worden beschouwd als een "bindende gedragsnorm ter preventie van discriminatie". Onder meer van de in de memorie van toelichting vermelde "richtlijnen" die deel uitmaken van collectieve arbeidsovereenkomsten, ligt het niet zonder meer voor de hand dat, indien zij als dusdanig zijn omschreven, een bindend karakter hebben.

De Raad van State ziet niet dadelijk in hoe die uitzondering op het toepassingsgebied van het beschermingsmechanisme verenigbaar is met artikel 24 van richtlijn 2006/54/EG, aangezien die richtlijnbepaling geen melding maakt van een dergelijke uitzondering.¹⁴ Het is dan ook raadzaam om hierover contact op te nemen met de diensten van de Europese Commissie, temeer daar een arrest van het Hof van Justitie de aanleiding vormt voor de omzetting van die richtlijnbepaling. Indien zou blijken dat een verantwoording mogelijk is van de verenigbaarheid met die richtlijnbepaling, moet die in de memorie

¹⁴ Voor zover kon worden nagegaan, is door de gemeenschappen en de gewesten overigens niet in een dergelijke uitzondering voorzien bij de omzetting van die richtlijnbepaling binnen hun bevoegdheidssfeer. Zie bijvoorbeeld het decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest van 19 maart 2021 "tot wijziging van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid", alsook de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 27 januari 2022 "tot wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling".

dans l'exposé des motifs. En outre, l'objectif et la portée de cette disposition doivent également être précisés, compte tenu de ce qui vient d'être exposé ci-dessus.

Cette observation s'applique par analogie à l'article 22, § 7, en projet, de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" (article 4 de l'avant-projet), ainsi qu'aux dispositions analogues figurant dans les chapitres III et IV¹⁵.

Article 4

11.1. L'article 22, § 5, en projet, de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes", prévoit que, outre la personne concernée par la violation alléguée, l'Institut, le Centre¹⁶ ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit:

"Le paragraphe mentionne désormais également explicitement l'Institut comme demandeur potentiel de la réintégration, en plus de la personne concernée par la violation alléguée et du groupement d'intérêts".

Il ne ressort ni de la disposition en projet, ni de l'exposé des motifs que l'accord du travailleur concerné est requis pour l'introduction de la demande de réintégration. Même si l'acceptation de la demande par l'employeur n'aboutirait pas automatiquement au rétablissement des relations de travail ou à la modification des conditions de travail, l'impact de cette demande sur la situation du travailleur est de nature telle qu'il est nécessaire qu'il y donne préalablement son accord. Cette manière de procéder serait également davantage conforme à des régimes similaires relatifs à l'action en justice par les organismes concernés¹⁷.

La disposition en projet sera dès lors complétée en ce sens.

¹⁵ La circonstance que les dispositions de la directive, que ces dispositions en projet doivent transposer, sont formulées de manière un peu différente, n'y change rien.

¹⁶ Cette observation vaut sous réserve de ce qui a été exposé au point 6.2.2 concernant la mention du Centre.

¹⁷ L'article 36 de la loi du 20 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" s'énonce comme suit: "Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime".

L'article 6, § 4, de l'accord de coopération du 12 juin 2013 s'énonce comme suit: "La procédure dont il est question au présent article pourra être entamée si la victime est connue avec l'autorisation expresse de la victime de discrimination. La procédure peut aussi être entamée s'il n'y a pas de victimes connues".

van toelichting worden opgenomen. Bovendien moet ook de doelstelling en de draagwijde van deze bepaling worden verduidelijkt, rekening houdend met wat zo-even is uiteengezet.

Deze opmerking geldt op overeenkomstige wijze voor het ontworpen artikel 22, § 7, van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" (artikel 4 van het voorontwerp), alsook voor de gelijkaardige bepalingen in de hoofdstukken III en IV.¹⁵

Artikel 4

11.1. Luidens het ontworpen artikel 22, § 5, van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" kunnen naast de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, ook het Instituut, het Centrum¹⁶ of een belangenvereniging verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

In de memorie van toelichting wordt hierover het volgende opgemerkt:

"De paragraaf vermeldt nu naast de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en de belangenvereniging, ook uitdrukkelijk het Instituut als mogelijke indiener van het verzoek tot re-integratie."

Noch uit de ontworpen bepaling, noch uit de memorie van toelichting blijkt dat voor het indienen van het verzoek tot re-integratie de instemming van de betrokken werknemer vereist is. Zelfs indien het inwilligen van het verzoek door de werkgever niet automatisch zou leiden tot het herstel van de arbeidsbetrekkingen of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden, is de impact van dat verzoek op de situatie van de werknemer van dien aard dat het noodzakelijk is dat hij zich er voorafgaandelijk mee akkoord verklaart. Die werkwijze zou ook beter aansluiten bij gelijkaardige regelingen over het optreden in rechte door de betrokken instellingen.¹⁷

De ontworpen bepaling moet dan ook in die zin worden aangevuld.

¹⁵ De omstandigheid dat de bij die ontworpen bepalingen om te zetten richtlijnbepalingen ietwat anders zijn geformuleerd doet daar geen afbreuk aan.

¹⁶ Deze opmerking geldt onder voorbehoud van wat in opmerking 6.2.2 is uiteengezet wat betreft de vermelding van het Centrum.

¹⁷ Artikel 36 van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" luidt als volgt: "Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van het Instituut en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen."

Artikel 6, § 4, van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 luidt als volgt: "Een procedure waarvan sprake in dit artikel kan worden opgestart na uitdrukkelijke toestemming van het slachtoffer van discriminatie indien het slachtoffer gekend is. De procedure kan eveneens worden opgestart als er geen slachtoffers gekend zijn."

11.2. Dès lors que l'article 22 de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes" est remplacé dans son intégralité, le paragraphe 7/1 doit être renomméroté en paragraphe 8 et le paragraphe 8 en paragraphe 9.

11.3. Ces observations s'appliquent par analogie à l'égard des dispositions similaires figurant dans les chapitres III et IV.

CHAPITRE V

12. Ainsi que l'indique l'exposé des motifs, les modifications de la loi du 4 août 1996 liées directement à l'arrêt *Hakelbracht* sont limitées aux "comportements de violence et de harcèlement moral discriminatoire (c'est-à-dire liés à un des critères de discrimination visés à l'article 32ter, alinéa 2 (...)) ainsi [qu'au] harcèlement sexuel". L'intention est que les mesures instaurées par les chapitres II à IV de l'avant-projet s'appliquent dans ces cas. Cette manière de procéder a pour effet que la protection de témoins et de personnes, qui offrent une forme d'aide à une personne qui estime être victime d'une discrimination, est toutefois élargie aux cas dans lesquels la loi du 30 juillet 1981 et les lois des 10 mai 2007 sont applicables, mais que certaines conditions de forme continuent à s'appliquer à la protection prévue par la loi du 4 août 1996¹⁸.

Cette façon de procéder n'est pas contraire en soi aux dispositions de la directive à transposer, qui imposent au législateur de prévoir des mécanismes de protection appropriés, dès lors que le régime de la loi du 4 août 1996 s'inscrit en dehors du champ d'application de cette directive. Il n'en demeure pas moins qu'une différence de traitement est établie (ou renforcée) entre des catégories comparables de personnes. Il est recommandé de compléter l'exposé des motifs par une justification de ce choix politique au regard du principe d'égalité.

Article 14

13. Dès lors que le paragraphe 6 de l'article 32*tredecies* (futur article 32*terdecies*) est abrogé par l'article 14, 5°, de l'avant-projet, les paragraphes insérés par le point 6° sont numérotés de 6 à 8 et non pas de 7 à 9.

¹⁸ Ainsi, l'article 32*tredecies* (futur article 32*terdecies*), § 1^{er}/1, 5°, de la loi du 4 août 1996, prévoit, même après la modification apportée par l'article 14 de l'avant-projet, que peut bénéficier de la protection "le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice".

11.2. Aangezien artikel 22 van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" in zijn geheel wordt vervangen, moet paragraaf 7/1 worden vernummerd tot paragraaf 8 en paragraaf 8 tot paragraaf 9.

11.3. Deze opmerkingen gelden op overeenkomstige wijze ten aanzien van de gelijkaardige bepalingen in de hoofdstukken III en IV.

HOOFDSTUK

12. Zoals wordt uiteengezet in de memorie van toelichting, zijn de wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 die rechtstreeks verband houden met het arrest *Hakelbracht* beperkt tot "geweld en pesterijen met een discriminatoir karakter (d.w.z. die verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in artikel 32ter, tweede lid (...)) en op ongewenst seksueel gedrag". Het is de bedoeling dat in die gevallen de regelingen ingevoerd bij de hoofdstukken II tot IV van het voorontwerp toepassing vinden. Het gevolg van deze werkwijze is dat de bescherming voor getuigen en personen die een vorm van bijstand bieden aan een persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie, wel wordt verruimd in de gevallen waarin de wet van 30 juli 1981 en de wetten van 10 mei 2007 van toepassing zijn, maar dat voor de bescherming waarin de wet van 4 augustus 1996 voorziet, nog steeds bepaalde vormvoorwaarden gelden.¹⁸

Deze werkwijze strijdigt op zichzelf niet met de om te zetten richtlijnbepalingen, op grond waarvan de wetgever moet voorzien in passende beschermingsmechanismen, aangezien de regeling van de wet van 4 augustus 1996 buiten het toepassingsgebied van die richtlijn valt. Dat neemt niet weg dat er een verschil in behandeling tot stand wordt gebracht (of versterkt) tussen vergelijkbare categorieën van personen. Het verdient aanbeveling om de memorie van toelichting aan te vullen met een verantwoording van deze beleidskeuze in het licht van het gelijkheidsbeginsel.

Artikel 14

13. Aangezien paragraaf 6 van artikel 32*tredecies* (toekomstig artikel 32*terdecies*) wordt opgeheven bij artikel 14, 5°, van het voorontwerp, kunnen de paragrafen die bij punt 6° worden ingevoegd, worden genummerd van 6 tot 8 in plaats van van 7 tot 9.

¹⁸ Zo bepaalt artikel 32*tredecies* (toekomstig artikel 32*terdecies*), § 1^{er}, 5°, van de wet van 4 augustus 1996 ook na de wijziging bij artikel 14 van het voorontwerp dat de bescherming kan worden genoten door "de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte".

14. Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de remplacer la référence à “des législations de lutte contre les discriminations” par des références aux lois ou dispositions légales spécifiques¹⁹.

Article 17

15. En vertu de l'article 32*octiesdecies*, alinéa 3, actuellement en vigueur, de la loi du 4 août 1996, le “greffier du Conseil d'État, section administration, [doit] notifie[r], sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre”.

L'article 17, 2°, de l'avant-projet vise à étendre cette obligation de notification aux “arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des risques psychosociaux, dont des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail”.

À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit:

“En outre, les arrêts du Conseil d'État devant être transmis au service désigné par le Roi ont été étendus à ceux des causes dans lesquelles sont invoqués des risques psychosociaux au travail (dont des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail). Il ne s'agit donc plus seulement des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre. En effet, lorsque les faits de la cause ont trait à l'application de la procédure interne pour risques psychosociaux au travail ou à un contexte de risques psychosociaux, l'arrêt présente un intérêt même si le requérant ne soulève pas de moyens liés à la loi Bien-être”.

La question se pose de savoir si la définition des arrêts à transmettre est suffisamment claire pour être applicable dans la pratique. Dans une interprétation large, cette définition englobe par exemple un arrêt dans lequel aucun moyen n'est soulevé en ce qui concerne les risques psychosociaux au travail en tant que tels, mais dans lequel, par exemple, l'exposé des faits mentionne par contre des circonstances susceptibles d'être considérées comme de tels risques.

En tout état de cause, force est de constater que les autres obligations incombant aux greffiers sont définies plus précisément dans l'article à modifier. En ce qui concerne les greffiers des tribunaux du travail et des cours du travail, il s'agit plus précisément “des décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire”. Les greffiers des tribunaux correctionnels et des cours d'appel doivent notifier “les décisions relatives aux infractions découlant de l'application du présent chapitre”.

¹⁹ La modification en projet peut d'ailleurs être mise à profit pour apporter une précision similaire à l'article 32*decies*, § 1^{er}/1, alinéa 2, 2°, a), de la loi du 4 août 1996.

14. Met het oog op de rechtszekerheid verdient het aanbeveling om de verwijzing naar “de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie” te vervangen door verwijzingen naar de specifieke wetten of wetsbepalingen.¹⁹

Artikel 17

15. Krachtens het actueel geldende artikel 32*octiesdecies*, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 moet de “griffier van de Raad van State, afdeling administratie, (...) de door de Koning aangeduiden dienst, bij gewone brief, in kennis [stellen] van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk”.

Artikel 17, 2°, van het voorontwerp strekt ertoe die verplichting tot kennisgeving uit te breiden tot “de arresten die betrekking hebben op zaken waarin psychosociale risico's op het werk, waaronder feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, worden ingeroepen”.

In de memorie van toelichting wordt daarover het volgende opgemerkt:

“Bovendien werden de arresten van de Raad van State, die moeten overgemaakt worden aan de door de Koning aangeduiden dienst, uitgebreid naar deze die betrekking hebben op zaken waarin psychosociale risico's op het werk (waaronder feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk) worden ingeroepen. Het gaat dus niet meer enkel over de zaken waarin middelen worden ingeroepen die betrekking hebben op de toepassing van dit hoofdstuk. Inderdaad, wanneer de feiten van de zaak betrekking hebben op de toepassing van de interne procedure voor psychosociale risico's op het werk of op een context van psychosociale risico's, is het arrest van belang, ook als de verzoeker geen middelen inroeft betreffende de schending van de Welzijnswet.”

De vraag rijst of de omschrijving van de te bezorgen arresten voldoende duidelijk is om praktisch toepasbaar te zijn. In een ruime interpretatie omvat die omschrijving bijvoorbeeld een arrest waarin geen enkel middel betrekking heeft op de psychosociale risico's op het werk als dusdanig, maar waarin bijvoorbeeld in het feitenrelaas wel omstandigheden worden vermeld die als dergelijke risico's zouden kunnen worden beschouwd.

Er moet in elk geval worden vastgesteld dat de overige verplichtingen in hoofde van griffiers in het te wijzigen artikel nauwkeuriger zijn omschreven. Wat de griffiers van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven betreft gaat het namelijk om “de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek”. De griffiers van de correctionele rechtbanken en de hoven van beroep moeten “de beslissingen betreffende misdrijven die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk” ter kennis brengen.

¹⁹ De ontworpen wijziging kan overigens te baat worden genomen voor een gelijkaardige verduidelijking in artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 2°, a), van de wet van 4 augustus 1996.

Compte tenu des considérations qui précèdent, il est conseillé de soumettre la disposition en projet à un examen complémentaire.

*

<i>Le greffier</i> Annemie GOOSSENS	<i>Le président</i> Wilfried VAN VAERENBERGH
--	---

Het is raadzaam om de ontworpen bepaling in het licht hiervan aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen.

*

<i>De griffier</i> Annemie GOOSSENS	<i>De voorzitter</i> Wilfried VAN VAERENBERGH
--	--

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail, du ministre de la Mobilité et de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre du Travail, le ministre de la Mobilité et la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité sont chargés de présenter en Notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition générale****Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2**Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes****Art. 2**

L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes est remplacé par ce qui suit:

"Art. 7. Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk, de minister van Mobiliteit en de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Mobiliteit en de staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit zijn ermee belast in Onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1**Algemene Bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2**Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen****Art. 2**

Artikel 7 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt vervangen als volgt:

"Art. 7. Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de

peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 22 de la présente loi s'applique.”.

Art. 3

Dans l'article 21, de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1^{er} et 16^o, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.”;

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

“§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;

- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile

arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 22 van onderhavige wet van toepassing is.”.

Art. 3

In artikel 21, van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1^o en 16^o, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;

- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;

- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de

déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi;

— une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.”;

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

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

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciale n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciale est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.”;

4° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciale a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 23, § 2, soit au dommage

onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings;

— een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.”;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.”;

4° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding in artikel 23, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden

que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2 de cette loi.”;

5° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit:

“§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.”;

6° il est inséré un paragraphe 5/1 rédigé comme suit:

“§ 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.”.

Art. 4

L'article 22 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 22. § 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et

schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2, van deze wet.”;

5° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt:

“§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.”;

6° er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende:

“§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartijd van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking.”.

Art. 4

Artikel 22 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 22. § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van

des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1^o et 16^o, l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne;

- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;

- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification à l'auditeur du travail;

- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte

de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1^o en 16^o, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvooraarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;

- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met toezicht belaste ambtenaren;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;

- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave gedaan aan de Arbeidsauditeur;

- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging;

- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding

contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

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

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciale est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, ou, avec l'accord de cette dernière, l'Institut ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans le service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciale intervient après la cessation de la relation de travail.

van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingeleid en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvooraarden wijzigt in strijd met § 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of, mits instemming van deze persoon, het Instituut of een belangenvereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvooraarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of diens functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvooraarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée:

1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au § 5, n'est pas réintégrée ou ne peut exercer sa fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au § 5 et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée par la violation alléguée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2 de cette loi.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la question de la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen:

1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in § 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1;

2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in § 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de persoon op die de inbreuk betrekking heeft geleden schade. In laatstgenoemde geval moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2 van deze wet.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.

§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens

en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

§ 9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.”.

CHAPITRE 3

Modifications de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

Art. 5

L'article 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie est remplacé par ce qui suit:

“Art. 6. Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 15 de la présente loi s'applique.”.

Art. 6

Dans l'article 14 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1^{er} et 16^o, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour

in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartijd van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.”.

HOOFDSTUK 3

Wijzigingen van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

Art. 5

Artikel 6 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden wordt vervangen als volgt:

“Art. 6. Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van in artikel 2, § 1, 1° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 15 van onderhavige wet van toepassing is.”.

Art. 6

In artikel 14 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^{er} en 16^o, mag geen nadelige maatregel worden getroffen

des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.”;

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

“§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d'un groupement d'intérêts;

- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi;

- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.”;

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

“§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement ou une plainte a été introduit ou qu'une action en justice a été intentée en

ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;

- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;

- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings;

- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.”;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd

raison d'une violation de cette loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.”;

4° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 16, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 16, § 2 de cette loi.”;

5° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit:

“§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.”;

6° il est inséré un paragraphe 5/1 rédigé comme suit:

ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.”;

4° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding in artikel 16, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokken de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 16, § 2, van deze wet.”;

5° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt:

“§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.”;

6° er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende:

“§ 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.”.

Art. 7

L'article 15 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Art. 15. § 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1^o et 16^o, l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

— un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne;

“§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartijd van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking.”.

Art. 7

Artikel 15 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 15. § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^o en 16^o, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;

— un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou d'un groupement d'intérêts;

— une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification à l'auditeur du travail;

— une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

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

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciale est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

— een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met toezicht belaste ambtenaren;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;

— een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave gedaan aan de Arbeidsauditeur;

— een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingeleid en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, ou, avec l'accord de cette dernière, le Centre ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans le service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée:

1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au § 5, n'est pas réintégrée ou ne peut exercer sa fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au § 5 et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée par la violation alléguée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 16, § 2 de cette loi.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt in strijd met § 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of, mits akkoord van deze persoon, het Centrum of een belangenvereniging verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of diens functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen:

1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in § 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1;

2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in § 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, gelijk aan hetzelfde een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzelfde aan de werkelijk door de persoon op die de inbreuk betrekking heeft geleden schade. In laatstgenoemde geval moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 16, § 2 van deze wet.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la question de la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

§ 9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.”

CHAPITRE 4

Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Art. 8

L'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination est remplacé par ce qui suit:

“Art. 6. Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.

§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartijd van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.”

HOOFDSTUK 4

Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Art. 8

Artikel 6 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie wordt vervangen als volgt:

“Art. 6. Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van

personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 17 de la présente loi s'applique.”.

Art. 9

Dans l'article 16 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1^{er} et 17^o, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.”;

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

“§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 17 van onderhavige wet van toepassing is.”.

Art. 9

In artikel 16 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^o en 17^o, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;

- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

— un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d’un groupement d’intérêts;

— une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d’instruction, ou une notification au procureur du Roi;

— une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d’intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

— une action en justice introduite par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d’intérêts en son nom propre avec l’autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.”;

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

“§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu’un signalement ou une plainte a été introduit ou qu’une action en justice a été intentée en raison d’une violation de cette loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsqu’une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l’encontre de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciale n’est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à celui ou celle contre qui l’action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciale est intervenue après que l’action en justice ait été intentée et ce, jusqu’à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.”;

4° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Lorsqu’il a été jugé qu’une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l’auteur de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le

— een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;

— een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings;

— een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.”;

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.”;

4° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen

montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 18, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 18, § 2 de cette loi.”;

5° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit:

“§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.”;

6° il est inséré un paragraphe 5/1 rédigé comme suit:

“§ 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.”.

Art. 10

L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding in artikel 18, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 18, § 2, van deze wet.”;

5° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt:

“§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.”;

6° er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende:

“§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartijd van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking.”.

Art. 10

Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 17. § 1^{er}. Lorsqu’un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l’article 4, 1^o et 17^o, l’employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l’encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l’action en justice.

La protection visée par le présent article ne s’applique pas en cas d’usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s’entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d’entendre par signalement, plainte ou action en justice:

- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l’entreprise ou de l’institution qui occupe la personne;

- un signalement ou une dénonciation fait, ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d’un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d’un groupement d’intérêts;

- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d’instruction, ou une notification à l’auditeur du travail;

- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

- une action en justice introduite par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d’intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

“Art. 17. § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^o en 17^o, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;

- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met toezicht belaste ambtenaren;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;

- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave gedaan aan de Arbeidsauditeur;

- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging;

— une action en justice introduite par l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d’intérêts en son nom propre avec l’autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

§ 4. Afin de bénéficier de la protection visée au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu’un signalement ou une plainte a été introduit ou qu’une action en justice a été intentée en raison d’une violation de cette loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsque l’employeur prend une mesure préjudiciable à l’égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l’employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n’est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

Cette charge incombe également à l’employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l’action en justice ait été intentée et ce, jusqu’à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l’employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, ou, avec l’accord de cette dernière, le Centre ou un groupement d’intérêts peut demander que l’entreprise ou l’institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L’employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L’employeur qui réintègre la personne dans l’entreprise ou dans le service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

— een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in § 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingeleid en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvooraarden wijzigt in strijd met § 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of, mits instemming van deze persoon, het Centrum of een belangenvereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvooraarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of diens functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvooraarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée:

1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au § 5, n'est pas réintégrée ou ne peut exercer sa fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er};

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au § 5 et que la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée par la violation alléguée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 18, § 2 de cette loi.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la question de la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, premier alinéa, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen:

1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in § 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1;

2° Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in § 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, gelijk aan hetzelfde een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzelfde aan de werkelijk door de persoon op die de inbreuk betrekking heeft geleden schade. In laatstgenoemde geval moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 18, § 2 van deze wet.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn *mutatis mutandis* van toepassing op deze personen.

§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de

de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

§ 9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.”.

CHAPITRE 5

Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 11

Dans l'article 2, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, remplacé par la loi du 11 juin 2002, les mots “des sections 1^{re} et 3” sont remplacés par les mots “des sous-sections 1^{re} et 3 de la section 2”.

Art. 12

À l'article 32ter de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par les lois du 10 janvier 2007 et 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le premier alinéa, 2°, les mots “Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre” sont abrogés;

2° dans le premier alinéa, le 3° est remplacé par ce qui suit:

“3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une

identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartijd van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.”.

HOOFDSTUK 5

Wijzigingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 11

In artikel 2, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, vervangen bij de wet van 11 juni 2002, worden de woorden “de afdelingen 1 en 3” vervangen door de woorden “de onderafdelingen 1 en 3 van afdeling 2”.

Art. 12

In artikel 32ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wetten van 10 januari 2007 en 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2°, worden de woorden “Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidsstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie” opgeheven;

2° in het eerste lid, wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt:

“3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast,

personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.”;

3° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

“La violence au travail et le harcèlement moral au travail peuvent être liés notamment à l’âge, à l’état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l’état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l’origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l’ascendance, à l’origine nationale ou ethnique, au sexe, à l’orientation sexuelle, à l’identité de genre, à l’expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l’accouchement, à l’allaitement, à la maternité, à l’adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité.”.

Art. 13

Dans l’article 32*decies*, § 1^{er}/1, alinéa 1, de la même loi, inséré par la loi du 28 mars 2014, les mots “le tribunal du travail” sont remplacés par les mots “la juridiction compétente”.

Art. 14

Dans l’article 32*tredecies* de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par les lois du 10 janvier 2007 et 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° le mot “*tredecies*” est remplacé par le mot “*terdecies*”;

2° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

“§ 1^{er}. L’employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail du travailleur, visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l’égard de ce même travailleur pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte, de l’action en justice ou du témoignage.

En outre, pendant la relation de travail, l’employeur ne peut pas prendre une mesure préjudiciable vis-à-vis de ce même travailleur et pour les mêmes motifs que ceux visés à l’alinéa 1^{er}, sauf s’il s’agit d’une mesure

in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.”;

3° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

“Geweld op het werk en pesterijen op het werk kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.”.

Art. 13

In artikel 32*decies*, § 1/1, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 28 maart 2014, worden de woorden “de arbeidsrechtbank” vervangen door de woorden “het bevoegde rechtscollege”.

Art. 14

In artikel 32*tredecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wetten van 10 januari 2007 en 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord “*tredecies*” wordt vervangen door het woord “*terdecies*”;

2° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

“§ 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemer bedoeld in § 1/1 beëindigen, noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, om redenen die verband houden met de indiening of de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever tijdens de arbeidsverhouding, ten aanzien van dezelfde werknemer en om dezelfde redenen als deze bedoeld in het eerste lid, geen nadelige maatregel treffen, behalve wanneer het

de prévention prise pour éliminer le danger, prévenir ou limiter les dommages, conformément à l'article 32/2, § 4 et pour autant qu'elle présente un caractère proportionnel et raisonnable.”;

3° dans le paragraphe 1^{er}/1, alinéa 1^{er} les modifications suivantes sont apportées:

a) la phrase “Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er}.” est remplacée par la phrase “Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er} les travailleurs qui, pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail qui ne sont pas liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2, entreprennent les démarches suivantes.”;

b) au 1°, 2°, c), 3°, c) et 5°, les mots “pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail” sont remplacés par les mots “pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail”;

c) au 2°, c) et 3°, c), les mots “de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail” sont abrogés;

4° au paragraphe 2 les modifications suivantes sont apportées:

a) dans l'alinéa 1^{er}, les mots “le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage” sont remplacés par les mots “le moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte ou du dépôt du témoignage”;

b) dans l'alinéa 2, les mots “après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.” sont remplacés par les mots “suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.”;

5° le paragraphe 6 est abrogé;

6° l'article est complété par les paragraphes 6, 7 et 8 rédigés comme suit:

“§ 6. Les dommages et intérêts visés au paragraphe 4 peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts visés à l'article 32decies, § 1^{er}/1.

§ 7. La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures.

gaat om een preventiemaatregel die, overeenkomstig artikel 32/2, § 4, wordt genomen om het gevaar uit te schakelen, de schade te voorkomen of te beperken, en voor zover deze een proportioneel en redelijk karakter heeft.”;

3° in paragraaf 1/1, eerste lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de zin “Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1:” wordt vervangen door de zin “Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1, de werknemers die, voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die geen verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid, de volgende stappen ondernemen.”;

b) in de bepalingen onder 1°, 2°, c), 3°, c) en 5° worden de woorden “voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk” vervangen door de woorden “voor feiten van geweld of pesterijen op het werk”;

c) in de bepalingen onder 2°, c) en 3°, c) worden de woorden “van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk” opgeheven;

4° in paragraaf 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid worden de woorden “volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring.” vervangen door de woorden: “die volgen op het moment waarop de werkgever kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis kon hebben van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, van de klacht of van het afleggen van de getuigenverklaring.”

b) in het tweede lid, worden de woorden “na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis” vervangen door de woorden “na de dag waarop de gerechtelijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden”;

5° paragraaf 6 wordt opgeheven;

6° het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 6, 7 en 8, luidende:

“§ 6. De schadevergoeding bedoeld in paragraaf 4 kan worden gecumuleerd met de schadevergoeding bedoeld in artikel 32decies, § 1/1.

§ 7. De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit

Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 8. La protection du présent article ne s'applique pas aux travailleurs qui entreprennent les démarches visées au paragraphe 1^{er}/1 pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 ou de harcèlement sexuel au travail. Ces travailleurs bénéficient de la protection des législations de lutte contre les discriminations.”.

Art. 15

Dans la même loi, il est inséré un article 32terdecies/1 rédigé comme suit:

“Art. 32terdecies/1. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, informe l'employeur:

1° dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables;

2° du fait que le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande, bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables, pour autant que ce travailleur ait donné son consentement à cette communication.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur qu'une protection contre les mesures préjudiciables lui est applicable. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de sa protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte dans laquelle le travailleur demande son intervention pour les raisons citées à l'article 32terdecies, § 1^{er}/1, 2° et 3° est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que la personne concernée bénéficie dès lors d'une protection contre les mesures préjudiciables.

misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 8. De bescherming van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die de stappen ondernehmen bedoeld in paragraaf 1/1 voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid, of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze werknemers genieten de bescherming van de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie.”.

Art. 15

In dezelfde wet wordt een artikel 32terdecies/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 32terdecies/1. Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, brengt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, de werkgever op de hoogte:

1° van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet;

2° van het feit dat de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van het verzoek, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet, voor zover deze werknemer heeft ingestemd met deze mededeling.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mee dat er een bescherming tegen nadelige maatregelen op hem van toepassing is. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van zijn bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht, waarbij de werknemer zijn tussenkomst verzoekt voor de redenen vermeld in artikel 32terdecies, § 1/1, 2° en 3°, in ontvangst neemt ertoe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken persoon derhalve een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet.

Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32*duodecies*, alinéa 1^{er}, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables.”.

Art. 16

À l'article 32*quinquiesdecies* de la même loi, remplacé par la loi du 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 2, 3°, a), les mots “32*tredecies*, § 1^{er}/1, 5°;” sont remplacés par les mots “32*terdecies*/1, alinéa 1^{er}, 2°, pour autant qu'ils aient donné leur consentement à cette communication;”;

2° l'alinéa 2, 3° est complété par le f) rédigé comme suit:

“f) il informe l'employeur du fait que la demande mentionne des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés ou non à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32*ter*, alinéa 2 de la loi ou des faits de harcèlement sexuel au travail”.

Art. 17

Dans l'article 32*octiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007 et modifié par la loi du 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans les alinéas 1^{er}, 2 et 3, les mots “sous simple lettre,” sont chaque fois abrogés;

2° dans l'alinéa 3, les mots “section administration” sont remplacés par les mots “section du contentieux administratif”.

CHAPITRE 6

Disposition finale

Art. 18

La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour après sa publication au *Moniteur belge*.

Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32*duodecies*, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, komt het aan de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet.”.

Art. 16

In artikel 32*quinquiesdecies* van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid, 3°, a) worden de woorden “32*tredecies*, § 1/1, 5°” vervangen door de woorden; “32*terdecies*/1, eerste lid, 2°, voor zover zij hebben ingestemd met deze mededeling;”;

2° het tweede lid, 3° wordt aangevuld met de bepaling onder f), luidende:

“f) hij informeert de werkgever over het feit dat het verzoek melding maakt van feiten van geweld of pesten op het werk die al dan niet verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32*ter*, tweede lid van de wet, of op feiten van ongewenst sekseel gedrag op het werk”.

Art. 17

In artikel 32*octiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007 en gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste, tweede en derde lid worden de woorden “bij gewone brief,” telkens opgeheven;

2° in het derde lid worden de woorden “afdeling administratie” vervangen door de woorden “afdeling bestuursrechtspraak”.

HOOFDSTUK 6

Slotbepaling

Art. 18

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Donné à Bruxelles, le 10 novembre 2022

Gegeven te Brussel, 10 november 2022

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Le ministre de la Mobilité,

Georges Gilkinet

*La secrétaire d'État à l'Égalité des genres,
à l'Égalité des chances et à la Diversité,*

Sarah Schlitz

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister Werk,

Pierre-Yves Dermagne

De minister van Mobiliteit,

Georges Gilkinet

*De staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke
Kansen en Diversiteit,*

Sarah Schlitz

COORDINATION DES ARTICLES

Texte de base	Texte adapté au projet de loi
LOIS ANTI-DISCRIMINATION (17/10/2022)	
Art. 7 loi genre¹, art. 6 loi racisme², art. 6 loi anti-discrimination³	Art. 7 loi genre, art. 6 loi racisme, art. 6 loi anti-discrimination
Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement [ou de harcèlement sexuel] ⁴ dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement [ou de harcèlement sexuel] ⁴ dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.	Sans préjudice de l'alinéa 2 , les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement [ou de harcèlement sexuel] ⁴ dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
	En cas de harcèlement [ou de harcèlement sexuel] ⁴ dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 22 de la présente loi s'applique.
Art. 21 loi genre, art. 14 loi racisme, art. 16 loi anti-discrimination	Art. 21 loi genre, art. 14 loi racisme, art. 16 loi anti-discrimination
§ 1 ^{er} . Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.	§ 1 ^{er} . Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1 ^{er} et 16 ^o , aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.
	La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts
§ 2. Au sens du § 1^{er}, il y a lieu d'entendre par plainte	§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:
- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de	- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;

¹ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

² Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie

³ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

⁴ Que pour la loi genre

I'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;	
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par [l'Institut]/[du Centre] ou un groupement d'intérêts;	- un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;
- une action en justice introduite par la personne concernée;	- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par [l'Institut]/[du Centre] ou un groupement d'intérêts.	- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;
La plainte motivée visée à l'alinéa 1 ^{er} , premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.	- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi;
	- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;
	- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;
	- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.;
§ 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.	§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au § 1 ^{er} , la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement ou une plainte a été introduit ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de cette loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.
Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa précédent, 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.	
	Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la

	violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement, de la plainte.
	Cette charge incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciale est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.
§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1 ^{er} , l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.	§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1 ^{er} , l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi . Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.
	Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2 de cette loi.
§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin en justice.	§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.
	Les dispositions de cet article s'appliquent mutatis mutandis à ces personnes.
	§ 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice, ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, alinéa 1 accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.
	Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1 ^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La

	durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.
§ 6. À la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.	§ 6. À la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.
Art. 22 loi genre, art. 15 loi racisme, art. 17 loi anti-discrimination	Art. 22 loi genre, art. 15 loi racisme, art. 17 loi anti-discrimination
§ 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.	§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1 ^o et 16 ^o , l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.
	La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.
§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.	§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciale s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciale intervenue après la rupture de la relation de travail.
§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte:	§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice:
<ul style="list-style-type: none"> - une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur; 	<ul style="list-style-type: none"> - un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne;
<ul style="list-style-type: none"> - une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe; 	<ul style="list-style-type: none"> - un signalement ou une dénonciation faits ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;
<ul style="list-style-type: none"> - une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par [l'Institut]/[le Centre] auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe; 	<ul style="list-style-type: none"> - un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;
<ul style="list-style-type: none"> - une action en justice introduite par la personne concernée; 	<ul style="list-style-type: none"> - un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;

<ul style="list-style-type: none"> - une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par [l'Institut]/[le Centre] ou un groupement d'intérêts. 	<ul style="list-style-type: none"> - une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification à l'auditeur du travail;
<p>La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;
	<ul style="list-style-type: none"> - une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;
	<ul style="list-style-type: none"> - une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.
<p>§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable 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.</p>	<p>§ 4. Afin de bénéficier de la protection visée au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement ou une plainte a été introduit ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de cette loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.</p>
<p>Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1^{er}, 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.</p>	
	<p>Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.</p>
	<p>Cette charge incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.</p>
<p>§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1^{er}, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui</p>	<p>§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au § 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, l'Institut/le Centre ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise</p>

laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.	ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.
La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.	Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.
L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.	L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans le service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.
Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.	Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciale intervient après la cessation de la relation de travail.
§ 6. À défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au § 5, alinéa 1 ^{er} , et lorsque la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1 ^{er} , l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.	§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée:
	1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au § 5, n'est pas réintégrée ou ne peut exercer sa fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er};
	2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au § 5 et que la mesure préjudiciale a été jugée contraire aux dispositions du § 1^{er}.
	Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée par la violation alléguée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

	Les dommages et intérêts visés dans ce paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2 de cette loi.
§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, aux conditions fixées antérieurement:	
1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;	
2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1 ^{er} , ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;	
3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1 ^{er} .	
	§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui, de bonne foi, interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la question de la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.
	Les dispositions de cet article s'appliquent mutatis mutandis à ces personnes.
	§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice, ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, alinéa 1 accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.
	Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1 ^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La

	durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.
§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1 ^{er} , l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le § 6.	
§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice;	
§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.	§ 9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.”.

LOI RELATIVE AU BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS LORS DE L'EXÉCUTION DE LEUR TRAVAIL

CHAPITRE I. Champ d'application et définitions	CHAPITRE I. Champ d'application et définitions
Art. 2. § 1 ^{er} . La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs	Art. 2. § 1 ^{er} . La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs
Pour l'application de la présente loi sont assimilés:	Pour l'application de la présente loi sont assimilés:
1° aux travailleurs:	1° aux travailleurs:
a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des personnes qui fournissent des prestations au sens du chapitre 1 ^{er} et 2 du titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 26 de la loi précitée sont remplies, ou aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1 ^{er} , 1 ^{bis} , du Code des impôts sur les revenus 1992;	a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des personnes qui fournissent des prestations au sens du chapitre 1 ^{er} et 2 du titre 2 de la loi du 18 juillet 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale, dans la mesure où les conditions imposées par l'article 26 de la loi précitée sont remplies, ou aux personnes qui fournissent des prestations en vue d'obtenir l'indemnité conformément à l'article 90, alinéa 1 ^{er} , 1 ^{bis} , du Code des impôts sur les revenus 1992;
b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation;	b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation;
c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;	c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;

d) les stagiaires;	d) les stagiaires;
e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement;	e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement;
2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.	2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.
§ 2. Les dispositions du chapitre V sont en outre applicables aux personnes concernées par des activités relatives aux chantiers temporaires ou mobiles.	§ 2. Les dispositions du chapitre V sont en outre applicables aux personnes concernées par des activités relatives aux chantiers temporaires ou mobiles.
§ 3. Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes que celles visées au § 1 ^{er} , qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.	§ 3. Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes que celles visées au § 1 ^{er} , qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.
§ 4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs à l'exception des sections 1 ^{re} et 3 du Chapitre Vbis.	§ 4. La présente loi ne s'applique pas aux domestiques et autres gens de maison ni à leurs employeurs à l'exception des sous-sections 1^{re} et 3 de la section 2 du Chapitre Vbis.
CHAPITRE Vbis - Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail	CHAPITRE Vbis - Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail
Section 1^{re} - Généralités	Section 1^{re} - Généralités
Sous-section 1^{re} — Définition des risques psychosociaux au travail	Sous-section 1^{re} — Définition des risques psychosociaux au travail
Art. 32/1. inchangé	Art. 32/1.
Sous-section 2 — Mesures de prévention	Sous-section 2 — Mesures de prévention
Art. 32/2. inchangé	Art. 32/2.
Section 2 - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail	Section 2 - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail
Sous-section 1^{re} — Disposition générale et définition	Sous-section 1^{re} — Disposition générale et définition
Art. 32bis. Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1 ^{er} , et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1 ^{er} , qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.	Art. 32bis. Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1 ^{er} , et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1 ^{er} , qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.
Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1 ^{er} , qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur	Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1 ^{er} , qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur

protection, les dispositions des articles 32 <i>decies</i> à 32 <i>duodecies</i> .	protection, les dispositions des articles 32 <i>decies</i> à 32 <i>duodecies</i> .
Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles la présente section s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées.	Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles la présente section s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées.
Art. 32ter. Pour l'application de la présente loi, on entend par:	Art. 32ter. Pour l'application de la présente loi, on entend par:
1° violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;	1° violence au travail: chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle la présente section est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;
2° harcèlement moral au travail: ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre;	2° harcèlement moral au travail: ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle la présente section est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. (...)
3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement , verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier , de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
	La violence au travail et le harcèlement moral au travail peuvent être liés notamment à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou

	génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prévue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité.
Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.	Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes.
Dans la mesure où le harcèlement ou la violence au travail sont liés à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de:	Dans la mesure où le harcèlement ou la violence au travail sont liés à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de:
1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;	1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
2° la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;	2° la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
3° la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.	3° la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.
Sous-section 2 — Mesures de prévention spécifiques	Sous-section 2 — Mesures de prévention spécifiques
Art. 32quater. inchangé	Art. 32quater.
Art. 32quinquies. inchangé	Art. 32quinquies.
Art. 32sexies. inchangé	Art. 32sexies.
Art. 32septies. inchangé	Art. 32septies.
Sous-section 3 — La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail contre la violence et le harcèlement moral ou-sexuel au travail	Sous-section 3 — La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail contre la violence et le harcèlement moral ou-sexuel au travail
Art. 32nonies. Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une	Art. 32nonies. Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une

intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1 ^{er} , pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.	intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1 ^{er} , pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.
Le travailleur visé à l'alinéa 1 ^{er} peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.	Le travailleur visé à l'alinéa 1 ^{er} peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.
Art. 32decies. § 1 ^{er} . Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent section.	Art. 32decies. § 1 ^{er} . Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent section.
Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.	Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.
§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.	§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour demander des dommages et intérêts.
En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime:	En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime:
1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;	1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;
2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:	2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:
a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;	a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;
b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;	b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;
c) en raison de la gravité des faits.	c) en raison de la gravité des faits.

<p>Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.</p>	<p>Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.</p>
<p>La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.</p>	<p>La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.</p>
<p>La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze.</p>	<p>La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze.</p>
<p>§ 2. À la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32<i>duodecies</i>, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.</p>	<p>§ 2. À la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32<i>duodecies</i>, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation à l'auteur dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.</p>
<p>L'action visée à l'alinéa 1^{er} est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.</p>	<p>L'action visée à l'alinéa 1^{er} est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.</p>
<p>Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.</p>	<p>Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.</p>
<p>Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.</p>	<p>Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.</p>
<p>Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.</p>	<p>Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.</p>
<p>Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.</p>	<p>Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.</p>

§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.	§ 3. Des mesures qui ont pour but de faire respecter les dispositions de la présente section et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.
Les mesures visées à l'alinéa 1 ^{er} ont notamment trait:	Les mesures visées à l'alinéa 1 ^{er} ont notamment trait:
1° à l'application des mesures de prévention;	1° à l'application des mesures de prévention;
2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.	2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.
Ces mesures peuvent être provisoires.	Ces mesures peuvent être provisoires.
L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.	L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.
Art. 32undecies. inchangé	Art. 32undecies.
Art. 32duodecies. inchangé	Art. 32duodecies.
Art. 32tredecies. § 1 ^{er} . L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs, visés au § 1 ^{er} /1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.	Art. 32terdecies. § 1 ^{er} . L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail du travailleur, visé au § 1 ^{er} /1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ce même travailleur, pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage.
En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable.	En outre, pendant la relation de travail, l'employeur ne peut pas prendre une mesure préjudiciable vis-à-vis de ce même travailleur et pour les mêmes motifs que ceux visés à l'alinéa 1^{er}, sauf s'il s'agit d'une mesure de prévention prise pour éliminer le danger, prévenir ou limiter les dommages, conformément à l'article 32/2, §4 et pour autant qu'elle présente un caractère proportionnel et raisonnable.
§ 1 ^{er} /1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1 ^{er} :	§ 1 ^{er} /1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1 ^{er} les travailleurs qui, pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail qui ne sont pas liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2, entreprennent les démarches suivantes:
1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;	1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:	2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:
a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;	a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;
b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;	b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;
c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;	c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits (...);
d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;	d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;
3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:	3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:
a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;	a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;
b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;	b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;
c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;	c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits (...);
d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;	d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;
e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;	e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;
4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;	4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;
5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1 ^{er} , dans un document daté et signé,	5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail , à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1 ^{er} , dans un document daté et signé, les faits

les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.	qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.
§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1 ^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.	§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au paragraphe 1 ^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte ou du dépôt du témoignage.
Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.	Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.
§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1 ^{er} , le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.	§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1 ^{er} , le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.
La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.	La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.
L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.	L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.
§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:	§ 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants:
1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1 ^{er} , n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1 ^{er} ;	1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1 ^{er} , n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1 ^{er} ;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1 ^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1 ^{er} .	2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1 ^{er} et que le juge a jugé le licenciement ou la mesure prise par l'employeur contraires aux dispositions du § 1 ^{er} .
L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.	L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.
§ 5. Abrogé	§ 5. Abrogé
§ 6. Voir ci-dessous	§ 6. Déplacé dans le nouvel article 32terdecies/1 sous forme modifiée
	§ 6. Les dommages et intérêts visés au paragraphe 4 peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts visés à l'article 32decies, § 1^{er}/1.
	§ 7. La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.
	§ 8. La protection du présent article ne s'applique pas aux travailleurs qui entreprennent les démarches visées au paragraphe 1^{er}/1 pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32ter, alinéa 2 ou de harcèlement sexuel au travail. Ces travailleurs bénéficient de la protection des législations de lutte contre les discriminations.
§ 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1 ^{er} , informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.	Art.32terdecies/1. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1 ^{er} , informe l'employeur:
	1° dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables (...);
	2° du fait que le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, dans un document daté et

	signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande, bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables, pour autant que ce travailleur ait donné son consentement à cette communication.
Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.	(...)
Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.	Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur qu'une protection contre les mesures préjudiciables lui est applicable (...). Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de sa protection.
Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1 ^{er} et 3, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte, répondant au prescrit du § 1 ^{er} /1, 2 ^o et 3 ^o , est réceptionnée par son destinataire.	Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1 ^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte dans laquelle le travailleur demande son intervention pour les raisons citées à l'article 32terdecies, § 1 ^{er} /1, 2 ^o et 3 ^o est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que la personne concernée bénéficie dès lors d'une protection (...) contre les mesures préjudiciables (...).
Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32duodecies, alinéa 1 ^{er} , introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, le travailleur bénéficie de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie de la protection.	Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32duodecies, alinéa 1 ^{er} , introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, (...) il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables .
Section 3. Communication d'information et accès aux documents	Section 3. Communication d'information et accès aux documents
Art. 32quaterdecies. inchangé	Art. 32quaterdecies.
Art. 32quinquiesdecies. Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1 ^{er} , et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.	Art. 32quinquiesdecies. Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1 ^{er} , et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.
Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent:	Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent:
1° dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;	1° dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur:	2° dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur:
a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, § 3, alinéa 2;	a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, § 3, alinéa 2;
b) le conseiller en prévention informe par écrit l'employeur des risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 2, et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 5;	b) le conseiller en prévention informe par écrit l'employeur des risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 2, et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 5;
c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;	c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;
d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;	d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;
e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;	e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;
3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes:	3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes:
a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32terdecies, § 1 ^{er} /1, 5°;	a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32terdecies/1, alinéa 1 ^{er} , 2°, pour autant qu'ils aient donné leur consentement à cette communication;

b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;	b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;
c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au point 2°, c, si la gravité des faits le requiert;	c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au point 2°, c, si la gravité des faits le requiert;
d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32 <i>septies</i> ;	d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32 <i>septies</i> ;
e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c), lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;	e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c), lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;
	f) il informe l'employeur du fait que la demande mentionne des faits de violence ou de harcèlement moral liés ou non à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32 <i>ter</i> , alinéa 2 ou à des faits de harcèlement sexuel au travail;
4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle;	4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle;
5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration;	5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration;
6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange;	6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange;

7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.	7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.
Art. 32<i>sexiesdecies</i>. inchangé	Art. 32<i>sexiesdecies</i>.
Art. 32<i>septiesdecies</i>. inchangé	Art. 32<i>septiesdecies</i>.
Art. 32<i>octiesdecies</i>. Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.	Art. 32<i>octiesdecies</i>. Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, (...), au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.
Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions [découlant de l'application du présent chapitre].	Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, (...), au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions découlant de l'application du présent chapitre.
Le greffier du Conseil d'État, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre.	Le greffier du Conseil d'État, section du contentieux administratif , notifie, (...), au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre.
Art. 32<i>noniesdecies</i>. inchangé	Art. 32<i>noniesdecies</i>.
Art. 32<i>vicies</i>. inchangé	Art. 32<i>vicies</i>.

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELEN

Basistekst	Tekst aangepast aan het wetsontwerp
ANTI-DISCRIMINATIEWETTEN (17/10/2022)	
Art. 7 Genderwet¹, art. 6 Racismewet², art. 6 Anti-discriminatiewet³	Art. 7 Genderwet, art. 6 Racismewet, art. 6 Anti-discriminatiewet
De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie [of seksuele intimidatie] ⁴ in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie [of seksuele intimidatie] ¹ in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.	Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie [of seksuele intimidatie] ¹ in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.
	Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie [of seksuele intimidatie] ¹ in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 22 van onderhavige wet van toepassing is.”.
Art. 21 Genderwet, art. 14 Racismewet, art. 16 Anti-discriminatiewet	Art. 21 Genderwet, art. 14 Racismewet, art. 16 Anti-discriminatiewet
§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op een ander terrein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mogen zij tegen wie de klacht is ingediend geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van de betrokkenen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.	§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1° en 16°, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.
	De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan

¹ Wet van 10 mei 2017 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen² Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden³ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie⁴ Enkel voor de Genderwet

	aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.
§ 2. Voor de toepassing van § 1, wordt onder klacht begrepen:	§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:
- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkenen bij de organisatie of instelling tegen wie de klacht is ingediend, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures	- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;
- een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkenen door het [Instituut]/[Centrum] of door een belangenvereniging	- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkenen	- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkenen door het [Instituut]/[Centrum] of door een belangenvereniging.	- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, , het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;
De in het eerste lid, eerste en tweede gedachtestreepje, bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.	- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings;
	- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
	- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
	- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.”;
§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokkenen binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn	§ 3. Om de bescherming bedoeld in § 1 te kunnen genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een

aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.	rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.
Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkenen werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.	
	Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.
	Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.
§ 4. Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet hij die de maatregel genomen heeft, aan de betrokkenen een schadevergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan de in artikel 23, § 2, bedoelde forfaitaire schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.	§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding in artikel 23, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.
	De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2, van deze wet.
§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 2 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de	§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die, te goeder trouw, optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van

persoon bij wie de klacht wordt ingediend, of doordat zij optreden als getuige in rechte.	deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.
	De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op deze personen.
	§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.
	Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartijd van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking.
§ 6. Op vraag van de verweerde, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde klacht aanhangig is gemaakt, beslissen om de in § 3 bepaalde termijn in te korten.	§ 6. Op vraag van de verweerde, kan de rechter bij wie de in § 2 bedoelde klacht aanhangig is gemaakt, beslissen om de in § 3 bepaalde termijn in te korten.
Art. 22 Genderwet, art. 15 racismewet, art. 17 anti-discriminatiewet	Art. 22 Genderwet, art. 15 racismewet, art. 17 anti-discriminatiewet
§ 1. Wanneer een klacht wordt ingediend door of ten voordele van een persoon wegens een schending van deze wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.	§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1° en 16°, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.
	De bescherming bedoeld in dit artikel is niet verschuldigd in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.	§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.
§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder klacht begrepen:	§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen:
<ul style="list-style-type: none"> - een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokkene op het vlak van de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures; 	<ul style="list-style-type: none"> - een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;
<ul style="list-style-type: none"> - een met redenen omklede klacht ingediend door de Directie-Generaal Toezicht op de sociale wetten bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, ten voordele van de betrokkene, tegenover de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt; 	<ul style="list-style-type: none"> - een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met toezicht belaste ambtenaren;
<ul style="list-style-type: none"> - een met redenen omklede klacht ingediend ten voordele van de betrokkene door een belangenvereniging of door het [Instituut]/[Centrum] bij de onderneming of de dienst die hem tewerkstelt; 	<ul style="list-style-type: none"> - een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
<ul style="list-style-type: none"> - een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene; 	<ul style="list-style-type: none"> - een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;
<ul style="list-style-type: none"> - een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de betrokkene door het [Instituut]/[Centrum] of een belangenvereniging. 	<ul style="list-style-type: none"> - een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennissave gedaan aan de Arbeidsauditeur;
De in het eerste lid, eerste tot derde gedachtestreepje bedoelde met redenen omklede klacht bestaat uit een gedateerde, ondertekende en bij ter post ter kennis gebrachte aangetekende brief waarin de grieven ten aanzien van de dader van de vermeende discriminatie worden uiteengezet.	<ul style="list-style-type: none"> - een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
	<ul style="list-style-type: none"> - een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging;
	<ul style="list-style-type: none"> - een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam met

	toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft.
§ 4. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van diegene tegen wie de klacht is ingediend.	§ 4. Om de bescherming bedoeld in § 1 te kunnen genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.
Indien een rechtsvordering door of ten voordele van de betrokkene werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.	
	Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of binnen twaalf maanden nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met het doen van de melding of het indienen van de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.
	Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingeleid en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.
§ 5. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokkene, in strijd met § 1, verzoekt deze persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.	§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt in strijd met § 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, het Instituut/Centrum ⁵ of een belangenvereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.
Het verzoek wordt gedaan bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.	Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

⁵ Afhankelijk van specifieke wet

<p>De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknehmersbijdragen betreffende deze beloning storten.</p>	<p>De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de dienst opneemt of diens functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknehmersbijdragen betreffende deze beloning storten.</p>
<p>Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.</p>	<p>Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.</p>
<p>§ 6. Wanneer de betrokkenen na het in § 5, eerste lid, bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever aan de betrokkenen een vergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkenen geleden schade; in laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.</p>	<p>§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen:</p>
	<p>1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in § 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1;</p>
	<p>2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in § 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met § 1.</p>
	<p>De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de persoon op die de inbreuk betrekking heeft geleden schade. In laatstgenoemde geval moet de betrokkenen de omvang van de geleden schade bewijzen.</p>
	<p>De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2 van deze wet.</p>
<p>§ 7. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de persoon of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten het in § 5 bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen in de</p>	

onderneming of de dienst of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen:	
1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaakten van de klacht, bewezen heeft geacht;	
2° wanneer de betrokkenen de arbeidsbetrekking verbreken, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de betrokkenen een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken;	
3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van § 1 heeft geacht.	
	§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die, te goeder trouw, optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.
	De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op deze personen.
§ 8. Wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd, en deze maatregel in strijd wordt bevonden met § 1, dient de werkgever de in § 6 bedoelde schadevergoeding te betalen aan het slachtoffer.	§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid de in dat lid bedoelde handelingen stelt kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.
§ 9. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige doordat zij, in het kader van het onderzoek van de in § 3 bedoelde klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die zij zelf hebben gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de klacht, ter kennis brengen van de persoon bij wie de klacht wordt ingediend of doordat zij optreden als getuige in rechte.	Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartijd van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het

	gegevensbeschermingsbeleid van de verantwoordelijke voor de verwerking.
§ 10. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.	§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.”.
DE WET BETREFFENDE HET WELZIJN VAN DE WERKNEMERS BIJ DE UITVOERING VAN HUN WERK	
HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied en definities	HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied en definities
Art. 2. § 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.	Art. 2. § 1. Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.
Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:	Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:
1° werknemers:	1° werknemers:
a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1°bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 42 van voormelde wet;	a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1°bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 42 van voormelde wet;
b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;	b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;
c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;	c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;
d) de stagiairs;	d) de stagiairs;
e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een	e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een

vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;	vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;
2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.	2° werkgevers: de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen.
§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.	§ 2. De bepalingen van hoofdstuk V zijn bovendien van toepassing op de personen die betrokken zijn bij de werkzaamheden betreffende tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.
§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.	§ 3. De Koning kan de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten geheel of gedeeltelijk toepasselijk verklaren op andere dan de bij § 1 bedoelde personen die zich op de bij deze wet en haar uitvoeringsbesluiten bedoelde arbeidsplaatsen bevinden.
§ 4. Deze wet is niet van toepassing op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van Hoofdstuk Vbis.	§ 4. Deze wet is niet van toepassing op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers met uitzondering van de onderafdelingen 1 en 3 van afdeling 2 van Hoofdstuk Vbis.
HOOFDSTUK Vbis - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	HOOFDSTUK Vbis - Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
Afdeling 1 – Algemeenheden	Afdeling 1 – Algemeenheden
Onderafdeling 1 — Definitie van psychosociale risico's op het werk	Onderafdeling 1 — Definitie van psychosociale risico's op het werk
Art. 32/1. Blijft onveranderd	Art. 32/1.
Onderafdeling 2 — Preventiemaatregelen	Onderafdeling 2 — Preventiemaatregelen
Art. 32/2. Blijft onveranderd	Art. 32/2.
Afdeling 2 - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	Afdeling 2 - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
Onderafdeling 1 — Algemene bepaling en definitie	Onderafdeling 1 — Algemene bepaling en definitie
Art. 32bis. De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.	Art. 32bis. De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering	De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering

van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.	van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.
De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze afdeling op de werknelmers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.	De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van deze afdeling op de werknelmers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.
Art. 32ter. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:	Art. 32ter. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:
1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;	1° geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;
2° pesterijen op het werk: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie;	2° pesterijen op het werk: een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. (...)
3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.	3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
	Geweld op het werk en pesterijen op het werk kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of

	levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.
Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.	Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.
Voor zover de pesterijen of het geweld op het werk verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:	Voor zover de pesterijen of het geweld op het werk verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:
1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;	1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;	2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
3° de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.	3° de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.
Onderafdeling 2 – Bijzondere preventiemaatregelen	Onderafdeling 2 – Bijzondere preventiemaatregelen
Art. 32quater. Blijft onveranderd	Art. 32quater.
Art. 32quinquies. Blijft onveranderd	Art. 32quinquies.
Art. 32sexies. Blijft onveranderd	Art. 32sexies.
Art. 32septies. Blijft onveranderd	Art. 32septies.
Onderafdeling 3 – De bescherming van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	Onderafdeling 3 – De bescherming van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 32nonies. De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32/2, § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.	Art. 32nonies. De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32/2, § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.	De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.
Art. 32decies. § 1. Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek die betrekking hebben op de bemiddeling, kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van deze afdeling af te dwingen.	Art. 32decies. § 1. Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek die betrekking hebben op de bemiddeling, kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van deze afdeling af te dwingen.
Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.	Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.
§ 1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding instellen.	§ 1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering tot schadevergoeding instellen.
Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:	Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:
1° hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;	1° hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;

2° hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:	2° hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:
a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;	a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;
b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;	b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;
c) omwille van de ernst van de feiten.	c) omwille van de ernst van de feiten.
Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, kan niet worden toegekend aan andere dan de in artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.	Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, kan niet worden toegekend aan andere dan de in artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.
Het bruto maandloon van de zelfstandige wordt berekend door het bruto belastbaar beroepsinkomen dat is vermeld op het meest recente aanslagbiljet van de personenbelasting te delen door twaalf.	Het bruto maandloon van de zelfstandige wordt berekend door het bruto belastbaar beroepsinkomen dat is vermeld op het meest recente aanslagbiljet van de personenbelasting te delen door twaalf.
Het bruto maandloon dat als basis dient voor de berekening van het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, mag het bedrag van het loon vermeld in artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat gedeeld wordt door twaalf, niet overschrijden.	Het bruto maandloon dat als basis dient voor de berekening van het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, mag het bedrag van het loon vermeld in artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat gedeeld wordt door twaalf, niet overschrijden.
§ 2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtsbank het bestaan vast van deze feiten en beveelt hij aan de dader de staking ervan, binnen de door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.	§ 2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtsbank het bestaan vast van deze feiten en beveelt hij aan de dader de staking ervan, binnen de door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.
De vordering bedoeld in het eerste lid wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding.	De vordering bedoeld in het eerste lid wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding.
Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht.	Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht.
Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend	Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend

afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.	afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.
De voorzitter van de arbeidsrechtsbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.	De voorzitter van de arbeidsrechtsbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
De voorzitter van de arbeidsrechtsbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vennis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.	De voorzitter van de arbeidsrechtsbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vennis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.
§ 3. Aan de werkgever kunnen maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van deze afdeling en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.	§ 3. Aan de werkgever kunnen maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van deze afdeling en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.
De in het eerste lid bedoelde maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:	De in het eerste lid bedoelde maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:
1° de toepassing van de preventiemaatregelen;	1° de toepassing van de preventiemaatregelen;
2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.	2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn.	Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn.
De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in § 2, tweede tot vierde lid.	De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in § 2, tweede tot vierde lid.
Art. 32undecies. Blijft onveranderd	Art. 32undecies.
Art. 32duodecies. Blijft onveranderd	Art. 32duodecies.
Art. 32tredecies. § 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in § 1/1 beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.	Art. 32terdecies. § 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemer bedoeld in § 1/1 beëindigen, noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, om redenen die verband houden met de indiening of de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk , de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever, tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, met de klacht, met het instellen van een rechtsvordering of met het afleggen van een getuigenverklaring. De maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van artikel 32septies en die een proportioneel en redelijk karakter heeft, wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel.	Bovendien mag de werkgever tijdens de arbeidsverhouding, ten aanzien van dezelfde werknemer en om dezelfde redenen als deze bedoeld in het eerste lid , geen nadelige maatregel treffen, behalve wanneer het gaat om een preventiemaatregel die, overeenkomstig artikel 32/2, § 4, wordt genomen om het gevaar uit te schakelen, de schade te voorkomen of te beperken, en voor zover deze een proportioneel en redelijk karakter heeft.
§ 1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1:	§ 1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1, de werknemers die, voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die geen verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid, de volgende stappen ondernemen:
1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de geldende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;	1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de geldende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld of pesterijen op het werk;
2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:	2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:
a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;	a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;	b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;
c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;	c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten (...);
d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;	d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;
3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter, waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:	3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter, waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;	a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;	b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;
c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;	c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten (...);
d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;	d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;
e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;	e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;
4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk;	4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk;
5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte.	5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk , in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte.
§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring.	§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden die volgen op het moment waarop de werkgever kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis kon hebben van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, van de klacht of van het afleggen van de getuigenverklaring .
Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.	Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na de dag waarop de

	gerechtelijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.
§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging.	§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, kan de werknemer, of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, verzoeken hem opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging.
Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.	Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.
De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.	De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de instelling opneemt of hem zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.
§ 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:	§ 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:
1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;	1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;
2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de door de werkgever getroffen maatregel indruist tegen de bepalingen van § 1.	2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de door de werkgever getroffen maatregel indruist tegen de bepalingen van § 1.
Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzelfde een voorfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzelfde aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.	Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzelfde een voorfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzelfde aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.
§ 5. opgeheven	§ 5. opgeheven

§ 6. Zie hieronder	§-6. In gewijzigde vorm verplaatst naar nieuw artikel 32terdecies/1
	§ 6. De schadevergoeding bedoeld in paragraaf 4 kan worden gecumuleerd met de schadevergoeding bedoeld in artikel 32decies, § 1/1.
	§ 7. De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.
	§ 8. De bescherming van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die de stappen ondernemen bedoeld in paragraaf 1/1 voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid, of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze werknemers genieten de bescherming van de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie.
§6. Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat het verzoek in ontvangst werd genomen, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard, of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.	Art. 32terdecies/1. Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, brengt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, de werkgever op de hoogte:
	1° van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend (...) een bescherming tegen nadelige maatregelen (...) geniet (...);
	2° van het feit dat de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van het verzoek, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet voor zover deze werknemer heeft ingestemd met deze mededeling.

De Koning stelt de voorwaarden en nadere regels vast betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.	(...)
De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.	De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mee dat er een bescherming tegen nadelige maatregelen op hem van toepassing is (...). In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van zijn bescherming.
In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en derde lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht, die voldoet aan de voorschriften van § 1/1, 2° en 3°, in ontvangst wordt genomen door de bestemming.	In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht, waarbij de werknemer zijn tussenkomst verzoekt voor de redenen vermeld in artikel 32terdecies, § 1/1, 2° en 3°, in ontvangst neemt ertoe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken persoon derhalve een bescherming tegen nadelige maatregelen (...) geniet (...).
Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32duodecies, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, geniet de werknemer de bescherming vanaf het ogenblik van de betrekking van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. Het komt de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet.	Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32duodecies, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, (...) komt het aan de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet.
Afdeling 3 - Mededeling van informatie en toegang tot documenten	Afdeling 3 - Mededeling van informatie en toegang tot documenten
Art. 32quaterdecies. Blijft onveranderd	Art. 32quaterdecies.
Art. 32quinquiesdecies. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.	Art. 32quinquiesdecies. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.
In afwijking van deze verplichting gelden de volgende bepalingen:	In afwijking van deze verplichting gelden de volgende bepalingen:
1° in het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die eraan	1° in het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die eraan

deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;	deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;
2° in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:	2° in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:
a) deelt de preventieadviseur, van zodra het verzoek werd aanvaard, de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever, behalve in het kader van de informatie bedoeld in artikel 32/2, § 3, tweede lid;	a) deelt de preventieadviseur, van zodra het verzoek werd aanvaard, de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever, behalve in het kader van de informatie bedoeld in artikel 32/2, § 3, tweede lid;
b) informeert de preventieadviseur, met toepassing van artikel 32/2, § 3, tweede lid, schriftelijk de werkgever over de risico's met een collectief karakter die voortvloeien uit het verzoek en, in voorkomend geval verstrek hij in toepassing van artikel 32/2, § 3, vijfde lid, schriftelijk aan de werkgever de voorstellen voor individuele maatregelen;	b) informeert de preventieadviseur, met toepassing van artikel 32/2, § 3, tweede lid, schriftelijk de werkgever over de risico's met een collectief karakter die voortvloeien uit het verzoek en, in voorkomend geval verstrek hij in toepassing van artikel 32/2, § 3, vijfde lid, schriftelijk aan de werkgever de voorstellen voor individuele maatregelen;
c) overhandigt de preventieadviseur een schriftelijk advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het verzoek en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;	c) overhandigt de preventieadviseur een schriftelijk advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het verzoek en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;
d) verstrek de preventieadviseur schriftelijk aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden;	d) verstrek de preventieadviseur schriftelijk aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden;
e) verstrek de preventieadviseur die deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, op schriftelijke wijze, aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie, de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste hem moet toelaten zijn coördinatieopdrachten uit te voeren;	e) verstrek de preventieadviseur die deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, op schriftelijke wijze, aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie, de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste hem moet toelaten zijn coördinatieopdrachten uit te voeren;
3° onvermindert de bepaling van 2° verstrek de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of	3° onvermindert de bepaling van 2° verstrek de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of

ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen:	ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen:
a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32 <i>tredecies</i> , § 1/1, 5°;	a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32<i>terdecies/1, eerste lid, 2°, voor zover zij hebben ingestemd met deze mededeling;</i>
b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;	b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;
c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging van het advies bedoeld in 2°, c, indien de ernst van de feiten het vereist;	c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging van het advies bedoeld in 2°, c, indien de ernst van de feiten het vereist;
d) hij verstrekkt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32 <i>septies</i> ;	d) hij verstrekkt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32 <i>septies</i> ;
e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in 2°, c), evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven;	e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in 2°, c), evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven;
	f) hij informeert de werkgever over het feit dat het verzoek melding maakt van feiten van geweld of pesterijen op het werk die al dan niet verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32 <i>ter, tweede lid van de wet, of op feiten van ongewenst seksueel gedrag op het werk;</i>
4° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar;	4° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar;
5° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun	5° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun

verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht;	verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht;
6° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseurarbeidsgeneesheer de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de werknemer die meent schade te hebben gehad als gevolg van psychosociale risico's op het werk te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling;	6° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseurarbeidsgeneesheer de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de werknemer die meent schade te hebben gehad als gevolg van psychosociale risico's op het werk te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling;
7° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten.	7° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten.
Art. 32<i>sexiesdecies</i>. Blijft onveranderd	Art. 32<i>sexiesdecies</i>.
Art. 32<i>septiesdecies</i>. Blijft onveranderd	Art. 32<i>septiesdecies</i>.
Art. 32<i>octiesdecies</i>. De griffier van de arbeidsrechtsbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduiden dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.	Art. 32<i>octiesdecies</i>. De griffier van de arbeidsrechtsbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduiden dienst, (...), in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.
De griffiers van de correctionele rechtsbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduiden dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk.	De griffiers van de correctionele rechtsbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduiden dienst, (...), in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk.
De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduiden dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk.	De griffier van de Raad van State, afdeling bestuursrechtspraak , stelt de door de Koning aangeduiden dienst, (...), in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk.
Art. 32<i>noniesdecies</i>. Blijft onveranderd	Art. 32<i>noniesdecies</i>.
Art. 32<i>vicies</i>. Blijft onveranderd	Art. 32<i>vicies</i>.



AVIS N° 2.265

Séance du mardi 21 décembre 2021

Non-discrimination - Protection contre les mesures préjudiciables - Projets de loi et d'arrêté royal modifiant les lois anti-discrimination du 10 mai 2007, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et le titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les représailles dans le cadre de la procédure interne

X X X

3.253

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 2.265

Objet : Non-discrimination - Protection contre les mesures préjudiciables - Projets de loi et d'arrêté royal modifiant les lois anti-discrimination du 10 mai 2007, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs et le titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les représailles dans le cadre de la procédure interne

Par courrier du 5 juillet 2021, Monsieur P.-Y.DERMAGNE, Ministre de l'Économie et du Travail, et Madame S. SCHLITZ, Secrétaire d'État à l'Egalité des chances et la Diversité, ont saisi le Conseil national du Travail pour avis sur un projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables.

Les modifications législatives proposées dans le projet de loi consistent à étendre le système de protection contre les représailles aux personnes qui expriment leur soutien à l'égard de la personne qui a déposé une plainte, fait un signalement ou a intenté une action en justice concernant une discrimination, ou qui prennent la défense de cette personne, en les faisant bénéficier également de la protection contre les mesures préjudiciables. Ces modifications sont motivées par le fait que le système de protection actuel a été jugé inadéquat par la Cour de justice (affaire C-404/18 « Hakelbracht ») et par la Commission européenne (procédure d'infraction 2015/2012) parce qu'il ne répond pas aux obligations imposées par les directives européennes.

- 2 -

Afin d'assurer une égalité de traitement, ce nouveau système de protection des lois anti-discrimination a également dû être étendu aux problématiques de comportements de harcèlement moral et de violence au travail discriminatoires et de harcèlement sexuel au travail. C'est pourquoi, la Loi Bien-être renvoie à l'application du système de protection des lois anti-discrimination pour ces problématiques. Et les lois anti-discrimination suppriment à leur tour le renvoi vers l'application de la Loi Bien-être sur ce point.

Parallèlement à la saisine du Conseil national du Travail, par lettre du 5 juillet 2021, le Ministre du Travail a saisi le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail d'un projet d'arrêté royal modifiant le titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les représailles dans le cadre de la procédure interne.

Ce point a été confié à la commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de celle-ci, le Conseil a émis le 21 décembre 2021, l'avis suivant.

X X X

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Par courrier du 5 juillet 2021, Monsieur P.-Y.DERMAGNE, Ministre de l'Économie et du Travail, et Madame S. SCHLITZ, Secrétaire d'État à l'Egalité des chances et la Diversité, ont saisi le Conseil national du Travail pour avis sur un projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables.

Avis n° 2.265

- 3 -

Les modifications législatives proposées dans le projet de loi consistent à étendre le système de protection contre les représailles aux personnes qui expriment leur soutien à l'égard de la personne qui a déposé une plainte, fait un signalement ou a intenté une action en justice concernant une discrimination, ou qui prennent la défense de cette personne, en les faisant bénéficier également de la protection contre les mesures préjudiciables. Ces modifications sont motivées par le fait que le système de protection actuel a été jugé inadéquat par la Cour de justice (affaire C-404/18 « Hakelbracht ») et par la Commission européenne (procédure d'infraction 2015/2012) parce qu'il ne répond pas aux obligations imposées par les directives européennes.

Afin d'assurer une égalité de traitement, ce nouveau système de protection des lois anti-discrimination a également dû être étendu aux problématiques de comportements de harcèlement moral et de violence au travail discriminatoires et de harcèlement sexuel au travail. C'est pourquoi, la Loi Bien-être renvoie à l'application du système de protection des lois anti-discrimination pour ces problématiques. Et les lois anti-discrimination suppriment à leur tour le renvoi vers l'application de la Loi Bien-être sur ce point.

Le projet de loi se propose également d'améliorer la Loi Bien-être sur d'autres points, tels que la clarification :

- des juridictions compétentes pour octroyer l'indemnité forfaitaire ;
- de la protection contre les représailles (entre autres, la 'notion de motifs étrangers') ;
- de la protection des travailleurs domestiques ;
- des arrêts transmis à l'administration par le Conseil d'État.

Parallèlement à la saisine du Conseil national du Travail, par lettre du 5 juillet 2021, le Ministre du Travail a saisi le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail d'un projet d'arrêté royal modifiant le titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les représailles dans le cadre de la procédure interne.

Avis n° 2.265

- 4 -

Le présent avis porte en conséquence sur les propositions de modifications législatives qui lui ont été soumises. Cet avis comporte un certain nombre de considérations unanimes du Conseil. Toutefois, sur un certain nombre de points, il n'a pas été possible de trouver un consensus en son sein et les positions respectives des représentants sont reprises au sein des différents points susvisés. Il abordera tout d'abord certaines considérations préalables avant de formuler des remarques sur certains points particuliers du texte soumis pour avis. Sur les questions relatives à cet arrêté royal, il est renvoyé à l'avis qui sera émis par le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail dans le cadre de la saisine qui lui a été adressée.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Considérations préalables

Le Conseil partage la nécessité de réaliser une transposition correcte des directives européennes en matière de non-discrimination et de protection des témoins, telles qu'elles sont interprétées par la Cour de justice dans son arrêt « Hakelbracht » (affaire C-404/18), sans aller nécessairement au-delà de ce qui est requis dans cet arrêt et en tenant compte également de la procédure d'infraction qui a été introduite par la Commission européenne à l'encontre de la Belgique (procédure d'infraction 2015/2012).

Il juge essentiel, pour la bonne compréhension des règles applicables en la matière, que cet exercice de transposition soit réalisé en assurant la nécessaire cohérence entre les différents niveaux de pouvoirs compétents : européen, fédéral, et celui des entités fédérées.

Il tient enfin à souligner l'importance du rôle de la concertation sociale au niveau de l'entreprise sur les questions de non-discrimination et d'égalité de traitement pour prévenir les discriminations et éviter une judiciarisation systématique des conflits.

Avis n° 2.265

- 5 -

B. Remarques particulières

1. Contours de la protection élargie

Le Conseil relève que l'avant-projet de loi étend la protection accordée actuellement aux témoins par les lois anti-discrimination aux « personnes qui, de bonne foi, interviennent comme témoin ou ont introduit une plainte ou un signalement, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, ainsi qu'à toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à cette personne, et à toute personne qui invoque la violation de cette loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis. »

Si, selon l'exposé des motifs, ces ajouts visent à garantir la protection de toute personne agissant pour remédier à une discrimination et faire en sorte que les personnes qui devraient être protégées selon l'esprit de la loi ne soient pas privées de protection en raison d'une formulation trop restrictive, le Conseil estime toutefois que les contours de cette protection ne sont pas suffisamment définis et devraient être précisés.

- Quant à la nature du rôle de la personne protégée

Le Conseil lit dans l'avant-projet de loi que la protection s'applique à « toute personne qui donne des conseils ou apporte aide ou assistance à [la personne concernée par la violation alléguée], et à toute personne qui invoque la violation de cette loi ». Il propose de supprimer cette partie de phrase de l'avant-projet de loi et de la remplacer par le texte littéral de l'arrêt Hakelbracht, à savoir les personnes qui soutiennent, de manière formelle ou informelle, la présumée victime.

Le Conseil estime que la protection devrait être réservée aux personnes qui jouent un rôle actif, ou qui peut être perçu comme tel, dans le cadre du dépôt d'une plainte, d'un signalement ou d'une action en justice en vue de remédier à une discrimination.

Avis n° 2.265

- 6 -

Le « rôle actif » couvre notamment le dépôt d'une plainte ou d'un signalement dans le cadre desquels le travailleur assure la défense ou la représentation ou apporte un témoignage en faveur de la victime, en vue de remédier à la discrimination. Il en va de même lorsqu'une personne apporte un soutien visible à une personne qui prétend avoir fait l'objet de discrimination. Le soutien sans rôle actif risque d'avoir pour conséquence que l'employeur ne sache pas, ou n'ait pas raisonnablement pu savoir, que le travailleur agissait en faveur de la victime. Le risque qui en découle est que l'employeur n'ait pas connaissance de l'identité des travailleurs qui peuvent se prévaloir d'une protection.

Ces éléments devraient être précisés dans la loi et illustrés par des exemples dans l'exposé des motifs.

- Quant à la protection des tiers

Le Conseil relève que, selon l'exposé des motifs, les nouveaux contours de la protection légale couvrent également « toute personne qui invoque la violation de cette loi, même s'il n'y a pas encore de personne touchée par la violation, par exemple les lanceurs d'alerte. »

Selon lui, la référence aux lanceurs d'alerte risque d'introduire une confusion avec les mécanismes de protection mis en place dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1937 du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union. Il suggère en conséquence que cette référence aux lanceurs d'alerte ne soit pas reprise dans l'exposé des motifs.

Le Conseil demande de préciser la définition de « tiers » qui figure dans l'avant-projet de loi et indique également qu'il n'est pas possible de bénéficier d'une protection si personne n'a encore fait l'objet d'une discrimination. L'existence d'une personne victime de discrimination est un élément important afin de pouvoir bénéficier de la protection.

Avis n° 2.265

2. Portée de la protection

Le Conseil relève que des modifications sont proposées dans les lois anti-discrimination et dans la loi sur le bien-être afin que désormais, il ne soit plus possible de prendre des mesures à l'égard de la personne concernée, que pour des raisons qui ne sont pas liées au dépôt ou au contenu du signalement, de la plainte ou de l'action en justice.

Selon le Conseil, l'interdiction de prendre des mesures à l'égard de la personne concernée pour des raisons liées au contenu du signalement, de la plainte ou de l'action en justice devrait être mieux définie.

Il considère que les éléments de contenu d'une plainte qui relèvent d'un critère protégé par les lois anti-discrimination, par exemple la maternité, ne pourront pas être invoqués par l'employeur pour prendre une mesure à l'égard du travailleur. Il estime également que cette interdiction doit être interprétée à la lumière du principe de bonne foi dans l'utilisation des procédures par les personnes qui revendentiquent la protection. Toutefois, les représentants des organisations d'employeurs et les représentants des organisations des travailleurs n'ont pas pu dégager de position unanime sur un certain nombre de points qui sont exposés ci-dessous :

- Les membres représentant les organisations de travailleurs rappellent une certaine jurisprudence qui admet que le travailleur qui est victime de discrimination et qui a introduit une plainte à cet effet peut malgré tout encore être licencié sur la base de faits allégués dans cette plainte ou ce signalement. Ils indiquent que cela a pour conséquence de réduire très fortement la protection du travailleur et de porter ainsi atteinte à l'objectif principal de cette protection. Il est dès lors évident qu'il faut pouvoir garantir la protection de la liberté pour le travailleur de parler de son vécu au travail en osant dénoncer des comportements qui, selon lui, sont constitutifs de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Dès lors qu'il risque d'être licencié pour les faits qu'il dénonce, il ne va plus oser entreprendre ces démarches qui ont précisément pour but de mettre fin à ces comportements. L'effectivité de tout le dispositif légal est ainsi mise à mal ; c'est pourquoi les membres représentant les organisations de travailleurs indiquent que les faits, événements et motifs allégués dans la plainte ou le signalement ne peuvent pas être utilisés à des fins de représailles ou pour procéder au licenciement du plaignant ou de l'auteur du signalement.

En ce sens, ils soutiennent pleinement les modifications légales soumises pour avis.

Avis n° 2.265

- 8 -

- Les membres représentant les organisations d'employeurs relèvent que cette modification n'est pas visée par l'arrêt Hakelbracht ni par la procédure d'infraction lancée par la Commission européenne. Ils constatent à cet égard que l'avant-projet de loi va à l'encontre de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., 20 janvier 2020, n° S.19.0019.F, et encore confirmé dans Cass., 15 juin 2020, n° 19.0041.N). Cette jurisprudence démontre correctement que l'employeur doit toujours avoir la possibilité d'invoquer des raisons qui, bien que figurant formellement dans le contenu du dossier, sont en réalité indépendantes de toute discrimination et sont liées, par exemple, à l'occupation du travailleur. Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent dès lors que, contrairement à l'avant-projet de loi, il soit tenu compte du contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

3. Information sur la procédure

Le Conseil constate que les exigences formelles pour le dépôt d'une plainte ont disparu de l'avant-projet de loi. Il souligne l'importance du fait que la plainte parvienne à la bonne personne au sein de l'entreprise, de sorte que l'employeur ait connaissance ou ait pu raisonnablement avoir connaissance de la plainte, sans pour autant que les personnes qui devraient être protégées selon l'esprit de la loi ne soient privées de protection en raison d'exigences formelles trop restrictives.

Le Conseil souhaite encore souligner qu'il est important d'apporter suffisamment de clarté quant à la manière dont cette procédure doit se dérouler, tant pour les personnes qui introduisent (veulent introduire) une plainte ou un signalement, qui représentent ou défendent la victime ou témoignent en sa faveur, que pour les personnes ayant pris les mesures préjudiciables. L'avant-projet de loi est encore (trop) imprécis quant à la manière dont cette sécurité juridique sera garantie.

4. Point de départ du délai de protection

Le Conseil relève que l'avant-projet de loi prévoit, en ce qui concerne le renversement de la charge de la preuve dans le cadre des lois anti-discrimination, que le délai de protection (douze mois) débute après que la personne qui prend la mesure préjudiciable ait eu connaissance de la plainte ou du signalement.

Toutefois, dans le cadre de l'article 32 terdecies, §2, ce délai débute dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage (et non pas le moment où la personne qui prend la mesure a connaissance de ces éléments).

Avis n° 2.265

- 9 -

Le Conseil estime que le point de départ de la protection devrait être le moment où la personne qui prend la mesure préjudiciable a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir connaissance des éléments en cause.

5. Bonne foi et abus de procédure

Le Conseil relève que l'avant-projet de loi prévoit que la protection contre les mesures préjudiciables ne s'applique pas en cas d'abus des procédures.

Il constate toutefois que la notion de bonne foi, présumée en l'espèce, qui figure dans le tableau de concordance des textes transmis concernant la protection accordée aux témoins, n'est pas reprise dans le dispositif des articles introduits de l'avant-projet de loi. Il suggère de reprendre cette référence à la bonne foi en prévoyant dans le dispositif de la loi que la protection est également d'application aux personnes qui, de bonne foi (celle-ci étant présumée), interviennent au bénéfice de la personne discriminée dans les conditions fixées par la loi.

6. Cumul des indemnités

Le Conseil prend note de ce que l'article 14, 6° du projet insère un nouveau paragraphe dans l'article 32 terdecies de la Loi Bien-être qui a pour objet, selon l'exposé des motifs, de « distinguer la réparation du dommage découlant du comportement de violence ou de harcèlement (visée à l'article 32 decies, § 1er/1) de la réparation du dommage découlant des représailles de l'employeur (visée à l'article 32 terdecies) et à clarifier que le cumul des deux indemnités est donc tout-à-fait envisageable dès lors qu'elles ne réparent pas le même dommage ».

Les représentants des organisations d'employeurs et les représentants des organisations de travailleurs n'ont pu dégager de position unanime sur ce point. Leurs points de vue respectifs sont présentés ci-dessous :

- Les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent que les dommages et intérêts visés ont une autre origine et une autre finalité, qu'ils doivent indemniser un autre dommage et qu'ils doivent donc pouvoir être cumulés. Par conséquent, ces membres soutiennent les modifications légales soumises pour avis.

Avis n° 2.265

- 10 -

- Les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent que cette modification n'est pas visée par l'arrêt Hakelbracht ni par la procédure d'infraction lancée par la Commission européenne. Ces membres s'opposent à la disposition prévue en matière de cumul. Ils ne peuvent y souscrire pour les raisons suivantes :

- 1) Il faut éviter une judiciarisation systématique des conflits et, à terme, la perspective d'en arriver à des situations indésirables de cumul des indemnités de protection.
- 2) Une telle normalisation du cumul de différentes indemnités spécifiques de protection serait désastreuse pour le climat social au sein de l'entreprise car elle encouragerait la judiciarisation des relations de travail.
- 3) Un cumul de plusieurs indemnités de protection spécifiques pour indemniser le même dommage va complètement à l'encontre du principe de proportionnalité, d'autant plus que certaines situations visées ont déjà un régime de protection spécifique propre.
- 4) Traditionnellement, de tels cumuls ont même été exclus par la loi comme par exemple, l'article 63 al. 4 de la loi du 3 juillet 1978 qui, par le truchement de l'article 39 §3 de la même loi, a empêché le cumul de l'indemnité pour licenciement abusif d'ouvrier avec l'indemnité liée à la protection de la maternité.
- 5) Une telle règle légale réduirait aussi à néant la règle anti-cumul de l'art. 9, CCT 109 telle que voulue par les partenaires sociaux. Le cumul légal (ou la suppression des règles légales anti-cumul) donnerait carte blanche aux tribunaux pour indemniser plusieurs fois le même dommage, ce qui serait abusif et insoutenable financièrement pour les entreprises, confrontées à des litiges plus nombreux et à des condamnations plus lourdes.

Avis n° 2.265

- 11 -

7. Demande de réintégration

Le Conseil relève qu'une modification apportée aux lois anti-discrimination, dans le contexte des relations de travail, concerne la demande de réintégration. Actuellement, une telle demande est obligatoire. Il est prévu dans l'avant-projet de loi qu'une telle demande deviendra optionnelle pour bénéficier de la protection.

Sur ce point, les représentants des organisations d'employeurs et les représentants des organisations de travailleurs n'ont pu dégager de position unanime.

- Les membres représentant les organisations de travailleurs soutiennent pleinement les modifications légales proposées, en ce sens qu'une demande obligatoire de réintégration n'est pas une bonne chose et ne devrait donc plus être introduite pour pouvoir avoir droit aux dommages et intérêts. Cette proposition rencontre la préoccupation des organisations des travailleurs de réduire les exigences de formalisme en matière de protection contre les discriminations. Cette préoccupation se retrouve également au cœur de l'arrêt Hakelbracht
- Les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent que cette modification n'est pas visée par l'arrêt Hakelbracht ni par la Commission européenne dans le cadre de la procédure d'infraction qui a été initiée à l'encontre de la Belgique.

Par ailleurs, ils jugent qu'il n'est pas opportun d'adapter les règles relatives à la réintégration du travailleur. Dans l'avant-projet de loi, la réintégration devient facultative, et Unia et l'IEFH peuvent également introduire la demande de réintégration.

Ils rejettent catégoriquement le fait que des dommages et intérêts soient prévus même si aucune réintégration n'est demandée ou accordée, tout comme le fait qu'un cumul soit également prévu avec les dommages et intérêts pour la discrimination. De telles propositions ignorent la réalité sur le lieu de travail.

Avis n° 2.265

- 12 -

8. Groupements d'intérêts

Le Conseil constate que l'avant-projet de loi étend la protection aux personnes qui introduisent un signalement ou une plainte auprès de groupement d'intérêt, ce qui vise, selon l'exposé des motifs, d'autres associations de défense des intérêts telles que Test-Achats. Le Conseil rappelle sur ce point son souci de ne pas encourager une judiciarisation des relations de travail et d'encourager la concertation sociale au niveau de l'entreprise, sans préjudice du droit pour les travailleurs de faire appel à de telles organisations.

Avis n° 2.265



ADVIES Nr. 2.265

Zitting van dinsdag 21 december 2021

Antidiscriminatie - Bescherming tegen schadelijke maatregelen - Ontwerpen van wet en van koninklijk besluit tot wijziging van de antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers en titel 3 van boek I van de codex over het welzijn betreffende de informatie van de werkgever aangaande de bescherming tegen represailles in het raam van de interne procedure

X X X

3.253

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 2.265

Onderwerp: Antidiscriminatie - Bescherming tegen schadelijke maatregelen - Ontwerpen van wet en van koninklijk besluit tot wijziging van de antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers en titel 3 van boek I van de codex over het welzijn betreffende de informatie van de werkgever aangaande de bescherming tegen represailles in het raam van de interne procedure

Bij brief van 5 juli 2021 hebben de heer P.-Y. DERMAGNE, minister van Economie en Werk, en mevrouw S. SCHLITZ, staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestrafting van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft.

De in het wetsontwerp voorgestelde wetswijzigingen willen het beschermingssysteem tegen represailles uitbreiden tot personen die hun steun betuigen of de verdediging opnemen van de persoon die inzake discriminatie een klacht heeft ingediend, een melding heeft gedaan of een rechtsvordering heeft ingesteld, zodat ze ook recht zouden hebben op de bescherming tegen nadelige maatregelen. Die wijzigingen zijn ingegeven door het feit dat het huidige beschermingssysteem door het Hof van Justitie (zaak C-404/18 "Hakelbracht") en de Europese Commissie (inbreukprocedure 2015/2012) als ontoereikend werd geëvalueerd omdat het niet voldoet aan de verplichtingen opgelegd door de Europese richtlijnen.

- 2 -

Om een gelijke behandeling te waarborgen, moest dit nieuwe beschermingssysteem van de antidiscriminatiewetten ook worden uitgebreid naar de gedragingen pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daarom verwijst de Welzijnswet voor deze gedragingen naar de toepassing van het beschermingssysteem van de antidiscriminatiewetten. En de antidiscriminatiewetten schrappen op hun beurt de verwijzing naar de toepassing van de Welzijnswet op dit punt.

Tegelijk met de adviesaanvraag van de Nationale Arbeidsraad heeft de minister van Werk, bij brief van 5 juli 2021, de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, om advies gevraagd over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk, wat betreft de informatie aan de werkgever over de bescherming tegen represailles in het kader van de interne procedure.

Dit punt werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 21 december 2021 navolgend advies uitgebracht.

X X X

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

Bij brief van 5 juli 2021 hebben de heer P.-Y. DERMAGNE, minister van Economie en Werk, en mevrouw S. SCHLITZ, staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestrafing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft.

Advies nr. 2.265

- 3 -

De in het wetsontwerp voorgestelde wetswijzigingen willen het beschermingssysteem tegen represailles uitbreiden tot personen die hun steun betuigen of de verdediging opnemen van de persoon die inzake discriminatie een klacht heeft ingediend, een melding heeft gedaan of een rechtsvordering heeft ingesteld, zodat ze ook recht zouden hebben op de bescherming tegen nadelige maatregelen. Die wijzigingen zijn ingegeven door het feit dat het huidige beschermingssysteem door het Hof van Justitie (zaak C-404/18 "Hakelbracht") en de Europese Commissie (inbreukprocedure 2015/2012) als ontoereikend werd geëvalueerd omdat het niet voldoet aan de verplichtingen opgelegd door de Europese richtlijnen.

Om een gelijke behandeling te waarborgen, moet dit nieuwe beschermingssysteem van de antidiscriminatiewetten ook worden uitgebreid naar de gedragingen pesterijen en geweld op het werk met een discriminatoire karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daarom verwijst de Welzijnswet voor deze gedragingen naar de toepassing van het beschermingssysteem van de antidiscriminatiewetten. En de antidiscriminatiewetten schrappen op hun beurt de verwijzing naar de toepassing van de Welzijnswet op dit punt.

Het ontwerp van wet streeft er ook naar de Welzijnswet op een aantal andere punten te verbeteren, zoals de verduidelijking van:

- de rechtbanken bevoegd voor het toekennen van de forfaitaire schadevergoeding;
- de bescherming tegen represailles (waaronder de notie "redenen vreemd aan");
- bescherming van dienstboden;
- de arresten die door de Raad van State aan de administratie worden bezorgd.

Tegelijk met de adviesaanvraag van de Nationale Arbeidsraad heeft de minister van Werk, bij brief van 5 juli 2021, de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, om advies gevraagd over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk, wat betreft de informatie aan de werkgever over de bescherming tegen represailles in het kader van de interne procedure.

Advies nr. 2.265

- 4 -

Dit advies heeft bijgevolg betrekking op de voorgestelde wetswijzigingen die hem ter advies werden voorgelegd. Dit advies bevat een aantal unanieme beschouwingen van de Raad. Over een aantal punten kon echter geen consensus worden bereikt binnen de Raad, en de respectieve standpunten van de vertegenwoordigers zijn opgenomen in bovengenoemde punten. In het advies zullen eerst een aantal inleidende beschouwingen worden vermeld voor er opmerkingen worden gegeven bij bepaalde specifieke punten uit de ter advies voorgelegde tekst. Wat de kwesties in verband met dit koninklijk besluit betreft, wordt verwezen naar het advies dat de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk in het kader van de aan hem gerichte adviesaanvraag zal uitbrengen.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Inleidende beschouwingen

De Raad is het ermee eens dat de Europese richtlijnen inzake antidiscriminatie en getuigenbescherming, zoals ze door het Hof van Justitie werden geïnterpreteerd in het arrest "Hakelbracht" (zaak C-404/18), correct moeten worden omgezet, zonder noodzakelijk verder te gaan dan wat in dit arrest vereist wordt en eveneens rekening houdend met de inbreukprocedure die de Europese Commissie tegen België heeft opgestart (inbreukprocedure 2015/2012).

Voor een goed begrip van de ter zake toepasbare regels acht hij het van essentieel belang dat bij deze omzettingsoefening wordt gezorgd voor de nodige samenhang tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus: het Europees niveau, het federale niveau en het niveau van de gefedereerde entiteiten.

Hij wil tot slot het belang benadrukken van de rol van het sociaal overleg op ondernemingsniveau over de kwesties antidiscriminatie en gelijke behandeling om discriminatie te voorkomen en de systematische juridisering van conflicten te vermijden.

Advies nr. 2.265

- 5 -

B. Specifieke opmerkingen

1. Afbakening van de uitgebreide bescherming

De Raad wijst erop dat het voorontwerp van wet de bescherming die getuigen momenteel krachtens de antidiscriminatiewetten genieten, uitbreidt tot “de personen die, te goeder trouw, optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.”

Hoewel deze toevoegingen er volgens de memorie van toelichting toe strekken de bescherming te garanderen voor ieder die optreedt om een discriminatie te remediëren en ervoor willen zorgen dat personen die volgens de geest van de wet beschermd zouden moeten worden, de bescherming niet mislopen omdat de formulering te beperkt is, is de Raad echter van mening dat de grenzen van deze bescherming onvoldoende zijn afgebakend en dat zij moeten worden verduidelijkt.

- Met betrekking tot de aard van de rol van de beschermde persoon

In het voorontwerp van wet leest de Raad dat de bescherming geldt voor “personen op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op personen die de schending van deze wet opwerpen.” Hij stelt voor dit zinsdeel uit het voorontwerp te verwijderen en te vervangen door de letterlijke bewoordingen van het arrest Hakelbracht, namelijk personen die het vermeende slachtoffer formele of informele steun verlenen.

De Raad is van oordeel dat de bescherming zou moeten worden voorbehouden voor personen die een actieve rol of een rol die als dusdanig beschouwd kan worden, spelen in het kader van het indienen van een klacht, melding of rechtsvordering om een discriminatie te remediëren.

Advies nr. 2.265

- 6 -

De “actieve rol” omvat met name het indienen van een klacht of het doen van een melding waarbij de werknemer het slachtoffer verdedigt of vertegenwoordigt of een getuigenis ten gunste van het slachtoffer aflegt om een discriminatie te remediëren. Hetzelfde geldt wanneer een persoon zichtbare steun biedt aan een persoon die beweert gediscrimineerd te zijn. Steun zonder actieve rol dreigt ertoe te leiden dat de werkgever niet weet, of redelijkerwijs niet kan weten, dat de werknemer ten gunste van het slachtoffer handelde. Het risico dat hieruit voortvloeit is dat de werkgever de identiteit van de werknemers die in aanmerking komen voor bescherming, niet kent.

Deze elementen moeten worden verduidelijkt in de wet en met voorbeelden geïllustreerd in de memorie van toelichting.

- Met betrekking tot de bescherming van derden

De Raad wijst erop dat, volgens de memorie van toelichting, de nieuwe afbakening van de wettelijke bescherming ook betrekking heeft op “de personen die de schending van deze wet oponterpen, zelfs indien er nog geen persoon is, die getroffen werd door de inbreuk, bijvoorbeeld de klokkenluiders.”

Naar zijn mening dreigt de verwijzing naar de klokkenluiders te leiden tot verwarring met de beschermingsregelingen die werden ingevoerd in het kader van de omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1937 van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden. Hij stelt bijgevolg voor deze verwijzing naar de klokkenluiders niet in de memorie van toelichting op te nemen.

De Raad vraagt om de omschrijving van de “derde” uit het voorontwerp te verduidelijken en stelt ook dat het niet mogelijk is om een bescherming te genieten indien er nog geen persoon gediscrimineerd is. De aanwezigheid van een persoon die slachtoffer is van discriminatie is een belangrijk element om van de bescherming te kunnen genieten.

Advies nr. 2.265

2. Draagwijdte van de bescherming

De Raad merkt op dat er wijzigingen aan de antidiscriminatiewetten en de welzijns-wet worden voorgesteld om ervoor te zorgen dat het voortaan niet meer mogelijk is om ten aanzien van de betrokken maatregelen te treffen, behalve om redenen die geen verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

Volgens de Raad zou het verbod om maatregelen te treffen ten aanzien van de betrokken om redenen die verband houden met de inhoud van de melding, de klacht of de rechtsvordering beter omschreven moeten worden.

Hij is van oordeel dat de elementen van de inhoud van een klacht die vallen onder een criterium dat door de antidiscriminatiewetten wordt beschermd, bijvoorbeeld moederschap, niet door de werkgever kunnen worden ingeroepen om een maatregel te treffen tegen de werknemer. Hij is eveneens van mening dat dit verbod geïnterpreteerd moet worden in het licht van het principe van de goede trouw bij het gebruik van de procedures door de personen die bescherming eisen. De vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties konden echter geen unaniem standpunt bereiken over een aantal punten, die hieronder worden uiteengezet:

- De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen herinneren eraan dat bepaalde jurisprudentie die aanvaardt dat de werknemer die gediscrimineerd wordt en die daartoe een klacht heeft ingediend, toch nog kan ontslagen worden op grond van feiten die worden aangehaald in die klacht of melding. Zij stellen dat dit tot gevolg heeft dat de bescherming van de werknemer zeer sterk wordt verminderd en dat aldus het hoofddoel ervan wordt onderniet. Het is dan ook zeer duidelijk dat de bescherming van de vrijheid voor de werknemer om wat hij op het werk beleeft vrijuit ter sprake te brengen door gedrag aan de kaak te durven stellen dat volgens hem neer komt op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk moet kunnen gegarandeerd worden. Zodra hij het risico loopt te worden ontslagen voor de feiten die hij kenbaar maakt, zal hij niet langer deze stappen durven te ondernemen, die nochtans juist bedoeld zijn om een einde te stellen aan het gedrag. De doeltreffendheid van het hele wettelijke systeem wordt zo onderniet; daarom stellen de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties dat de feiten, gebeurtenissen en gronden aangehaald in de klacht of melding niet aangegrepen kunnen worden om over te gaan tot represailles of tot het ontslag van de klager of melder.

In die zin ondersteunen zij de voorliggende wetswijzigingen volledig.

Advies nr. 2.265

- De organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen merken op dat deze wijziging niet beoogd wordt door het arrest Hakelbracht, noch door de inbreukprocedure die de Europese Commissie heeft opgestart. Daarbij merken ze op dat het voorontwerp van wet ingaat tegen de rechtspraak van het Hof van Cassatie in Cass., 20 januari 2020, nr. S.19.0019.F en nog bevestigd in Cass., 15 juni 2020, nr. 19.0041.N. Deze rechtspraak toont correct aan dat het voor een werkgever steeds mogelijk moet blijven d' hebben redenen in te roepen die, hoewel ze formeel deel uitmaken van de inhoud van het dossier, in feite los staan van elke vorm van discriminatie en die bijvoorbeeld verband houden met het werk van de werknemer. Om die reden wensen de werkgeversorganisaties dat, in tegenstelling tot het voorontwerp van wet, wél rekening wordt gehouden met de inhoud van de klacht, melding of rechtsvordering.

3. Informatie over de procedure

De Raad merkt op dat de vormvereisten voor het indienen van een klacht verdwenen zijn uit het voorontwerp van wet. Hij wijst op het belang van het feit dat de klacht bij de juiste persoon bij de onderneming terecht komt, zodat de werkgever op de hoogte is van de klacht of er redelijkerwijs van op de hoogte kan zijn, zonder dat de personen die volgens de geest van de wet beschermd zouden moeten worden, bescherming wordt ontzegd omwille van te restrictieve vormvereisten.

De Raad wenst er nog op te wijzen dat het belangrijk is, zowel voor degenen die een klacht of melding (willen) doen, voor degenen die het slachtoffer vertegenwoordigen of verdedigen of getuigen in het voordeel van het slachtoffer als voor degenen die de nadelige maatregelen trof, voldoende duidelijkheid te brengen over hoe deze procedure moet verlopen. Het is in het voorontwerp van wet nog (te) onduidelijk hoe deze rechtszekerheid zal worden bereikt.

4. Begin van de beschermingstermijn

De Raad wijst erop dat het voorontwerp van wet, wat de omkering van de bewijslast in het kader van de antidiscriminatiewetten betreft, stipuleert dat dat de beschermingstermijn (twaalf maanden) ingaat nadat de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen, kennis heeft genomen van de klacht of melding.

In het kader van artikel 32 terdecies, §2, begint deze termijn echter binnen twaalf maanden volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring. (en niet op het moment waarop de persoon die de maatregel heeft getroffen, kennis neemt van deze elementen).

Advies nr. 2.265

- 9 -

De Raad is van oordeel dat de bescherming zou moeten aanvangen op het moment waarop de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen, kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis kon hebben van de betrokken elementen.

5. Goede trouw en misbruik van de procedure

De Raad merkt op dat het voorontwerp van wet bepaalt dat de bescherming tegen nadelige maatregelen niet van toepassing is in geval van misbruik van de procedures.

Hij stelt evenwel vast dat het begrip "goede trouw" (die in dit geval wordt vermoed) dat voorkomt in de concordantietabel van de toegezonden teksten betreffende getuigenbescherming, niet is opgenomen in het dispositief van de ingevoegde artikelen van het voorontwerp van wet. Hij stelt voor om deze verwijzing naar "goede trouw" op te nemen, door in het dispositief van de wet te bepalen dat de bescherming ook van toepassing is op de personen die (verondersteld) te goeder trouw optreden ten voordele van de gediscrimineerde persoon onder de voorwaarden die worden vastgelegd door de wet.

6. Cumulatie van de vergoedingen

De Raad neemt nota van het feit dat artikel 14, 6° van het ontwerp een nieuwe paragraaf invoegt in artikel 32 terdecies van de Welzijnswet, die volgens de memorie van toelichting tot doel heeft "om de mogelijkheid van cumul tussen de vergoedingen te verduidelijken. Hij maakt een onderscheid tussen het herstel van de schade die voortvloeit uit het geweld of de pesterijen zelf (bedoeld in artikel 32decies, § 1/1) en het herstel van de schade die voortvloeit uit de represailles vanwege de werkgever (bedoeld in artikel 32terdecies), en verduidelijkt dat het cumuleren van deze twee vergoedingen volledig mogelijk is aangezien zij geen betrekking hebben op het herstel van dezelfde schade."

De vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties hebben geen unaniem standpunt kunnen bereiken over dit punt. Hun respectieve standpunten worden hieronder weergegeven:

- De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen onderlijnen dat de bedoelde schadevergoedingen een andere oorzaak en een andere finaliteit hebben, dat zij een andere schade dienen te vergoeden en dat zij aldus moeten kunnen gecumuleerd worden. Zij ondersteunen derhalve de wetswijzigingen die voorliggen.

Advies nr. 2.265

- 10 -

- De organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen merken op dat deze wijziging niet beoogd wordt door het arrest Hakelbracht, noch door de inbreukprocedure die de Europese Commissie heeft opgestart. De werkgeversorganisaties verzetten zich tegen de voorziene cumulbepaling. Om volgende redenen kunnen zij niet akkoord gaan:
 - 1) Er moet worden vermeden dat conflicten systematisch worden gejuridiseerd en dat uiteindelijk Amerikaanse toestanden van cumul van beschermingsvergoedingen ontstaan.
 - 2) Een dergelijke normalisering van cumul van verschillende specifieke beschermingsvergoedingen zou rampzalig zijn voor het sociale klimaat binnen de onderneming, omdat op deze manier de juridisering van de arbeidsverhoudingen wordt bevorderd.
 - 3) Een cumul van meerdere specifieke beschermingsvergoedingen om dezelfde schade te vergoeden gaat volledig in tegen het proportionaliteitsbeginsel, te meer daar bepaalde beoogde situaties reeds een eigen specifiek beschermingsregime kennen.
 - 4) Traditioneel gezien werden dergelijke vormen van cumul zelfs door de wet uitgesloten, bijvoorbeeld in artikel 63, lid 4 van de wet van 3 juli 1978 dat middels artikel 39, § 3 van diezelfde wet het cumul verhindert van de vergoeding wegens onrechtmatig ontslag van een arbeider met de uitkering gekoppeld aan moederschapsbescherming.
 - 5) Een dergelijke rechtsregel zou ook de anticumulregel van artikel 9 van de cao nr. 109, zoals de sociale partners die voor ogen hadden, tenietdoen. Wettelijk cumul (of de schrapping van de anticumulregels) zou de rechtkanten vrij spel geven om dezelfde schade meermaals te vergoeden, wat misbruik zou inhouden en financieel onhoudbaar zou zijn voor de ondernemingen, die met meer geschillen en zwaardere straffen geconfronteerd zouden worden.

Advies nr. 2.265

- 11 -

7. Re-integratieverzoek

De Raad merkt op dat een wijziging die in de antidiscriminatiewetten wordt aangebracht in de context van de arbeidsverhoudingen, betrekking heeft op het re-integratieverzoek. Momenteel is een dergelijk verzoek verplicht. In het voorontwerp van wet wordt bepaald dat een dergelijk verzoek optioneel wordt om bescherming te genieten.

De vertegenwoordigers van de werkgevers- en werknemersorganisaties hebben geen unaniem standpunt kunnen bereiken over dit punt.

- De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen ondersteunen het voorstel van de voorliggende wetswijzigingen volledig, in die zin dat een verplichte vraag tot re-integratie geen goede zaak is, en zodoende niet meer hoeft te worden ingesteld, teneinde recht te kunnen hebben op de schadevergoedingen. Dit idee kadert binnen de wens van de werknemersorganisaties om de vormvereisten op het vlak van bescherming tegen discriminatie te verminderen. Deze bekommernis staat ook centraal in het arrest Hakelbracht.
- De organisaties die de werkgevers vertegenwoordigen merken op dat deze wijziging niet beoogd wordt door het arrest Hakelbracht, noch door de inbreukprocedure die de Europese Commissie heeft opgestart tegen België.

Daarnaast vinden zij het niet opportuun om de regels m.b.t. de re-integratie van de werknemer aan te passen. Het voorontwerp van wet maakt dat re-integratie optioneel wordt en dat ook Unia en het IGMV het verzoek tot re-integratie kunnen indienen.

Dat er daarbij zelfs een schadevergoeding wordt voorzien indien er geen re-integratie wordt verzocht, of toegekend, en er ook een cumul is voorzien met de schadevergoeding voor discriminatie, wijzen zij ten sterkste af. Dergelijke voorstellen gaan voorbij aan de realiteit op de werkvloer.

Advies nr. 2.265

- 12 -

8. Belangenverenigingen

De Raad constateert dat het voorontwerp van wet de bescherming uitbreidt tot personen die een melding doen of een klacht indienen bij een belangenvereniging, waarmee volgens de memorie van toelichting ook andere belangenverenigingen zoals Test-Aankoop bedoeld worden. De Raad herinnert er in dit verband aan dat hij de juridisering van de arbeidsverhoudingen niet wil aanmoedigen en het sociaal overleg op ondernemingsniveau wil bevorderen, zonder afbreuk te doen aan het recht van de werknemers om een beroep te doen op dergelijke organisaties.

Advies nr. 2.265



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 161/2022 du 19 juillet 2022

Concerne :

Projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables (CO-A-2022-136)

Projet d'arrêté royal modifiant le titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre de la procédure interne (CO-A-2022-135)

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »), en présence de : Madame Cédrine Morlière et Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye et Bart Preneel ;

Vu la loi du 3 décembre 2017 portant création de l'Autorité de protection des données, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après « LCA ») ;

Vu le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (ci-après « RGPD ») ;

Vu la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel (ci-après « LTD ») ;

Vu la demande d'avis de Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail (ci-après « le demandeur »), reçue le 18/05/2022 ;

Emet, le 19 juillet 2022, l'avis suivant :

I. **OBJET ET CONTEXTE DE LA DEMANDE D'AVIS**

1. Le demandeur sollicite l'avis de l'Autorité concernant les articles 3, 4, 6, 7, 9, 10, 15, 16 et 17 du projet de loi *modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables* (ci-après « le projet de loi ») ainsi que les articles 1 à 4 du Projet d'arrêté royal *modifiant le titre 3 du livre Ier du code du bien-être au travail concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre de la procédure interne* (ci-après « le projet d'AR »).
2. Le projet de loi soumis pour avis vise à apporter des modifications à trois lois fédérales anti-discrimination, à savoir la loi du 10 mai 2007 *tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes* (ci-après « la Loi Genre »), la loi du 30 juillet 1981 *tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie* (ci-après « la Loi Antiracisme »), la loi du 10 mai 2007 *tendant à lutter contre certaines formes de discrimination* (ci-après « la Loi Anti-discrimination ») ainsi qu'à la loi du 4 août 1996 *relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables* (ci-après « la Loi Bien-être »). Les modifications envisagées par le projet visent à élargir le système de protection existant pour les personnes qui ont introduit une plainte, fait un signalement ou introduit une action en justice car elles s'estiment victimes de discrimination, ainsi que pour les personnes qui les assistent. Le projet d'AR soumis pour avis vise à apporter à cet égard des modifications au Code du bien-être au travail.
3. Les directives européennes 2000/43/CE, 2000/78/CE et 2006/54/CE obligent les États membres à prendre les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable (p.ex. la fin de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou toute mesure défavorable prise après la fin de la relation de travail) en réaction à une plainte ou à une procédure visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement. Le demandeur précise que les modifications envisagées s'imposent (en partie) afin de respecter les obligations européennes imposées par la Commission européenne et la Cour de Justice de l'Union européenne (cf. *infra*).

4. Les dispositions soumises pour avis se rapportent à divers traitements de données à caractère personnel dans le cadre de la notification de l'employeur (ou de tout(e) autre organisme ou personne susceptible de prendre une mesure préjudiciable) dans le contexte de cette procédure de protection. Dans le présent avis, l'Autorité n'examine que les dispositions qui donnent lieu à des observations.

II. III. EXAMEN DE LA DEMANDE

a. Urgence

5. Le demandeur a sollicité le traitement en urgence de la présente demande d'avis conformément à l'article 26, § 1, alinéa 2 de la LCA. Pour motiver l'urgence, celui-ci fait premièrement valoir que la Commission européenne a évalué que le système belge actuel de protection contre les mesures défavorables est inadéquat, car il ne répond pas aux obligations imposées par les directives européennes. La Commission considère en effet que la protection contre les représailles doit être plus large et ne doit pas exister uniquement pour la victime et les témoins formels, mais doit également être étendue à toute personne exprimant son soutien à l'égard de la plainte sans être un témoin formel. Le demandeur se réfère à cet égard à la procédure d'infraction 2015/2012 engagée le 30 avril 2015 par la Commission européenne contre la Belgique. Le demandeur indique que le délai initial accordé à l'État belge par la Commission européenne s'est avéré impossible à respecter en raison des circonstances politiques, et qu'une prolongation du délai a été accordée à condition que celle-ci soit respectée strictement. Le demandeur indique que ce nouveau calendrier a expiré en décembre 2021 et qu'à l'heure actuelle, cela fait donc 6 mois déjà que l'État belge ne respecte pas ses obligations européennes, et s'expose donc au paiement de sanctions financières.

6. Deuxièmement, le demandeur fait valoir, pour motiver l'urgence, que certaines des modifications envisagées s'imposent également à la suite de larrêt *Hakelbracht* de la Cour de Justice de l'Union européenne du 20 juin 2019¹, dans lequel la Cour a également jugé que le système de protection belge actuel était insuffisant. Dans l'arrêt précité, la Cour a plus précisément indiqué, en réponse à une question préjudicielle posée par le tribunal du travail d'Anvers sur l'interprétation de l'article 24 de la directive 2006/54/CE, que la disposition susmentionnée doit ainsi être interprétée en ce sens que la protection contre les mesures de rétorsion ne s'applique pas uniquement aux personnes qui sont formellement intervenues en tant que témoins pour soutenir une personne ayant fait l'objet d'une discrimination (présumée) mais également aux personnes ayant soutenu la personne concernée de toute autre façon. Le demandeur souligne que le délai raisonnable pour mettre en œuvre l'arrêt précité a été dépassé. Il indique qu'il en résulte une situation d'incertitude juridique pour les personnes

¹ CJUE, 20 juin 2019, C-404/18, *Hakelbracht e.a.*, ECLI:EU:C:2019:523.

qui devraient pouvoir bénéficier d'une protection contre les mesures défavorables, et qu'il est donc nécessaire de mettre en œuvre cette modification de loi dès que possible.

7. L'Autorité souligne que les arguments avancés par le demandeur pour motiver l'urgence, notamment l'expiration des délais pour le respect des obligations européennes, ne peuvent pas justifier le traitement en urgence par l'Autorité. Cette procédure est en effet réservée aux cas exceptionnels dans lesquels un texte normatif doit être rédigé en urgence afin de faire face à une situation inattendue et exceptionnelle (rendant matériellement impossible pour le demandeur de transmettre le projet de texte à l'Autorité dans les délais normaux), comme la pandémie de Covid-19 qui a donné lieu à de nombreuses demandes de mise en œuvre de la procédure d'urgence. Le fait qu'un retard ait été pris dans le respect des obligations européennes ne peut justifier un traitement en urgence de la demande d'avis - qui donne lieu à un réaménagement du travail de l'Autorité et à un réexamen de ses priorités.

8. L'Autorité s'efforce toutefois toujours de répondre favorablement à une demande de traitement en urgence dans la mesure des possibilités. *En l'espèce*, il ne fut toutefois pas possible, compte tenu notamment de la charge de travail actuelle et des moyens limités dont dispose actuellement l'Autorité, de résERVER une suite favorable à cette demande.

b. Modifications apportées par le projet de loi à la Loi Genre, la Loi Antiracisme et la Loi Anti-discrimination

9. Étant donné que la protection contre les mesures défavorables prend effet à partir du moment où la personne ou l'organisme susceptible de prendre les mesures défavorables prend connaissance du signalement, de la plainte ou de l'action en justice, l'article 3, 6^o, l'article 4, l'article 6, 6^o et l'article 9, 6^o du projet de loi prévoient l'insertion d'une disposition analogue dans la Loi Genre, la Loi Antiracisme et la Loi Anti-discrimination, qui prévoit la possibilité de demander une preuve écrite du signalement effectué, de la plainte ou de l'action en justice introduite auprès de l'organisation, du service ou de l'institution concerné². Ceci s'applique tant à la personne concernée qui a fait l'objet de la discrimination (présumée) qu'aux personnes qui interviennent en tant que témoins ou qui ont effectué un signalement en faveur des personnes concernées susmentionnées.

10. La/les disposition(s) en projet est/sont rédigée(s) comme suit :

« *Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe [x] accomplit les actes visés*

² P.ex. les services de médiation fédéraux, les services de police, le *Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations* ou l'*Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*.

dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe [x] auprès duquel l'acte est accompli. ».

11. L'Autorité souligne que tout traitement de données à caractère personnel constitue une ingérence dans le droit à la protection de la vie privée, consacré par l'article 8 CEDH et par l'article 22 de la Constitution. Ce droit n'est toutefois pas absolu. L'article 8 CEDH et l'article 22 de la Constitution n'excluent pas une ingérence d'une autorité dans le droit à la protection de la vie privée (dont relèvent également les données à caractère personnel), mais exigent que celle-ci soit prévue par une disposition législative suffisamment précise ; qu'elle réponde à un intérêt général de la société et qu'elle soit proportionnée au but légitime poursuivi³. Toute norme régissant le traitement de données à caractère personnel (et qui constitue par nature une ingérence dans le droit à la protection des données à caractère personnel) doit non seulement être nécessaire et proportionnée, mais aussi répondre aux exigences de prévisibilité et de précision, afin que les personnes concernées, au sujet desquelles des données sont traitées, puissent avoir une idée claire du traitement de leurs données.

12. Conformément à l'article 6.3 du RGPD, lu à la lumière du considérant 41 du RGPD, le traitement de données à caractère personnel qui est nécessaire au respect d'une obligation légale⁴ et/ou à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement⁵ doit être régi par une réglementation qui soit claire et précise et dont l'application doit être prévisible pour les personnes concernées. En outre, conformément à l'article 22 de la Constitution, il est nécessaire que les « éléments essentiels » du traitement des données soient consacrés au moyen d'une norme juridique formelle.

13. Le traitement de données à caractère personnel prévu par les articles 3, 6°, l'article 4, l'article 6, 6° et l'article 9, 6° du projet de loi ne semble pas en tant que tel - sur la base des informations dont dispose l'Autorité - impliquer une ingérence significative dans les droits et libertés des personnes concernées. Il suffit par conséquent que, pour le traitement concerné, la ou les finalités du traitement et le ou les responsables du traitement soient mentionnés dans l'avant-projet.

14. A cet égard, il y a tout d'abord lieu de souligner que, conformément à l'article 5.1.b) du RGPD, les données à caractère personnel doivent être collectées pour des **finalités** déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités.

³ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle. Voir p.ex. C. const., arrêt du 4 avril 2019, n° 49/2019 (« *Ils n'excluent pas toute ingérence d'une autorité publique dans l'exercice du droit au respect de la vie privée mais exigent que cette ingérence soit prévue par une disposition législative suffisamment précise, qu'elle réponde à un besoin social impérieux dans une société démocratique et qu'elle soit proportionnée à l'objectif légitime qu'elle poursuit* »).

⁴ Art. 6.1.c) du RGPD

⁵ Art. 6.1.e) du RGPD

15. Dans l'exposé des motifs, le demandeur précise que la preuve écrite prévue par les dispositions en projet a pour objectif de permettre à la personne concernée de prouver qu'un signalement a été fait, qu'une plainte ou une action en justice a été introduite, et d'informer l'employeur de la procédure, de l'identité des personnes protégées et du début de la période de protection. L'Autorité constate que cette finalité est déterminée, explicite et légitime au sens de l'article 5.1.b) du RGPD. Cette finalité ressort plus précisément de l'article 21, § 3 de la Loi Genre en projet, de l'article 14, § 3 de la Loi Antiracisme en projet et de l'article 9, § 3 Loi Anti-discrimination en projet (qui ne sont en tant que tels pas soumis pour avis). Les dispositions susmentionnées portent sur la charge de la preuve concernant l'acte et indiquent notamment : « *Afin de bénéficier de la protection visée au § 1er, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement ou une plainte a été introduit ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de cette loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit. (...)».*

16. En ce qui concerne le responsable du traitement, l'Autorité souligne que, conformément à l'article 4.7) du RGPD pour les traitements dont la législation détermine les finalités et les moyens, le **responsable du traitement** est la personne qui est désignée en tant que telle dans celle-ci. L'Autorité constate que ni l'avant-projet ni les textes normatifs existants auxquels des modifications sont apportées ne désignent de responsable(s) du traitement pour le traitement des données à caractère personnel envisagé. La détermination par la loi du ou des responsables du traitement contribue à la transparence et facilite l'exercice des droits des personnes concernées énoncés aux articles 12 à 22 du RGPD. L'Autorité en profite pour rappeler que la désignation des responsables du traitement doit être adéquate au regard des circonstances factuelles. En d'autres termes, pour chaque traitement de données à caractère personnel, il y a lieu d'examiner qui poursuit effectivement l'objectif et exerce le contrôle sur le traitement⁶.

17. En ce qui concerne les (**catégories de**) **données à caractère personnel**, l'article 5.1.c) du RGPD stipule que les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées. En ce qui concerne les (catégories de) données à caractère personnel incluses dans la preuve écrite, ni le projet lui-même ni l'exposé des motifs ne contiennent de précisions supplémentaires. Dans la lettre jointe en annexe à la demande d'avis, le demandeur indique ce qui suit à ce sujet :

« Ce document ne contient que les informations strictement nécessaires qui sont requises dans le cadre de la procédure de protection (le nom de la personne concernée, le moment auquel l'acte qui

⁶ Tant le Comité européen à la protection des données que l'Autorité ont souligné la nécessité d'approcher le concept de responsable du traitement dans une perspective factuelle. Voir : Comité européen à la protection des données, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR, version 1.0, adopted on 02 september 2020, p. 10 et s. (https://edpb.europa.eu/our-work-tools/public-consultations-art-704/2020/guidelines-072020-concepts-controller-and-processor_en) et Autorité de protection des données, *Le point sur les notions de responsable de traitement/sous-traitant au regard du Règlement EU 2016/679 sur la protection des données à caractère personnel (RGPD) et quelques applications spécifiques aux professions libérales telles que les avocats*, p.1 (<https://www.autoriteprotectiondonnees.be/citoyen>).

peut activer la protection a été posé, et le fait que la protection peut s'appliquer). Aucune donnée n'est donc collectée ou conservée en dehors de celles déjà connues du service, de l'organisation ou de la personne concernée dans le cadre de l'introduction du signalement, du dépôt d'une plainte ou du lancement d'une procédure judiciaire »⁷.

18. Sur la base de ce qui précède, il convient de conclure, comme précisé ci-dessus, que le traitement de données à caractère personnel qui est à l'examen n'impliquera en principe pas une ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées. Par conséquent, il est seulement exigé que la ou les finalités et le ou les responsables du traitement en question soient mentionnés dans les normes concernées (cf. *supra* point 13). Les autres éléments essentiels du traitement peuvent, le cas échéant, être repris dans un arrêté d'exécution.

19. L'Autorité souligne toutefois que, dans un souci de transparence et de prévisibilité à l'égard des personnes concernées, il s'indique de préciser ce qui précède - *c.-à-d.* les (catégories de) données à caractère personnel traitées - dans la norme en tant que telle ou de prévoir une habilitation suffisamment claire par laquelle la détermination des catégories de données à caractère personnel est déléguée au Roi.

20. La durée de conservation des données⁸, les catégories de personnes concernées dont les données seront traitées, les destinataires ou catégories de destinataires auxquels leurs données sont communiquées⁹, les circonstances dans lesquelles elles seront communiquées, l'éventuelle limitation des obligations et/ou droits mentionnés aux articles 5, 12 à 22 et 34 du RGPD peuvent également être précisés dans un arrêté d'exécution.

21. L'article 22 de la *Constitution* interdit au législateur de renoncer à la possibilité de définir lui-même quelles sont les intrusions qui peuvent restreindre le droit au respect de la vie privée¹⁰. Dans

⁷ Lettre du 17/05/2022 jointe en annexe à la demande d'avis, p. 3.

⁸ La Cour constitutionnelle a admis que « le législateur (...) pouvait régler de manière générale les conditions de conservation des données à caractère personnel, ainsi que la durée de cette conservation. », Arrêt n° 29/2018 du 15 mars 2018, point B. 23.

⁹ Lire par exemple, Cour constitutionnelle, Arrêt n° 29/2018 du 15 mars 2018, point B.18, et Cour constitutionnelle, Arrêt n° 44/2015 du 23 avril 2015, points B.36.1 e.s.

¹⁰ Avis n° 63.202/2 du 26 avril 2018 du Conseil d'État émis concernant un avant-projet de loi « *instituant le comité de sécurité de l'information et modifiant diverses lois concernant la mise en œuvre du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE* », Doc. parl. Chambre, 54-3185/001, p. 121-122.

Voir dans le même sens les avis suivants du Conseil d'État :

- avis n° 26.198/2 rendu le 2 février 1998 sur un avant-projet devenu la loi du 11 décembre 1998 « *transposant la Directive 95/46/CE du 24 octobre 1995 du Parlement européen et du Conseil relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données* », Doc. parl. Chambre 1997-98, n° 49-1566/1, 108 ;
- avis n° 33.487/1/3 des 18 et 20 juin 2002 relatif à un avant-projet devenu la loi du 22 août 2002 « *portant des mesures en matière de soins de santé* », Doc. parl. Chambre 2002-03, n° 2125/2, 539 ;
- avis n° 37.765/1/2/3/4 rendu le 4 novembre 2004 sur un avant-projet devenu la loi-programme du 27 décembre 2004, Doc. parl. Chambre 2004-05, n° 1437/2.

ce contexte, cependant, une délégation au Roi « *n'est pas contraire au principe de légalité, pour autant que cette délégation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les éléments essentiels sont fixés préalablement par le législateur*¹¹ ».

c. Modifications apportées par le projet de loi à la Loi Bien-être

22. Les articles 15, 16 et 17 du projet de loi visent à apporter des modifications à la Loi Bien-être.

23. L'article 15 de l'avant-projet prévoit l'insertion d'un article 32terdecies/1 dans la Loi Bien-être, rédigé comme suit¹²:

« *Art. 32terdecies/1. Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, en informe l'employeur :*

1° dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables ;

2° du fait que le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande, bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables, sauf si le témoin refuse que l'employeur soit informé.¹³

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur qu'une protection contre les mesures préjudiciables lui est applicable. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de sa protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 2, la personne qui reçoit la plainte dans laquelle le travailleur demande son intervention pour les raisons citées à l'article 32terdecies, § 1er/1, 2° et 3° est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que la personne concernée bénéficie dès lors d'une protection contre les mesures préjudiciables.

Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32 duodecies, alinéa 1er,

¹¹ Voir aussi Cour constitutionnelle, arrêt n° 29/2010 du 18 mars 2010, point B.16.1 ; arrêt n° 39/2013 du 14 mars 2013, point B.8.1 ; arrêt n° 44/2015 du 23 avril 2015, point B.36.2 ; arrêt n° 107/2015 du 16 juillet 2015, point B.7 ; arrêt n° 108/2017 du 5 octobre 2017, point B.6.4 ; arrêt n° 29/2010 du 15 mars 2018, point B.13.1 ; arrêt n° 86/2018 du 5 juillet 2018, point B.7.2 ; avis du Conseil d'État n° 63.202/2 du 26 avril 2018, point 2.2.

¹² L'Autorité constate que l'avant-projet mentionne à chaque fois erronément l'article « *32terdecies* ».

¹³ L'Autorité souligne.

introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables. ».

24. L'article 32terdecies interdit à l'employeur de prendre des mesures préjudiciables pour des motifs liés à une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. Le demandeur précise dans l'exposé des motifs que ledit article vise à présent uniquement les situations de violence ou de harcèlement sans lien avec un critère de discrimination. Celui-ci indique que l'introduction de l'article 32terdecies/1 vise à uniformiser les droits des travailleurs en matière d'information de l'employeur par l'introduction de l'ajout d'une disposition similaire au « paragraphe 6 » en projet examiné ci-dessus dans la Loi Genre, la Loi Antiracisme et la Loi Anti-discrimination.

25. L'article 15 de l'avant-projet prévoit dans l'article 32terdecies/1, 1^o et 2^o de la Loi Bien-être que, lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le conseiller en prévention informe l'employeur en ce qui concerne l'identité du travailleur qui a déposé la demande et celle du ou des témoin(s) et du fait que la ou les personne(s) précitée(s) bénéficie(nt) d'une protection. Ce qui précède vaut pour la ou les personne(s) susmentionnée(s) « sauf si le témoin refuse que l'employeur soit informé ». Le demandeur précise dans l'exposé des motifs que la disposition précitée tient compte, sur ce dernier point, de l'avis n° 241 du 17 décembre 2021 du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, dans lequel celui-ci a indiqué qu' « il est apparu utile de permettre au témoin de refuser que son identité soit transmise. Certains témoins préfèrent en effet rester anonymes ».

26. En ce qui concerne l'article 15 de l'avant-projet, l'Autorité constate tout d'abord que, bien que le demandeur indique que l'insertion de cette disposition vise à mettre sur un pied d'égalité les personnes concernées par les lois sur la discrimination et la Loi Bien-être et à les faire bénéficier des mêmes conditions d'information de l'employeur (indépendamment de la nature discriminatoire ou non des faits signalés)¹⁴, la manière dont cette information est fournie à l'employeur est différente dans les deux cas. Les articles en projet concernés qui sont insérés dans la Loi Genre, la Loi Antiracisme et la Loi Anti-discrimination (cf. supra) prévoient en effet l'information de l'employeur par la personne concernée elle-même de sa propre initiative, alors que, sous la Loi Bien-être, cela s'effectue de manière automatique via le conseiller en prévention (excepté, en ce qui concerne les témoins, en cas de refus explicite). En ce qui concerne les dispositions analogues insérées dans les lois anti-discrimination, le demandeur indique en effet dans l'exposé des motifs, concernant la preuve écrite mentionnée dans

¹⁴ Cf. exposé des motifs, p. 54-55.

ces articles : « Elles peuvent ensuite fournir elles-mêmes cette preuve écrite à l'employeur, si elles le souhaitent. De cette façon, l'employeur prendra connaissance de leur démarche »¹⁵.

27. En d'autres termes, le texte actuel de l'article 15 de l'avant-projet à l'examen - l'article 32terdecies/1, 2° de la Loi Bien-être en projet - prévoit le traitement des données à caractère personnel des témoins (transmission à l'employeur) avec la possibilité d'*« opt-out »*.

28. L'Autorité souligne qu'il est à cet égard recommandé de prévoir un système d'*opt-in*, qui se concrétise par un acte positif clair de la part des personnes concernées, et ce pour toutes les catégories de données à caractère personnel traitées, plutôt qu'un système d'*opt-out* (refus explicite). L'article 32terdecies/1, 2° de la Loi Bien-être en projet doit par conséquent être modifié en ce sens et prévoir que cette notification par le conseiller en prévention n'interviendra que moyennant l'accord explicite de la personne concernée.

29. L'Autorité relève à cet égard qu'un formulaire peut être utilisé pour cet *opt-in* des personnes concernées ainsi que pour la communication de toutes les informations conformément à l'article 13 du RGPD. Celui-ci doit contenir les informations suivantes : le nom et l'adresse du responsable du traitement, les coordonnées du délégué à la protection des données, les finalités de la collecte des données et la base juridique du traitement auquel les données sont destinées, les destinataires ou les catégories de destinataires des données, l'existence des différents droits accordés aux personnes concernées par le RGPD (y compris le droit d'accès et de rectification), le caractère obligatoire ou non de la communication des données et les conséquences du défaut de communication des données, la durée de conservation des données à caractère personnel collectées ou les critères utilisés pour déterminer celle-ci, le droit d'introduire une réclamation auprès de l'APD et, le cas échéant, l'existence d'une prise de décision automatisée (y compris un profilage, tel que visé à l'article 22 du RGPD) et des informations concernant la logique sous-jacente ainsi que l'importance et les conséquences prévues de cette prise de décision automatisée pour les personnes concernées.

30. L'article 16 de l'avant-projet vise, dans le prolongement des dispositions de l'article 15 de l'avant-projet, à prévoir une exception au secret professionnel du conseiller en prévention aspects psychosociaux, en ce qui concerne la communication à l'employeur de l'identité des témoins de faits discriminatoires ou non discriminatoires et leur protection (point 1°). Désormais, le point 2° de cette disposition prévoit que le conseiller en prévention devra préciser à l'employeur si le travailleur fait mention dans sa demande de harcèlement ou de violence au travail (liés ou non à un critère de discrimination) ou de harcèlement sexuel.

¹⁵ L'Autorité souligne.

31. L'Autorité en prend acte et souligne, en ce qui concerne cette modification prévue, qu'elle n'est pas compétente pour se prononcer sur le secret professionnel du conseiller en prévention intervention psychosociale.¹⁶

32. L'article 17, 2^o de l'avant-projet prévoit que l'alinéa 3 de l'article 32octiesdecies de la Loi Bien-être est remplacé comme suit : le texte « *Le greffier du Conseil d'État, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre* » est remplacé par « *Le greffier du Conseil d'État, section du contentieux administratif, notifie au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des risques psychosociaux au travail, dont des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail* ». Le « service désigné » mentionné dans la disposition précitée concerne, conformément à l'article I.3-66 du Code du bien-être au travail la Direction générale Humanisation du Travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.¹⁷ Le remplacement de la disposition précitée élargit l'objet des arrêts du Conseil d'État transmis au service désigné. Plus précisément, cette modification prévoit que des arrêts relatifs aux risques psychosociaux au travail soient également transmis.

33. Il y a tout d'abord lieu de souligner que, conformément à l'article 5.1.b) du RGPD, les données à caractère personnel doivent être collectées pour des finalités déterminées, explicites et légitimes, et ne pas être traitées ultérieurement d'une manière incompatible avec ces finalités. L'Autorité constate à cet égard que la ou les finalité(s) précise(s) de la notification obligatoire des arrêts et le traitement de données à caractère personnel qui l'accompagne le cas échéant ne ressortent pas de manière claire dans la norme. Le demandeur ne fournit pas davantage de plus amples explications à ce sujet dans l'exposé des motifs. L'Autorité constate toutefois que, dans les travaux préparatoires et plus précisément dans l'exposé des motifs du projet de loi qui est finalement devenu la loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, il est indiqué ce qui suit à ce sujet : « *Afin d'avoir une connaissance exhaustive de l'interprétation des Cours et Tribunaux de l'ensemble des dispositions traitant de la violence ou du harcèlement au travail, l'obligation de notification a été étendue au greffe du tribunal correctionnel et de la cour d'appel en ce qui concerne les décisions relatives aux infractions constatées à l'occasion de*

¹⁶ Pouillet, Y., Rosier, K. en de Terwangen, C., *Le Règlement Général Sur La Protection Des Données (RGPD/GDPR) : Analyse Approfondie*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 89 : « *l'exigence de licéité signifie que le traitement de données à caractère personnel doit se faire conformément à l'ensemble des règles légales applicables. Cela implique le respect des règles de protection des données, mais également de toute autre règle légale qui trouverait à s'appliquer à une situation de traitement de données, comme par exemple les obligations en matière de droit du travail, de droit des contrats ou de protection du consommateur, ou l'obligation de secret professionnel dans le cas où celui-ci est applicable. Un médecin qui divulguerait dans une publication sur Internet le nom d'un de ses patients commetttrait un traitement illicite* ».

¹⁷ L'article I.3-66 du Code stipule : « *La direction générale HUT est chargée de recevoir les décisions des juridictions fondées sur le chapitre Vbis de la loi, tel que prévu à l'article 32octiesdecies de la loi.* ». L'article I.1-3, 4^o du Code stipule : « *Pour l'application des dispositions du code, les concepts suivants sont cités en abrégé : (...) 4^o la direction générale HUT : la direction générale Humanisation du Travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale* ».

*faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. (...) En outre la même obligation est imposée au greffe du Conseil d'État en ce qui concerne les arrêts de ce Conseil portant sur des actes administratifs unilatéraux contraires à la législation relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail».*¹⁸ L'Autorité souligne qu'il s'indique de reprendre cette finalité dans le projet à l'examen.

34. Il convient de noter que le traitement en question peut, dans certains cas, impliquer une ingérence importante dans les droits et libertés des personnes concernées, étant donné que les arrêts en question contiendront dans certains cas des catégories particulières de données à caractère personnel au sens de l'article 9.1 du RGPD (dans ce contexte, il est notamment fait référence aux données raciales ou ethniques, aux données relatives au comportement sexuel, aux opinions politiques, à l'appartenance à un syndicat ou à un groupe similaire et aux convictions philosophiques ou religieuses).

35. L'Autorité souligne que, compte tenu du principe du traitement minimal des données énoncé à l'article 5.1.c) du RGPD, seules les données à caractère personnel strictement nécessaires à la réalisation de la ou des finalité(s) poursuivie(s) peuvent être traitées.

36. A la lumière des finalités de notification des arrêts concernés mentionnées ci-dessus, il n'apparaît pas nécessaire que les données à caractère personnel des personnes concernées soient conservées dans les arrêts.

37. Le fait que, conformément à l'arrêté royal du 7 juillet 1997 relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État, les arrêts de la section du contentieux administratif du Conseil d'État sont publiés¹⁹ « via un réseau d'informations accessible au public » (sur le site internet du Conseil) n'y change rien. Premièrement, conformément à l'article 2 de l'AR précité, toute personne physique qui est partie dans un litige pendant devant le Conseil d'État a la possibilité d'exiger que son identité ne soit pas mentionnée lors de la publication de l'arrêt. Deuxièmement, cette notification constitue un traitement distinct ayant une finalité distincte, la réalisation de cette finalité ne nécessitant pas la communication des données à caractère personnel concernées. Ces données doivent par conséquent être anonymisées ou à tout le moins pseudonymisées.

38. L'article 89.1 du RGPD exige à cet égard que tout traitement à des fins statistiques doit être encadré de garanties appropriées garantissant la mise en place de mesures techniques et organisationnelles pour assurer le respect du principe de minimisation des données, et lorsque les

¹⁸ DOC 51-2687/001, p. 44.

¹⁹ À l'exception des arrêts prononcés en exécution (des lois) sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

finalités statistiques peuvent être atteintes par des traitements ultérieurs ne permettant pas ou plus l'identification des personnes concernées, il convient de procéder de cette manière.

39. Le traitement à des fins statistiques se fait donc de préférence à l'aide de données anonymes²⁰. S'il n'est pas possible d'atteindre la finalité de traitement visée à l'aide de données anonymes, des²¹ données à caractère personnel pseudonymisées peuvent être utilisées. Si celles-ci ne permettent pas non plus de réaliser la finalité visée, des données à caractère personnel non pseudonymisées peuvent aussi être utilisées, uniquement en dernière instance.

40. À ce sujet, l'Autorité rappelle que l'identification d'une personne ne vise pas uniquement la possibilité de retrouver son nom et/ou son adresse, mais également la possibilité de l'identifier par un processus d'individualisation, de corrélation ou d'inférence.

41. L'Autorité renvoie pour le surplus à l'avis 05/2014 du Groupe de travail « Article 29 » sur la protection des données, prédécesseur du Comité européen à la protection des données, sur les techniques d'anonymisation²².

42. L'Autorité souligne que l'exposé des motifs du projet doit contenir des informations sur la stratégie d'anonymisation envisagée. La transparence concernant la stratégie d'anonymisation adoptée et une analyse des risques liés à la réidentification constituent en effet des éléments qui contribuent à une approche réfléchie du processus d'anonymisation.

43. L'Autorité attire l'attention du demandeur sur le fait qu'il existe une différence entre des données pseudonymisées, définies par l'article 4(5) du RGPD comme des données qui « *ne peuvent plus être attribuées à une personne concernée précise sans avoir recours à des informations supplémentaires* », et des données anonymisées, qui ne peuvent plus par aucun moyen raisonnable être attribuées à une personne précise, et que seules ces dernières ne constituent plus des données à caractère personnel et sont donc exclues du champ d'application du RGPD, conformément au considérant 26²³.

²⁰ Données anonymes : informations qui ne peuvent pas être reliées à une personne physique identifiée ou identifiable (article 4.1) du RGPD, à contrario).

²¹ « « *pseudonymisation* », le traitement de données à caractère personnel de telle façon que celles-ci ne puissent plus être attribuées à une personne concernée précise sans avoir recours à des informations supplémentaires, pour autant que ces informations supplémentaires soient conservées séparément et soumises à des mesures techniques et organisationnelles afin de garantir que les données à caractère personnel ne sont pas attribuées à une personne physique identifiée ou identifiable. » (voir article 4.5) du RGPD).

²²Cet avis est disponible à l'adresse : https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_fr.pdf

²³ Pour plus d'informations, voir l'avis 5/2014 (WP216) sur les techniques d'anonymisation, 2.2.3, p. 10 du Groupe 29, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinionrecommendation/files/2014/wp216_en.pdf (uniquement disponible en anglais).

44. Dès lors, eu égard à la définition de données à caractère personnel telle que figurant à l'article 4, 1) du RGPD²⁴, il convient de s'assurer que les normes élevées requises pour l'anonymisation sont bien respectées²⁵ et que les données ne sont pas simplement pseudonymisées. En effet, le traitement de ces données, même pseudonymisées, doit être considéré comme un traitement de donnée à caractère personnel tel que visé dans le RGPD.

45. L'Autorité constate que, dans la lettre jointe à la demande d'avis, le demandeur indique qu'à la suite des remarques formulées par le Conseil d'État, il supprimera l'article 17 de l'avant-projet dans le projet et reprendra une version actualisée de cette disposition dans un projet ultérieur. L'Autorité invite le demandeur à soumettre à nouveau la disposition modifiée, le cas échéant, pour avis.

d. Modifications apportées par le projet d'arrêté royal au Code

46. Le projet d'AR soumis pour avis vise à apporter des modifications au titre 3 du livre Ier du Code du bien-être au travail, en ce qui concerne les informations à l'employeur par le conseiller en prévention sur la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre de la procédure interne, en exécution de et conformément aux modifications apportées à cet égard à l'article 32terdecies/1, 2° de la Loi Bien-être (cf. *supra*).

47. L'Autorité renvoie à cet égard à ses observations aux considérants 23 à 29, qui s'appliquent par conséquent *mutatis mutandis* au projet d'AR. En particulier, il s'indique de remplacer le système d'opt-out (possibilité de refus de la personne concernée) prévu dans le cadre de la notification par le conseiller en prévention à l'employeur concernant l'identité du ou des témoins et du fait que lesdites personnes bénéficient d'une protection, par un système d'opt-in (action positive de la personne concernée).

²⁴ À savoir : « toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée « personne concernée ») ; est réputée être une « personne physique identifiable » une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale ».

²⁵ L'identification d'une personne ne vise pas uniquement la possibilité de retrouver son nom et/ou son adresse, mais également la possibilité de l'identifier par un processus d'individualisation, de corrélation ou d'inférence.

Avis 161/2022 - 15/15

**PAR CES MOTIFS,
L'Autorité,**

estime que les adaptations suivantes s'imposent dans l'avant-projet de loi :

- précision des éléments essentiels (à tout le moins le responsable du traitement et les catégories de données à caractère personnel) du traitement prévu à l'article 3, 6^o, l'article 4, l'article 6, 6^o et l'article 9, 6^o de l'avant-projet de loi (preuve écrite et datée) (considérants 9-21) ;
- remplacement du système d'opt-out (possibilité de refus de la personne concernée) prévu dans le cadre de la notification par le conseiller en prévention à l'employeur concernant l'identité du ou des témoins et du fait que lesdites personnes bénéficient d'une protection, par un système d'opt-in (action positive de la personne concernée) (considérants 23-29 et 46-47) ; et
- précision de la ou des finalités du traitement prévu à l'article 17, 2^o de l'avant-projet de loi (transmission des arrêts du Conseil d'État au service compétent) et précision de la stratégie d'anonymisation envisagée (considérants 32-45).



Pour le Centre de Connaissances,
Cédrine Morlière, Directrice





Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 161/2022 van 19 juli 2022

Betreft:

Ontwerp van wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werk nemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (CO-A-2022-136)

Ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk, wat betreft de informatie aan de werkgever over de bescherming tegen nadelige maatregelen in het kader van de interne procedure (CO-A-2022-135)

Het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna de "Autoriteit"), aanwezig: mevrouw Cédrine Morlière en de heren Yves-Alexandre de Montjoye en Bart Preneel;

Gelet op de wet van 3 december 2017 tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit, inzonderheid op artikelen 23 en 26 (hierna "WOG");

Gelet op de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (hierna "AVG");

Gelet op de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens (hierna "WVG");

Gelet op het verzoek om advies van de heer Pierre-Yves Dermagne, Vice-Eersteminister en Minister van Economie en Werk (hierna "de aanvrager"), ontvangen op 18/05/2022;

Brengt op 19 juli 2022 het volgend advies uit:

I. VOORWERP EN CONTEXT VAN DE ADVIESAANVRAAG

1. De aanvrager verzoekt om het advies van de Autoriteit aangaande de artikelen 3, 4, 6, 7, 9, 10, 15, 16 en 17 van het ontwerp van wet *tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft* (hierna "het ontwerp van wet") alsook de artikelen 1 tot en met 4 van het Ontwerp van koninklijk besluit *tot wijziging van titel 3 van boek I van de codex over het welzijn op het werk, wat betreft de informatie aan de werkgever over de bescherming tegen nadelige maatregelen in het kader van de interne procedure* (hierna "het ontwerp van KB").
2. Het ter advies voorgelegde ontwerp van wet beoogt wijzigingen aan te brengen aan drie federale antidiscriminatiewetten, met name de wet van 10 mei 2007 *ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen* (hierna "de Genderwet"), de wet van 30 juli 1981 *tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden* (hierna "de Antiracismewet"), de wet van 10 mei 2007 *ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie* (hierna "de Antidiscriminatiewet") alsook aan de wet van 4 augustus 1996 *betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft* (hierna "de Welzijns wet"). De door het ontwerp voorgenomen wijzigingen strekken ertoe het bestaande beschermingssysteem te verruimen voor personen die een klacht hebben ingediend, een melding hebben gedaan of een rechtsvordering hebben ingesteld daar zij menen het slachtoffer te zijn van discriminatie alsook voor de personen die deze bijstaan. Het ter advies voorgelegde ontwerp van KB beoogt in dit verband wijzigingen aan te brengen aan de Codex over het welzijn op het werk.
3. De Europese richtlijnen 2000/43/EG, 2000/78/EG en 2006/54/EG verplichten de lidstaten tot het nemen van de nodige maatregelen om personen te beschermen tegen elke nadelige behandeling of elk nadelig gevolg (bijv. het beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvooraarden of een nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking) als reactie op een klacht of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling. De aanvrager preciseert dat de beoogde wijzigingen zich (deels) opdringen teneinde te voldoen aan Europese verplichtingen opgelegd door de Europese Commissie en het Hof van Justitie van de Europese Unie (cf. *infra*).

4. De ter advies voorgelegde bepalingen hebben betrekking op diverse verwerkingen van persoonsgegevens in het kader van de kennisgeving aan de werkgever (of iedere andere instantie of persoon die een nadelige maatregel zou kunnen nemen) in de context van deze beschermingsprocedure. De Autoriteit bespreekt in onderhavig advies enkel de bepalingen die opmerkingen doen rijzen.

II. ONDERZOEK VAN DE AANVRAAG

a. Hoogdringendheid

5. De aanvrager heeft om de hoogdringende behandeling verzocht van de voorliggende adviesaanvraag overeenkomstig artikel 26, §1, tweede lid WOG. Ter motivering van de hoogdringendheid, voert deze vooreerst aan dat de Europese Commissie heeft geoordeeld dat het huidige Belgische systeem ter bescherming tegen nadelige maatregelen ontoereikend is, aangezien het niet voldoet aan de verplichtingen die door de EU-richtlijnen worden opgelegd. De Commissie is immers van oordeel dat de bescherming tegen represailles ruimer dient te zijn en niet enkel dient te bestaan voor het slachtoffer en de formele getuigen doch eveneens dient te worden uitgebreid naar elke persoon die de klacht ondersteunt zonder formeel getuige te zijn. De aanvrager verwijst in dit verband naar de inbreukprocedure 2015/2012 die door de Europese Commissie op 30 april 2015 werd opgestart tegen België. De aanvrager stelt dat de oorspronkelijke termijn die door de Commissie aan de Belgische Staat werd toegekend, niet haalbaar is gebleken omwille van politieke omstandigheden en dat een verlenging van de termijn werd toegekend op voorwaarde dat deze strikt zou worden nageleefd. De aanvrager stelt dat deze nieuwe termijn afliep in december 2021 en dat de Belgische Staat momenteel bijgevolg reeds zes maanden in gebreke is bij het nakomen van zijn Europese verplichtingen en derhalve is blootgesteld aan mogelijke financiële sancties.

6. Ten tweede wijst de aanvrager er, ter motivering van de hoogdringendheid, op dat bepaalde van de beoogde wijzigingen zich tevens opdringen naar aanleiding van het arrest *Hakelbracht* van het Hof van Justitie van de Europese Unie d.d. 20 juni 2019¹, waarin ook het Hof heeft geoordeeld dat het huidige Belgische beschermingssysteem ontoereikend is. In voormeld arrest stelde het Hof meer bepaald, in antwoord op een prejudiciële vraag gesteld door de arbeidsrechtbank Antwerpen betreffende de uitlegging van artikel 24 van de richtlijn 2006/54/EG, dat voormelde bepaling aldus dient te worden uitgelegd dat de bescherming tegen represailles niet enkel geldt voor personen die formeel als getuige zijn opgetreden ter ondersteuning van een (vermeende) gediscrimineerde persoon doch eveneens voor personen die de betrokkenen op enigerlei andere wijze hebben bijgestaan. De aanvrager wijst erop dat de redelijke termijn voor de uitvoering van voormeld arrest werd

¹ HvJ-EU, 20 juni 2019, C-404/18, *Hakelbracht e.a.*, ECLI:EU:C:2019:523.

overschreden. Deze stelt dat deze situatie leidt tot rechtsonzekerheid voor personen die in aanmerking zouden moeten komen voor bescherming tegen ongunstige maatregelen en dat deze wetswijziging bijgevolg zo spoedig mogelijk ten uitvoer dient te worden gelegd.

7. De Autoriteit wijst er op dat de door de aanvrager aangevoerde argumenten ter motivering van de hoogdringendheid, met name het verstrijken van de termijnen voor de naleving van Europese verplichtingen, de spoedbehandeling door de Autoriteit niet kunnen rechtvaardigen. Deze procedure is immers voorbehouden voor de uitzonderlijke gevallen waarin een normatieve tekst met spoed dient te worden opgesteld teneinde het hoofd te bieden aan een onverwachte en uitzonderlijke situatie (waardoor het voor de aanvrager materieel onmogelijk is om de ontwerptekst binnen de gewone termijn aan de Autoriteit over te maken), zoals de Covid-19-pandemie die aanleiding heeft gegeven tot talrijke verzoeken tot toepassing van de spoedprocedure. Het feit dat achterstand werd opgelopen bij de naleving van de Europese verplichtingen kan een hoogdringende behandeling van de adviesaanvraag - die aanleiding geeft tot een reorganisatie van de werkzaamheden van de Autoriteit en een herziening van haar prioriteiten - niet rechtvaardigen.

8. Desalniettemin stelt de Autoriteit steeds alles in het werk teneinde, waar mogelijk, in te gaan op een verzoek tot hoogdringende behandeling. *In casu* kon evenwel, onder meer gelet op de huidige werklast en de beperkte middelen waarover de Autoriteit momenteel beschikt, geen gunstig gevolg worden verleend aan dit verzoek.

b. Wijzigingen aangebracht door het ontwerp van wet aan de Genderwet, de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet

9. Aangezien de bescherming tegen nadelige maatregelen ingaat vanaf het moment van kennisname van de melding, klacht of rechtsvordering door de persoon of instantie die de nadelige maatregelen zou kunnen nemen, voorzien artikel 3, 6°, artikel 4, artikel 6, 6° en artikel 9, 6° van het ontwerp van wet de invoeging van een gelijkluidende bepaling in de Genderwet, de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet die de mogelijkheid voorziet tot het opvragen van een schriftelijk bewijs met betrekking tot de gedane melding, ingediende klacht of ingestelde rechtsvordering bij de betrokken organisatie, dienst of instelling². Dit geldt zowel voor de betrokken persoon zelf die het voorwerp heeft uitgemaakt van de (vermeende) discriminatie als voor personen die optreden als getuigen of die een melding hebben gedaan ten voordele van de hiervoor genoemde betrokken personen.

10. De ontworpenen bepaling(en) luidt/luiden als volgt:

² Bijv. de ombudsdiensten van de federale overheid, de politiediensten, het *Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme* of het *Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen*.

"Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer de persoon bedoel in paragraaf [x] de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf [x] bij wie de handeling gesteld wordt".

11. De Autoriteit wijst erop dat elke verwerking van persoonsgegevens een inmenging vormt in het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, dat is vastgelegd in artikel 8 EVRM en in artikel 22 van de Grondwet. Dit recht is echter niet absoluut. De artikelen 8 EVRM en 22 van de Grondwet sluiten overheidsinmenging in het recht op bescherming van het privéleven (waar ook persoonsgegevens deel van uitmaken) niet uit, maar vereisen dat zij wordt toegestaan door een voldoende precieze wettelijke bepaling; dat zij beantwoordt aan een algemeen maatschappelijk belang en dat zij evenredig is met de daarmee nagestreefde wettige doelstelling³. Elke norm die de verwerking van persoonsgegevens regelt (en die van nature een inmenging vormt in het recht op bescherming van persoonsgegevens) moet niet alleen noodzakelijk en evenredig zijn, maar ook voldoen aan de eisen van voorspelbaarheid en nauwkeurigheid, zodat de betrokkenen, over wie gegevens worden verwerkt, een duidelijk beeld krijgen van de verwerking van hun gegevens.

12. De verwerking van persoonsgegevens die noodzakelijk is voor de vervulling van een wettelijke verplichting⁴ en/of voor de uitoefening van een opdracht van algemeen belang of in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag die aan verwerkingsverantwoordelijke is toevertrouwd⁵, moet overeenkomstig artikel 6.3 AVG, gelezen in het licht van overweging 41 van de AVG, worden geregeld door duidelijke en nauwkeurige regelgeving, waarvan de toepassing voor de betrokkenen voorzienbaar moet zijn. Bovendien is het volgens artikel 22 van de Grondwet noodzakelijk dat de "wezenlijke elementen" van de gegevensverwerking door middel van een formele wettelijke norm worden vastgesteld.

13. De verwerking van persoonsgegevens voorzien door de artikelen 3, 6°, artikel 4, artikel 6, 6° en artikel 9, 6° van het ontwerp van wet lijken als dusdanig - op basis van de informatie waarover de Autoriteit beschikt - geen belangrijke inmenging in de rechten en vrijheden van betrokkenen in te houden. Bijgevolg volstaat het dat voor de betroffen verwerking de doeleinde(n) van de verwerking en de verwerkingsverantwoordelijke(n) worden vermeld in het voorontwerp.

³ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv. GwH, Arrest van 4 april 2019, nr. 49/2019 ("Zij sluiten een overheidsinmenging in het recht op eerbetidiing van het privéleven niet uit, maar vereisen dat zij wordt toegestaan door een voldoende precieze wettelijke bepaling, dat zij beantwoordt aan een dwingende maatschappelijke behoeft in een democratische samenleving en dat zij evenredig is met de daarmee nagestreefde wettige doelstelling").

⁴ Art. 6.1.c) van de AVG

⁵ Art. 6.1.e) van de AVG.

14. Er dient in dit verband vooreerst op te worden gewezen dat, overeenkomstig artikel 5.1.b) AVG, persoonsgegevens voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde **doeleinden** dienen te worden verzameld en vervolgens niet verder op een met die doeleinden onverenigbare wijze mogen worden verwerkt.

15. In de Memorie van toelichting preciseert de aanvrager dat het door de ontworpen bepalingen voorziene schriftelijk bewijs tot doel heeft de betrokken toe te laten te bewijzen dat een melding werd gedaan, een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld en de werkgever te informeren betreffende de procedure, de identiteit van de beschermde personen en de aanvang van de beschermingstermijn. De Autoriteit stelt vast dat deze doeleinde welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd is in de zin van voormeld artikel 5.1.b) AVG. Deze doeleinde blijkt meer bepaald uit ontworpen artikel 21, §3 Genderwet, ontworpen artikel 14, §3 Antiracismewet en ontworpen artikel 9, §3 Antidiscriminatiewet (dewelke als dusdanig niet voor advies voorliggen). Voormalde bepalingen hebben betrekking op de bewijslast betreffende de gestelde handeling en stellen meer bepaald: "*Om de bescherming bedoeld in §1 te genieten, moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden. (...)*".

16. Wat betreft de verantwoordelijke voor de verwerking, wijst de Autoriteit erop dat overeenkomstig artikel 4.7) AVG voor de verwerkingen waarvan de regelgeving het doel en de middelen vastlegt, de **verwerkingsverantwoordelijke** diegene is die daarin als dusdanig wordt aangewezen. De Autoriteit stelt vast dat noch het voorontwerp, noch de bestaande normatieve teksten waaraan wijzigingen worden aangebracht een verwerkingsverantwoordelijke(n) aanduiden voor de beoogde verwerking van persoonsgegevens. De bepaling door de wet van de verwerkingsverantwoordelijke(n) draagt bij tot transparantie en vergemakkelijkt de uitoefening van de rechten van de betrokkenen vastgelegd door de artikelen 12 – 22 AVG. De Autoriteit maakt van deze gelegenheid gebruik om eraan te herinneren dat de aanwijzing van de verwerkingsverantwoordelijken in het licht van de feitelijke omstandigheden gepast moet zijn. Met andere woorden, voor elke verwerking van persoonsgegevens moet worden nagegaan wie feitelijk het doel nastreeft en controle heeft over de verwerking⁶.

⁶ Zowel de Europees Comité voor gegevensbescherming als de Autoriteit hebben benadrukt dat het concept verwerkingsverantwoordelijke vanuit een feitelijk perspectief moet worden benaderd. Zie: Europees Comité voor gegevensbescherming, Guidelines 07/2020 on the concepts of controller and processor in the GDPR, version 1.0, adopted on 02 september 2020, p 10 et s (https://edpb.europa.eu/our-work-tools/public-consultations-art-704/2020/guidelines-072020-concepts-controller-and-processor_en) en Gegevensbeschermingsautoriteit, *Overzicht van de begrippen verwerkingsverantwoordelijke/verwerker in het licht van de Verordening (EU) nr. 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens (AVG) en enkele specifieke toepassingen voor vrije beroepen zoals advocaten*, blz.1 (https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/sites/privacycommission/files/documents/Begrippen_VW_OA.pdf).

17. Wat betreft de (**categorieën van**) **persoonsgegevens**, bepaalt artikel 5.1.c) AVG dat persoonsgegevens toereikend dienen te zijn, ter zake dienend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt. Wat betreft de (**categorieën van**) persoonsgegevens opgenomen in het schriftelijk bewijs, bevat noch het ontwerp zelf noch de Memorie van toelichting nadere preciseringen. In het schrijven als bijlage gevoegd bij de adviesaanvraag stelt de aanvrager hieromtrent het volgende:

« Ce document ne contient que les informations strictement nécessaires qui sont requises dans le cadre de la procédure de protection (le nom de la personne concernée, le moment auquel l'acte qui peut activer la protection a été posé, et le fait que la protection peut s'appliquer). Aucune donnée n'est donc collectée ou conservée en dehors de celles déjà connues du service, de l'organisation ou de la personne concernée dans le cadre de l'introduction du signalement, du dépôt d'une plainte ou du lancement d'une procédure judiciaire »⁷.

18. Op basis van bovenstaande dient, zoals hierboven gesteld, te worden besloten dat de onderhavige verwerking van persoonsgegevens in beginsel geen ernstige inmenging in de rechten en vrijheden van de betrokkenen zal inhouden. Bijgevolg is enkel vereist dat de doeleinde(n) en de verwerkingsverantwoordelijke(n) van de betrokken verwerking worden vermeld in de betrokken normen (cf. *supra* randnr. 13). De overige wezenlijke elementen van de verwerking kunnen desgevallend worden opgenomen in een uitvoeringsbesluit.

19. De Autoriteit wijst er evenwel op dat het, met oog op de transparantie en de voorzienbaarheid ten aanzien van de betrokkenen, aangewezen is het bovenstaande - *i.e.* de (**categorieën van**) verwerkte persoonsgegevens - te preciseren in de norm zelf dan wel een voldoende duidelijke machtiging te voorzien door middel waarvan de bepaling van de **categorieën van** persoonsgegevens aan de Koning wordt gedelegeerd.

20. Ook de bewaartijd van de gegevens⁸, de categorieën betrokkenen van wie de gegevens zullen worden verwerkt, de ontvangers of categorieën ontvangers aan wie hun gegevens worden meegedeeld⁹, de omstandigheden waarin ze zullen worden meegedeeld, de eventuele beperking van de verplichtingen en/of rechten vermeld in de artikelen 5, 12 tot 22 en 34 AVG kunnen in een uitvoeringsbesluit worden gepreciseerd.

⁷ Schrijven d.d. 17/05/2022 als bijlage gevoegd bij de adviesaanvraag, p. 3.

⁸ Het Grondwettelijk Hof heeft erkend dat "de wetgever (...) de bewaring van persoonsgegevens en de duur van die bewaring op een algemene wijze (vermocht) te regelen", Arrest nr. 29/2018 van 15 maart 2018, punt B. 23.

⁹ Lees bijvoorbeeld, Grondwettelijk Hof, Arrest nr. 29/2018 van 15 maart 2018, punt B.18, en Grondwettelijk Hof, Arrest nr. 44/2015 van 23 april 2015, punten B.36.1 en v.

21. Artikel 22 *Grondwet* verbiedt de wetgever om af te zien van de mogelijkheid om zelf te bepalen welke inmengingen het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer kunnen beknotten¹⁰. In deze context is een delegatie aan de Koning echter “*niet in strijd met het wettigheidsbeginsel voor zover deze delegatie voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de essentiële elementen voorafgaandelijk door de wetgever zijn vastgelegd*¹¹”.

c. Wijzigingen aangebracht door het ontwerp van wet aan de Welzijnswet

22. De artikelen 15, 16 en 17 van het ontwerp van wet beogen wijzigingen aan te brengen aan de Welzijnswet.

23. Artikel 15 van het voorontwerp voorziet de invoeging van een artikel 32*tredecies/1* in de Welzijnswet, dat luidt als volgt¹²:

*“Art. 32*tredecies/1*. Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, brengt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, de werkgever op de hoogte:*

1° van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet;

*2° van het feit dat de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van het verzoek, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, een bescherming*

¹⁰ Advies nr. 63.202/2 van 26 april 2018 van de Raad van State gegeven over een voorontwerp van wet “tot oprichting van het informatieveiligheidscomité en tot wijziging van diverse wetten betreffende de uitvoering van Verordening (EU) 2016/679 van 27 april 2016 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”, Parl.St. Kamer, 54-3185/001, blz1 21-122.

Zie in dezelfde zin volgende adviezen van de Raad van State:

- Advies 26.198/2, op 2 februari 1998 gegeven over een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 11 december 1998 “tot omzetting van de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens”, Parl.St. Kamer 1997-98, nr. 49-1566/1, 108;
- Advies 33.487/1/3 van 18 en 20 juni 2002 betreffende een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 22 augustus 2002 “houdende maatregelen inzake gezondheidszorg”, Parl.St Kamer 2002-03, nr. 2125/2, 539;
- Advies 37.765/1/2/3/4, op 4 november 2004 gegeven over een voorontwerp dat geleid heeft tot de programmawet van 27 december 2004, Parl.St. Kamer 2004-05, nr. 1437/2.

¹¹ Zie eveneens Grondwettelijk Hof, Arrest nr. 29/2010 van 18 maart 2010, punt B.16.1 ; Arrest nr. 39/2013 van 14 maart 2013, punt B.8.1 ; Arrest 448/2015 van 23 april 2015, punt B.36.2; Arrest nr. 107/2015 van 16 juli 2015, punt B.7; Arrest nr. 108/2017 van 5 oktober 2017, punt B.6.4 ; Arrest nr. 29/2010 van 15 maart 2018, punt B.13.1, Arrest nr. 86/2018 van 5 juli 2018, punt B.7.2.; Advies van de Raad van State nr. 63.202/2 van 26 april 2018, punt 2.2.

¹² De Autoriteit merkt op dat in het voorontwerp steeds foutief melding wordt gemaakt van artikel “32*terdecies*”.

tegen nadelige maatregelen geniet, behalve wanneer de getuige weigert dat de werkgever wordt geïnformeerd.¹³

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mee dat er een bescherming tegen nadelige maatregelen op hem van toepassing is. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van zijn bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht, waarbij de werknemer zijn tussenkomst verzoekt voor de redenen vermeld in artikel 32terdecies, § 1/1, 2° en 3°, in ontvangst neemt ertoe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken persoon derhalve een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet.

Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32duodecies, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, komt het aan de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet.”.

24. Artikel 32tredecies bevat het verbod voor de werkgever op het treffen van nadelige maatregelen om redenen die verband houden met een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring. De aanvrager preciseert in de Memorie van toelichting dat het voormalde artikel momenteel enkel van toepassing is op situaties van geweld of pesterijen die geen verband houden met een discriminatiecriterium. Deze stelt dat de invoeging van artikel 32tredecies/1 de rechten van werknemers beoogt gelijk te trekken op vlak van informatie aan de werkgever door de toevoeging van een gelijkaardige bepaling aan de hierboven behandelde ontworpen “paragraaf 6” in te voegen in de Genderwet, Antiracismewet en Antidiscriminatiewet.

25. Artikel 15 van het voorontwerp voorziet in ontworpen artikel 32tredecies/1, 1° en 2° van de Welzijnswet dat, in geval van het opstarten van een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de preventieadviseur de werkgever informeert in verband met de identiteit van de werknemer die het verzoek heeft ingediend en deze van de getuige(n) en het feit dat voormalde personen een bescherming geniet(en). Voormalde geldt voor laatstgenoemde(n) “behalve wanneer de getuige weigert dat de werkgever wordt geïnformeerd”. De aanvrager preciseert in de Memorie van toelichting dat voormalde bepaling op dit laatste punt rekening houdt met advies nr. 241 d.d. 17 december 2021 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, waarin deze laatste stelde dat “het nuttig [is] gebleken om de getuige de mogelijkheid te geven te weigeren dat zijn identiteit wordt meegedeeld. Sommige getuigen verkiezen namelijk om anoniem te blijven”.

¹³ De Autoriteit onderlijnt.

Advies 161/2022 - 10/15

26. De Autoriteit stelt wat betreft artikel 15 van het voorontwerp vooreerst vast dat, hoewel de aanvrager aangeeft dat de invoeging van deze bepaling beoogt de betrokkenen onder de discriminatiewetten en de Welzijnswet gelijk te stellen en hetzelfde voordeel te laten genieten op vlak van informatie aan de werkgever (ongeacht de aard van de gemelde feiten al dan niet discriminatoir van aard zijn)¹⁴, de wijze waarop deze informatie aan de werkgever wordt verstrekt in beide gevallen verschillend is. In de desbetreffende ontworpen artikelen die worden ingevoegd in de Genderwet, de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet (cf. supra), wordt immers voorzien in het informeren van de werkgever door de betrokkenen zelf op eigen initiatief, daar waar deze onder de Welzijnswet automatisch gebeurt via de preventieadviseur (tenzij, voor wat betreft getuigen, in geval van uitdrukkelijke weigering). Wat betreft de in de antidiscriminatiewetten ingevoegde gelijkluidende bepalingen stelt de aanvrager in de Memorie van toelichting immers met betrekking tot het in deze artikelen vermelde schriftelijke bewijs: "Zij kunnen dit schriftelijk bewijs vervolgens zelf aan de werkgevers bezorgen, als zij dat willen. Op deze manier zal de werkgever kennisnemen van hun handeling"¹⁵.

27. In de huidige voorliggende tekst van artikel 15 van het voorontwerp - ontworpen artikel 32tredecies/1, 2^o van de Welzijnswet - wordt met andere woorden voorzien in een verwerking van persoonsgegevens van de getuigen (doorgifte aan de werkgever) met de mogelijkheid tot "opt-out".

28. De Autoriteit wijst erop dat het in dit verband aanbeveling verdient een opt-in-systeem te voorzien, dat de vorm aanneemt van een duidelijke positieve handeling van de betrokkenen en dit voor alle verwerkte categorieën van persoonsgegevens, eerder dan een opt-out-systeem (expliciete weigering). Het ontworpen artikel 32tredecies/1, 2^o van de Welzijnswet dient bijgevolg in deze zin te worden gewijzigd en te voorzien dat deze kennisgeving door de preventieadviseur enkel zal plaatsvinden mits uitdrukkelijk akkoord van de betrokkenen.

29. De Autoriteit merkt in dit verband op dat een formulier kan worden gehanteerd voor deze opt-in van de betrokkenen alsook voor het verstrekken van alle informatie overeenkomstig artikel 13 van de AVG. Daarin moeten de volgende vermeldingen voorkomen: de naam en het adres van de verwerkingsverantwoordelijke, de contactgegevens van de functionaris voor gegevensbescherming, de doeleinden van de gegevensverzameling en de rechtsgrondslag van de verwerking waarvoor de gegevens zijn bestemd, de ontvangers of categorieën ontvangers van de gegevens, het bestaan van de verschillende rechten die door de AVG aan de betrokkenen zijn toegekend (met inbegrip van het recht op toegang en rectificatie), het al dan niet verplichte karakter van de mededeling van gegevens en de gevolgen van het niet verstrekken van gegevens, de bewaartijd van de verzamelde persoonsgegevens of de criteria aan de hand waarvan deze worden bepaald, het recht om een klacht

¹⁴ Cf. Memorie van toelichting, p. 54-55.

¹⁵ De Autoriteit onderlijnt.

in te dienen bij de GBA en, indien van toepassing, het bestaan van geautomatiseerde besluitvorming (met inbegrip van profiling, zoals bedoeld in artikel 22 van de AVG) en informatie over de achterliggende logica ervan en het belang en de verwachte gevolgen van een dergelijke geautomatiseerde besluitvorming voor de betrokkenen.

30. Artikel 16 van het voorontwerp beoogt, in aansluiting op het bepaalde in artikel 15 van het voorontwerp, een uitzondering te voorzien op het beroepsgeheim van de preventieadviseur psychosociale interventie voor wat betreft de kennisgeving aan de werkgever van de identiteit van de getuigen van discriminatoire of niet-discriminatoire feiten en hun bescherming (punt 1°). Punt 2° van deze bepaling voorziet dat de preventieadviseur voortaan de werkgever zal moeten meedelen of de werknemer in zijn verzoek melding maakt van pesterijen of geweld op het werk (die al dan niet verband houden met een discriminatiegrond) of ongewenst seksueel gedrag.

31. De Autoriteit neemt hier akte van en wijst er met betrekking tot deze voorziene wijziging op dat zij niet bevoegd is zich uit te spreken omtrent het beroepsgeheim van de preventieadviseur psychosociale interventie.¹⁶

32. Artikel 17, 2° van het voorontwerp voorziet de vervanging van het derde lid van artikel 32octiesdecies van de Welzijnswet als volgt: de tekst "*De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduiden dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk*" wordt vervangen door "*De griffier van de Raad van State, afdeling bestuursrechtspraak, stelt de door de Koning aangeduiden dienst in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin psychosociale risico's op het werk, waaronder feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, worden ingeroepen*". De "aangeduiden dienst" vermeld in voormalde bepaling betreft overeenkomstig artikel I.3-66 van de Codex Welzijn op het Werk de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.¹⁷ Door de vervanging van voormalde bepaling wordt een verruiming aangebracht betreffende het voorwerp van de aan de aangeduiden dienst overgemaakte arresten van de Raad van State. Meer

¹⁶ Poulet, Y., Rosier, K. en de Terwangne, C., *Le Règlement Général Sur La Protection Des Données (RGPD/GDPR) : Analyse Approfondie*, Bruxelles, Larcier, 2018, p. 89 : « l'exigence de licéité signifie que le traitement de données à caractère personnel doit se faire conformément à l'ensemble des règles légales applicables. Cela implique le respect des règles de protection des données, mais également de toute autre règle légale qui trouverait à s'appliquer à une situation de traitement de données, comme par exemple les obligations en matière de droit du travail, de droit des contrats ou de protection du consommateur, ou l'obligation de secret professionnel dans le cas où celui-ci est applicable. Un médecin qui divulguerait dans une publication sur Internet le nom d'un de ses patients commetttrait un traitement illicite ».

¹⁷ Artikel I.3-66 van de Codex bepaalt: "De algemene directie HUA wordt aangeduid om de beslissingen van de rechtsmachten betreffende hoofdstuk Vbis van de wet, zoals voorzien in artikel 32octiesdecies van de wet, in ontvangst te nemen". Artikel I.1-3, 4° van de Codex stelt: "Voor de toepassing van de bepalingen van de codex worden de volgende begrippen verkort geciteerd : (...) 4° de algemene directie HUA : de algemene directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg".

bepaald wordt door middel van deze wijziging voorzien dat eveneens arresten betreffende psychosociale risico's op het werk worden overgemaakt.

33. Er dient vooreerst op te worden gewezen dat, overeenkomstig artikel 5.1.b) AVG, persoonsgegevens voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden dienen te worden verzameld en vervolgens niet verder op een met die doeleinden onverenigbare wijze mogen worden verwerkt. De Autoriteit stelt wat dit betreft vast dat de precieze doeleinde(n) van de verplichte kennisgeving van de arresten en de desgevallend hiermee gepaard gaande verwerking van persoonsgegevens niet duidelijk naar voren komen in de norm. In de Memorie van toelichting geeft de aanvrager evenmin nadere toelichting hieromtrent. De Autoriteit stelt echter vast dat in de voorbereidende werken en meer bepaald de Memorie van toelichting bij het wetsontwerp dat uiteindelijk heeft geleid tot de wet van 10 januari 2007 tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk hieromtrent het volgende wordt gesteld: "*Om een exhaustive kennis te kunnen verwerven van de interpretatie van de hoven en rechtbanken betreffende het geheel van de bepalingen die betrekking hebben op grensoverschrijdend gedrag, wordt de verplichting tot kennisgeving uitgebreid tot de griffie van de correctionele rechtbank en het hof van beroep, wat de beslissingen betreft die betrekking hebben op de inbreuken vastgesteld naar aanleiding van dergelijke feiten. (...) Bovendien wordt eenzelfde verplichting opgelegd aan de griffie van de Raad van State, wat betreft de arresten van deze Raad inzake eenzijdige administratieve rechtshandelingen gesteld in strijd met de wetgeving betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk*".¹⁸ De Autoriteit wijst erop dat het aangewezen is deze doeleinde te hernemen in het voorliggende ontwerp.

34. Er dient op te worden gewezen dat de betrokken verwerking in bepaalde gevallen een ernstige inmenging in de rechten en de vrijheden van de betrokkenen kan inhouden, daar de betrokken arresten in bepaalde gevallen bijzondere categorieën van persoonsgegevens in de zin van artikel 9.1 AVG zullen bevatten (er wordt in dit verband in het bijzonder gedacht aan raciale of etnische gegevens, gegevens met betrekking tot het seksuele gedrag, politieke opinies, lidmaatschap van een vakbond of soortgelijke groep en levensbeschouwelijke of religieuze overtuigingen).

35. De Autoriteit wijst erop dat, gelet op het beginsel van minimale gegevensverwerking vervat in artikel 5.1.c) AVG, enkel de persoonsgegevens die strikt noodzakelijk zijn voor het verwezenlijken van de beoogde doeleinde(n) mogen worden verwerkt.

¹⁸ DOC 51-2687/001, p. 44.

36. In het licht van de hierboven vermelde doeleinden van de kennisgeving van de betrokken arresten, komt het niet noodzakelijk voor dat de persoonsgegevens van de betrokkenen worden behouden in de arresten.

37. Het feit dat de arresten van de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State overeenkomstig het koninklijk besluit van 7 juli 1997 betreffende de publicatie van de arresten en de beschikkingen van niet-toelaatbaarheid van de Raad van State worden gepubliceerd¹⁹ "via een informatienetwerk dat toegankelijk is voor het publiek" (op de website van de Raad), doet hieraan geen afbreuk. Vooreerst is het immers zo dat, overeenkomstig artikel 2 van voormeld KB, iedere natuurlijke persoon die partij is bij een geschil aanhangig voor de Raad van State de mogelijkheid heeft om te eisen dat zijn of haar identiteit niet wordt vermeld bij de publicatie van het arrest. Ten tweede is deze kennisgeving een afzonderlijke verwerking met een onderscheiden doeleinde, waarbij de verwezenlijking van dit doeleinde niet vereist dat de betrokken persoonsgegevens worden meegeleid. Deze gegevens dienen bijgevolg te worden geanonimiseerd of minstens gepseudonimiseerd.

38. Artikel 89.1 AVG vereist in dit verband dat elke verwerking voor statistische doeleinden moet worden omkaderd door passende waarborgen zodat technische en organisatorische maatregelen worden getroffen om de naleving van het beginsel van de minimale gegevensverwerking te verzekeren en wanneer de statistische doeleinden kunnen worden bereikt door latere verwerkingen die geen of niet langer een identificatie van de betrokkenen toelaat, dient op deze wijze te werk te worden gegaan.

39. De verwerking voor statistische doeleinden gebeurt dus bij voorkeur aan de hand van anonieme gegevens²⁰. Indien het niet mogelijk is om met anonieme gegevens het beoogde verwerkingsdoeleinde te bereiken, kunnen gepseudonimiseerde²¹ persoonsgegevens worden gebruikt. Indien ook deze niet toelaten het beoogde doeleinde te verwezenlijken kunnen, slechts in laatste instantie, ook niet-gepseudonimiseerde persoonsgegevens worden aangewend.

40. In dit verband herhaalt de Autoriteit dat de identificatie van een persoon niet enkel slaat op de mogelijkheid om zijn naam en/of adres te achterhalen maar eveneens op de mogelijkheid om hem te identificeren via een proces van individualisering, correlatie of gevolgtrekking.

¹⁹ Met uitzondering van de arresten die worden uitgesproken in uitvoering (van de wetten) betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

²⁰ Anonieme gegevens: informatie die niet aan een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon kan worden gekoppeld (art. 4.1) AVG, a contrario).

²¹ "Pseudonimisering: het verwerken van persoonsgegevens op zodanige wijze dat de persoonsgegevens niet meer aan een specifieke betrokkenen kunnen worden gekoppeld zonder dat er aanvullende gegevens worden gebruikt, mits deze aanvullende gegevens apart worden bewaard en technische en organisatorische maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat de persoonsgegevens niet aan een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon worden gekoppeld." (zie artikel 4.5) AVG).

41. Voor het overige verwijst de Autoriteit naar advies 05/2014 van de Werkgroep « Artikel 29 » over gegevensbescherming, voorganger van het Europees Comité voor gegevensbescherming, over de anonimiseringstechnieken²².
42. De Autoriteit wijst erop dat de Memorie van toelichting van het ontwerp informatie dient te bevatten betreffende de beoogde anonimiseringstechnieken. Transparantie met betrekking tot de weerhouden anonimiseringstechnieken en een analyse van de risico's verbonden aan heridentificatie zijn immers elementen die bijdragen tot een weloverwogen aanpak van het anonimiseringstechnieken.
43. De Autoriteit vestigt de aandacht van de aanvrager op het feit dat er een verschil bestaat tussen gepseudonimiseerde gegevens, die in artikel 4(5) van de AVG worden gedefinieerd als gegevens die "*niet meer aan een specifieke betrokkenen kunnen worden gekoppeld zonder dat er aanvullende gegevens worden gebruikt*" en geanonimiseerde gegevens, die niet langer met redelijke middelen aan een bepaalde persoon kunnen worden toegeschreven, en dat enkel deze laatste geen persoonsgegevens meer vormen en dus overeenkomstig overweging 26 zijn uitgesloten van de werkingssfeer van de AVG²³.
44. Derhalve, rekening houdend met de definitie van persoonsgegevens in artikel 4, 1), van de AVG²⁴, moet ervoor worden gezorgd dat aan de vereiste hoge normen voor anonimisering wordt voldaan²⁵ en dat de gegevens niet eenvoudigweg worden gepseudonimiseerd. De verwerking van dergelijke gegevens, zelfs al zijn ze gepseudonimiseerd, moet immers worden gezien als een verwerking van persoonsgegevens als bedoeld in de AVG.
45. De Autoriteit stelt vast dat de aanvrager in het schrijven gevoegd bij de adviesaanvraag aangeeft artikel 17 van het voorontwerp, naar aanleiding van de door de Raad van State geformuleerde opmerkingen, te zullen weglaten in het ontwerp en een bijgewerkte versie van deze bepaling in een later ontwerp te zullen opnemen. De Autoriteit nodigt de aanvrager uit haar de gewijzigde bepaling desgevallend opnieuw ter advies voor te leggen.

d. Wijzigingen aangebracht door het ontwerp van koninklijk besluit aan de Codex

²² Dit advies is beschikbaar op volgend adres: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_nl.pdf

²³ Voor meer informatie, zie de opinie 5/2014 (WP216) mbt anonimiseringstechnieken, 2.2.3, blz. 10 van de Groep 29, https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinionrecommendation/files/2014/wp216_en.pdf (uitsluitend beschikbaar in het Engels).

²⁴ Namelijk: «alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon ("de betrokkenen"); als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon».

²⁵ De identificatie van een persoon slaat niet enkel op de mogelijkheid om zijn naam en/of adres te achterhalen, maar eveneens op de mogelijkheid om hem te identificeren via een proces van individualisering, correlatie of gevolgtrekking.

46. Het voor advies voorgelegde ontwerp van KB beoogt wijzigingen aan te brengen aan titel 3 van boek I van de Codex over het welzijn op het werk, wat betreft de informatie aan de werkgever door de preventieadviseur over de bescherming tegen nadelige maatregelen in het kader van de interne procedure, in uitvoering van en overeenkomstig de wijzigingen in dit verband aan artikel 32tredecies/1, 2° van de Welzijnswet (cf. *supra*).

47. De Autoriteit verwijst in dit verband naar haar opmerkingen in overwegingen 23 tot en met 29, die bijgevolg *mutatis mutandis* van toepassing zijn op het ontwerp van KB. Meer bepaald is het aangewezen het voorziene opt-out-systeem (mogelijke weigering door de betrokkene) in verband met de kennisgeving door de preventieadviseur aan de werkgever betreffende de identiteit van de getuige(n) en het feit dat voormalde personen een bescherming geniet(en), te vervangen door een opt-in-systeem (positieve handeling van de betrokkene).

OM DEZE REDENEN

de Autoriteit,

is van oordeel dat volgende aanpassingen zich opdringen in het voorontwerp van wet:

- precisering van de wezenlijke elementen (minstens de verwerkingsverantwoordelijke en de categorieën van persoonsgegevens) van de verwerking voorzien in artikel 3, 6°, artikel 4, artikel 6, 6° en artikel 9, 6° van het voorontwerp van wet (schriftelijk en gedagtekend bewijs) (overwegingen 9-21);
- vervanging het voorziene opt-out-systeem (mogelijke weigering door de betrokkene) in verband met de kennisgeving door de preventieadviseur aan de werkgever betreffende de identiteit van de getuige(n) en het feit dat voormalde personen een bescherming geniet(en) door een opt-in-systeem (positieve handeling van de betrokkene) (overwegingen 23-29 en 46-47); en
- precisering van de doeleinde(n) van de verwerking voorzien in artikel 17, 2° van het voorontwerp van wet (overmaking van arresten van de Raad van State aan de bevoegde dienst) en precisering van de beoogde anonimiseringstrategie (overwegingen 32-45).



Voor het Kenniscentrum,
Cédrine Morlière, Directeur

