KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES

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

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

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 het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te

PHILIPPE, Roi des Belges,

A 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'Egalité des genres, à l'Egalité 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'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité sont chargés de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit :

leggen en bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers in te dienen:

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° en 16°, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met het doen van de melding,

Chapitre I^er. – Disposition générale

Article 1er. - 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 1er est remplacé par ce qui suit :

« § 1er. 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° et 16°, 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.

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.";

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° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

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

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

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

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée ;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance ;
- 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 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 ;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminate en racisme of bij een belangenvereniging;
- 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 ;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgave aan de procureur des Konings;
- 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 ;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée ;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging ten
- 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

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.";

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° 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.";

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

« § 3. 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.

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 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° 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.

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 § 1er, 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

In laatstgenoemd geval, moet de betrokkene 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

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. § 1er. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne

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.

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° et 16°, 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.

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.

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

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

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;
- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne ;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met toezicht belaste ambtenaren;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance ;
- 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;
- 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 ;
- 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;
- 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 ;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge

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 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

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 § 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.

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 § 1er, la personne concernée par la violation alléguée, l'Institut ou le

het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme 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.

Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations 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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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

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;

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 § 1er ;

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.

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 § 1er.

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

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

op die de inbreuk betrekking heeft geleden schade. In laatstgenoemde geval moet de betrokkene 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 bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden

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.- 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 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° 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 aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.";

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

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 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 1er est remplacé par ce qui suit :

« § 1er. 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° et 16°, 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. 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.";

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

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 betrokkene 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.";

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

« § 3. 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.

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 § 1er, 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° 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. 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° 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

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

« Art. 15. § 1er. 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° et 16°, 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.

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.

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

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

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;
- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne ;

- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met toezicht belaste ambtenaren;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargé-e-s de la surveillance ;

- 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;
- 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 ;

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

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

- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée ;

- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut voor de
- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts au

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 arbeidsvoorwaarden 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.

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 § 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.

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 § 1er, 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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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

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

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;

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 § 1er ;

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.

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 § 1er.

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 betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

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.

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

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. 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.

§ 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.

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

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

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.

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. 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.

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

§ 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. ».

Hoofdstuk IV. – Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Chapitre IV. – Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

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 de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de

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

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° en 17°, 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;

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 1er est remplacé par ce qui suit :

« § 1er. 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° et 17°, 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 ;

- 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 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 ;

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

- 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 ;

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

- 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 ;

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

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

- 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;

- 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 ;

- 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.";

- 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° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

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

"§ 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

« § 3. 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.

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.

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.

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.";

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° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

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

"§ 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 betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

« § 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, 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.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 18, § 2, van deze wet.";

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° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt:

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

"§ 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

« § 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.

bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

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

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

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".

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

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

"§ 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.".

« §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.- Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

Art. 10.- L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

"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° en 17°, 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.

« Art. 17. § 1er. 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° et 17°, 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.

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

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.

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;
- 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. 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, 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. 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.

§ 4. 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.

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.

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.

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.

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. 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 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.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au § 1er, 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.

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.

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.

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

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

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 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 betrokkene 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.

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 préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er ;

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 § 1er.

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.

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 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,

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 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 1re et 3 » sont remplacés par les mots « des sous-sections 1re et 3 de la section 2 ».

Art. 12.- A 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,

geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie" opgeheven;

à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre » sont abrogés ;

2° in het eerste lid, wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt:

2° dans le premier alinéa, le 3° est remplacé par ce qui suit :

"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.";

« 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° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

3° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1er et 2 :

"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.".

« 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.- In artikel 32decies, § 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. 13.- Dans l'article 32decies, § 1er/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.- In artikel 32tredecies 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:

Art. 14.- Dans l'article 32tredecies 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° het woord "tredecies" wordt vervangen door het woord "terdecies";

1° le mot « tredecies » est remplacé par le mot « 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.".

2° le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit :

« §1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail du travailleur, visés au § 1er/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 1er, 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° 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;

3° dans le paragraphe 1er/1, alinéa 1er les modifications suivantes sont apportées :

a) la phrase « Bénéficient de la protection du paragraphe 1er : » est remplacée par la phrase « Bénéficient de la protection du paragraphe 1er 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° 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 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 paragaaf 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:

4° au paragraphe 2 les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1er, 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 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, § 1er/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 1er/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. 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.

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.”.

« 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, § 1er, 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.

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 32duodecies, alinéa 1er, 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. ».

5

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°, a) worden de woorden "32tredecies, § 1/1, 5°" vervangen door de woorden; "32terdecies/1, eerste lid, 2°, behalve wanneer zij weigeren dat de werkgever wordt geïnformeerd;";
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 pesterijen op het werk die al dan niet verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32ter, tweede lid, 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.".

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.

Gegeven te

5

Art.16.-A 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°, a), les mots « 32tredecies, §1er/1, 5° ; » sont remplacés par les mots « 32terdecies/1, alinéa 1er, 2°, sauf s'ils refusent que l'employeur soit informé ; » ;

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 32ter, alinéa 2 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. ».

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.

Donné à

Van Koningswege:
De Minister van Werk,

Par le Roi :
Le ministre du Travail

Pierre-Yves DERMAGNE

De Minister van Mobiliteit,

Le Ministre de la Mobilité,

Georges GILKINET

De Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit,

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



Sarah SCHLITZ

SAMENVATTING

Ontwerp van wet tot wijziging van:

- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, hierna genoemd "Genderwet";
- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, hierna genoemd "Antiracismewet";
- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, hierna genoemd "Antidiscriminatiewet";
- 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

RÉSUMÉ

Projet de loi visant à modifier :

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, ci-après « Loi Genre » ;
- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, ci-après « Loi Antiracisme » ;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ci-après « Loi Anti-discrimination » ;
- 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

werk. Daarom verwijst de Welzijnswet, om een gelijke behandeling te waarborgen, 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.

Dit ontwerp biedt ook de mogelijkheid om 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');
- de bescherming van dienstboden;
- de arresten die door de Raad van State aan de administratie worden bezorgd.

travail. C'est pourquoi, afin d'assurer une égalité de traitement, 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 présent projet est en outre l'occasion 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'Etat.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Dames en Heren,

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

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs

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

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 vormvoorwaarden 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 omtrent de

« *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 à propos de la

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 verduidelijkte 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

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

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.

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.

De Commissie van experts van de federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie heeft in haar tussentijds rapport van 2017 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).

Dans son rapport intermédiaire de 2017, la Commission d'expert-e-s consacrée à la législation fédérale relative à la lutte 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).

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 schrapt dit ontwerp van wet deze verwijzing in de mate dat ze betrekking heeft op de

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

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

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.

de getuige, maar ook de raadsman of steun van de betrokkene bescherming genieten.

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.

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.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Hoofdstuk I.- Algemene bepaling

Chapitre Ier.- Disposition générale

Artikel 1

Article 1er

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

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

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

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

Artikel 2

Article 2

Tot nu toe kon een slachtoffer van pesterijen 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

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)

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 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

renvoyaient 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 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

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.".

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 antidiscriminatiewetten in een nieuwe paragraaf 9 in artikel 32terdecies (zie de commentaar bij artikel 14).

Artikel 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 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

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. ».

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 lois anti-discrimination dans un nouveau paragraphe 9 dans l'article 32terdecies (voir commentaire de l'article 14).

Article 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-, 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

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

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 1er** 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 ».

regelingen van sociale zekerheid' toegevoegd in de tekst.

Voortaan is het niet meer mogelijk om ten aanzien van de betrokkene 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".

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 ».

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.

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

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

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

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

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

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.

La modification apportée interdit l'abus des procédures. Il est ainsi précisé au paragraphe 1er que l'abus de procédure peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

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

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.

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

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.

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 bestaat er een arbitrair onderscheid in de geldende bescherming, al naargelang de institutionele kennis 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. 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, 1e 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

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, 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 la protection contre les mesures préjudiciables et ne peut donc pas être objectivement justifiée. 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, 1er 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

doet nemen. Deze toevoeging brengt de bescherming onder deze wet op hetzelfde niveau.

ajout porte la protection de cette loi-ci au même 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 geschillenbehandeling; Hier worden onder andere de ombudsdiensten en de diensten die bevoegd zijn voor de meldingen in het kader van de officiële meldprocedure voor integriteitsschendingen van de federale overheid, zoals bepaald in de wet van 15 september 2013, beoogd.

- 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.

- 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.

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : 'l'Institut'), le 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.

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

- 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.

Voor de burger zijn de politionele 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 dit artikel niet zou doorstaan. Daarom voegt deze wetswijziging deze instanties dan ook expliciet toe aan dit artikel.

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 de cet article. Par conséquent, cette modification de la loi ajoute explicitement ces autorités à cet article.

- 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 belangenverengingen gebruikmaken van hun collectief actierecht.

- 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.

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

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

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

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

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

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

- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut of het Interfederaal centrum voor

- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour

gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

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

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.

Vu l'existence des discriminations croisées qui implique dans ce cas la possibilité de déposer la plainte auprès de institutions d'égalité de genre et 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.

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

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

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, vallen hier weg zodat slachtoffers kunnen worden beschermd vanaf het moment dat zij een melding doen of een klacht indienen bij de bevoegde instelling. Dit om de wet in overeenstemming te brengen met het arrest Hakelbracht, 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 betrokkene vaak niet over alle details en het is het contact met de bevoegde instantie dat de betrokkene in staat stelt alle

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 ici pour permettre aux victimes d'être protégées au moment du signalement ou de l'introduction de la plainte auprès de l'institution compétente. La protection contre les représailles doit être mise en conformité à l'arrêt Hakelbracht d'une part mais également à un EU Pilot qui était engagé contre la règlementation 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

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 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.

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

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

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 du dépôt 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 une 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.

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

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".

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 ».

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 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.

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.

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.

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.

La version précédente de ce paragraphe pouvait en effet être interprétée à tort de sorte que le cumul des dommages et intérêts (forfaitaires) accordés à la victime d'une mesure préjudiciable et des dommages et intérêts (forfaitaires) 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 forfaitaires 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.

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 recente rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

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 récente de la Cour de Justice de l'Union Européenne.

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 bespreking van de actieve bijdrage van de derde op geen enkele wijze een bijkomende of formele voorwaarde toevoegt aan dit

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

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 remediëren 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

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. 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

hebben verleend aan de op grond van geslacht gediscrimineerde persoon.

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.

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.

apporté, de manière formelle ou informelle, à la personne ayant fait l'objet d'une telle discrimination.

Si ces personnes ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination, elles 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.

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

Misbruik van hun kant kan ook leiden tot de betaling van een schadevergoeding.

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 § 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 bespreking van de gelijkaardige bepaling § 7/1 in artikel 4 hieronder dat betrekking heeft op de arbeidscontext, omdat ze wil tegemoetkomen aan het advies van de NAR.

Paragraaf 6 blijft ongewijzigd.

Artikel 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

également donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

Un **paragraphe 5/1** est ajouté 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."

Cet ajout est expliqué plus en détail dans le commentaire de la disposition similaire § 7/1 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.

Article 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

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".

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 discriminatoir karakter en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

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 1er** 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 ».

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.

Voor een gedetailleerde bespreking 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 betrokkene 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.

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,

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

Il est précisé au paragraphe 1er 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.

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

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.

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.

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.

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.

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, 1e 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 ombudsdiensten 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

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 modifiés ou étendus 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, 1er 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 et Test-Achats. Ces organisations visent à protéger les droits de certains groupes vulnérables et

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

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

- 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 politionele 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 dit artikel niet zou doorstaan. Daarom voegt deze wetswijziging deze instanties dan ook expliciet toe aan dit artikel.

- 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 de cet article. Par conséquent, cette modification de la loi ajoute explicitement ces instances à cet article.

- 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.

- 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.

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

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

- 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 het neerleggen van de klacht naar het moment waarop de werkgever 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 kennisname door de persoon die een nadelige maatregel kan stellen. Die kennisname is nochtans belangrijk om het aanvangspunt van de bescherming te bepalen. Er wordt daarom voor geopteerd de effectieve kennisname als aanvangspunt te nemen voor de bescherming.

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.

- 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.

Tous les actes (autres que les plaintes formelles ou les actions en justice) n'entraîneront pas une prise de connaissance automatique par une 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.

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.

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".

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 ».

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.

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.

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

Le **nouveau paragraphe 5** contient les modalités de réintégration.

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.

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.

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.

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.

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

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.

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

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 §1er. Dans la version précédente

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.

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 recente 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 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

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.

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 récente 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 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

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.

Het is daarbij belangrijk om te benadrukken dat deze bespreking 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 zouden moeten beschermd worden, de bescherming mislopen omdat de formulering te beperkt is.

Voorbeelden van personen die onder de uitgebreide bescherming vallen zijn zij die in een discussie met de leidinggevende opkomen voor de persoon op wie de vermeende inbreuk

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.

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

Les personnes couvertes par la protection étendue sont, par exemple, celles qui prennent la défense de la personne concernée par la violation alléguée lors d'une discussion avec le

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.

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.

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.

Bijvoorbeeld wanneer de personeelsverantwoordelijke beslist een werknemer te ontslaan op discriminatoire gronden, pleegt deze personeelsverantwoordelijke een inbreuk op deze wet. Indien hij vervolgens in het kader van een onderzoek door de inspectie van het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) inzage verschaft in bepaalde elementen van de personeelsadministratie, wordt hij niet beschouwd als getuige in de zin van het artikel en geniet hij dus geen bescherming tegen represailles die zijn werkgever zou kunnen nemen om het discriminatoire gedrag

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.

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.

Si ces personnes ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination, elles ne peuvent pas bénéficier de la protection contre des mesures préjudiciables.

Si par exemple le responsable du personnel décide de licencier un employé pour des motifs discriminatoires, il enfreint cette loi. Si par la suite, dans le cadre d'une inspection par le Contrôle des lois sociales, il donne accès à certains éléments de l'administration du personnel, il n'est pas considéré pour autant comme témoin au sens de l'article et il ne bénéficie dès lors pas de la protection contre des représailles que son employeur pourrait prendre pour sanctionner le comportement discriminatoire ou la contribution à la recherche, telles qu'une sanction disciplinaire interne. Evidemment, si ce responsable du

of de bijdrage aan het onderzoek te bestraffen, zoals een interne tuchtsanctie. Indien de personeelsverantwoordelijke tegen zijn wil heeft gehandeld, op bevel van zijn overste, kan hij uiteraard bescherming genieten.

personnel a agi contre son gré, sur ordre de son supérieur, il pourra bénéficier de la protection.

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

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

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.

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.

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.

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.

De nieuwe **paragraaf 7/1** is als volgt:

Un **paragraphe 7/1** est ajouté rédigé comme suit :

"§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 paragraphe 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 paragraphe 3 bij wie de handeling gesteld wordt."

"§ 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 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."

Deze toevoeging wil tegemoetkomen aan de vrees betreffende onduidelijkheid voor de werkgever over de procedure, de identiteit van de beschermde personen en de aanvang van

Cet ajout vise à répondre aux craintes concernant le manque de clarté pour l'employeur à propos de la procédure, de l'identité des personnes protégées et du début

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. Zij kunnen daardoor een verzoek tot formele interventie tot de preventieadviseur bevoegd voor de psychosociale aspecten richten. Ook de vermeende slachtoffers van geweld en pesterijen met een discriminatoir motief kunnen deze procedure gebruiken.

Binnen het kader van deze formele procedure wordt de werkgever automatisch op de hoogte gebracht van het verzoek tot formele interventie dat werd geaccepteerd, 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 deze procedure. Om die reden zal de kennisgave aan de werkgever steeds op een duidelijke wijze gebeuren, en zullen de betrokkenen hun bewijslast betreffende de kennisname 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 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 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. Elles peuvent ainsi faire une demande d'intervention formelle auprès du-de la conseiller-ère en prévention compétent-e pour les aspects psychosociaux. Les victimes présumées de violence et de harcèlement moral discriminatoires peuvent également utiliser cette procédure.

Dans le cadre de cette procédure formelle, l'employeur est automatiquement informé de la demande d'intervention formelle qui a été acceptée, de l'identité du-de la demandeur-se et de la protection contre les mesures préjudiciables en vigueur. Le témoin formel qui intervient dans le cadre de cette procédure 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 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.

De toevoeging van § 7/1 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, 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 kennisnemen van hun handeling.

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. Het spreekt namelijk voor zich dat deze organisaties, diensten of instellingen beschikken over expertise en

L'ajout du paragraphe 7/1 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 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.

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. Il va sans dire que ces organisations, services ou institutions disposent d'une expertise et de connaissances juridiques que le-la travailleur-se moyen-ne n'a pas. Dans de nombreux cas, cette preuve consistera en des accusés de

juridische kennis waarover de gemiddelde werknemer niet beschikt. In vele gevallen zal dit bewijs bestaan uit de ontvangstbevestigingen of bepaalde andere documenten die tegenwoordig reeds worden gegeven in het kader van de bestaande procedures.

réception ou certains autres documents qui sont actuellement déjà donnés dans le cadre des procédures existantes.

Paragraaf 8 herneemt de actuele paragraaf 10.

Le paragraphe 8 reprend l'actuel paragraphe 10.

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

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

Artikel 5

Article 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.

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.

Artikel 6

Article 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

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

gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (hierna: 'Unia').

Artikel 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.

Hoofdstuk IV. – Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Artikel 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.

Artikel 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

chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après : 'Unia').

Article 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.

Chapitre IV. – Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Article 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.

Article 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

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.

Artikel 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

Artikel 11

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

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.

Article 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

Article 11

Cette modification constitue une correction nécessaire pour se conformer à la modification de la numérotation 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 1er 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.

Artikel 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.

Article 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.

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

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.

Artikel 13

Deze wijziging verduidelijkt dat de strafrechter ook het forfait bedoeld in artikel 32decies, § 1/1 mag toekennen 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.

Artikel 14

Dit artikel brengt meerdere wijzigingen aan in artikel 32terdecies 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 32terdecies van de Welzijnswet. Bepaalde rechtbanken kenden de

D'autre part cette clarification permettra également de faciliter la compréhension des comportements visés par la protection contre les mesures préjudiciables (voir article 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, les caractéristiques sexuelles, de la paternité et de la comaternité.

Article 13

Cette modification clarifie le fait que le juge pénal peut également octroyer le forfait de l'article 32decies, § 1er/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.

Article 14

Cet article apporte plusieurs modifications à l'article 32terdecies 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 32terdecies de la Loi Bien-être. Certaines juridictions accordaient l'indemnité

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.19.0019.F en 15 juni 2020, nr. 19.0041) geopteerd voor het tweede alternatief. Het Hof stelt dat het artikel niet uitsluit dat 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.

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.19.0019.F et 15 juin 2020, nr. 19.0041), 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 32terdecies dans ses formulations telles qu'introduites par les lois du 11 janvier 2007 et du 28 février 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.

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

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.

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.

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 opzet van de wetgever die de oorspronkelijke bepaling vormgaf.

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 du législateur qui a écrit la disposition d'origine.

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).

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).

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.

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, sa plainte, son action en justice ou son témoignage.

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 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 bestraffen 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

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 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 § 1er, 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 1er) 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

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 betrokkene. 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.

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.

- 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.

- 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.

- 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 formeel verzoek voor feiten die kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag inhouden.

- 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.

- Een tweede filter wordt toegevoegd aan de hand van paragraaf 8 van artikel 32terdecies die nu expliciet 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

- Un second filtre est ajouté dans le paragraphe 8 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

gaat. Er is ook sprake van misbruik van de procedures wanneer deze worden gebruikt voor een ander doel dan waarvoor zij wettelijk zijn bedoeld: 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.

lorsque celles-ci sont utilisées dans un but autre que celui pour lequel elles sont établies par la loi : 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.

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.

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.

Wanneer een werknemer bijvoorbeeld pesterijen ondervindt vanwege zijn werkgever en in zijn verzoek een reeks feiten beschrijft die volgens hem constitutief zijn voor een proces van pesterijen (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.

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.

In dat geval kan de werkgever deze werknemer niet ontslaan omwille van de slechte kwaliteit van zijn werk als de waarschuwingen die deze werknemer hiervoor heeft gekregen in zijn verzoek tot formele psychosociale interventie deel

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

uitmaken van de omschreven feiten die voor hem constitutief zijn voor de pesterijen.

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 pesterijen, of zelfs dat een persoon die daadwerkelijk gepest wordt, ontslagen wordt omdat hij een fout heeft begaan. Bij pesterijen 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 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.

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 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'oserait 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

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.

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.

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 door de werknemer wanneer de werkgever de geleden schade en het oorzakelijk verband tussen het misbruik en de schade kan bewijzen.

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 par le travailleur dès que l'employeur prouve son dommage et le lien de causalité entre l'abus et le dommage.

Deze paragraaf 8 biedt ook verduidelijking ten aanzien van de verdeelde rechtspraak over het verband tussen de bescherming en het misbruik.

Ce paragraphe 8 permet en outre de clarifier une jurisprudence également divisée sur la question du lien entre la protection et l'abus.

- 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.

- 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.

- 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

- Le licenciement du travailleur par l'employeur reste possible pour des motifs étrangers au dépôt et au contenu de la demande d'intervention 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 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/gewel d-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.

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 jurisprudence analysée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, p. 63 et suivants (https://emploi.belgique.be/fr/publications/violence-et-harcelement-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.

- Als het ontslag plaatsvindt na de wettelijke termijn (bv. 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.

- 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.

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

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

Een eerste wijziging betreft de inleidende zin van de paragraaf (punt 3°, a) en houdt verband met de nieuwe paragraaf 9.

Une première modification vise la phrase introductive du paragraphe (point 3°, a) et est en lien avec le nouveau paragraphe 9.

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

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

van ongewenst seksueel gedrag hebben ingediend (zie de nieuwe paragraaf 9).

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 vermijdt de verwijzing naar feiten van ongewenst seksueel gedrag die niet langer onder deze bescherming vallen.

Verder wijzigt artikel 14, 4° het startpunt van de bescherming, overeenkomstig het advies van de NAR nr. 2.165 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

formelle pour des faits de harcèlement sexuel (voir nouveau paragraphe 9).

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.

Par ailleurs, l'article 14, 4° modifie le point de départ de la protection, conformément à l'avis du CNT nr 2.165 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

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".

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 ».

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.

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.

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

L'article 14, 5° abroge le paragraphe 6 de l'article 32tredecies mais son contenu a été partiellement repris dans le nouvel article 32terdecies/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).

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

De nieuwe paragraaf 7 heeft tot doel de mogelijkheid van cumul tussen de vergoedingen te verduidelijken. Er moet 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.

De nieuwe paragraaf 8 voert het principe in dat de bescherming niet van toepassing is in geval van misbruik van de procedures. Voor meer uitleg over deze paragraaf, wordt verwezen naar de commentaar bij punt 2° van artikel 14 van dit wetsontwerp.

De nieuwe paragraaf 9 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

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

Le nouveau paragraphe 7 a pour objet de clarifier le cumul des indemnités. Il consiste à distinguer la réparation du dommage découlant du comportement de violence ou de harcèlement (visée à l'article 32decies, § 1er/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.

Le nouveau paragraphe 8 insère le principe de la non-application de la protection en cas d'abus des procédures. Pour de plus amples informations sur ce paragraphe, il est renvoyé au commentaire relatif au point 2° de l'article 14 du présent projet de loi.

Le nouveau paragraphe 9 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 devrait également s'aligner sur la décision de la Cour de justice dans l'arrêt Hakelbracht (voir exposé général).

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 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 antidiscriminatiewetten (en dus niet deze die voorzien is in de Welzijnswet).

Daarom verwijst artikel 32terdecies naar de bescherming van de antidiscriminatiewetten voor de werknemers die menen slachtoffer te zijn van discriminatoire onrechtmatige gedragingen:

- de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

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

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 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 § 1er/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 lois de lutte contre les discriminations (et pas de celle définie dans la Loi Bien-être).

C'est pourquoi l'article 32terdecies renvoie vers la protection des lois luttant contre les discriminations pour les travailleurs qui s'estiment victimes de comportements abusifs discriminatoires, à savoir :

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

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

- de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

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 verzwarende karakter van discriminatie, dat ook in het kader van bepaalde strafbare feiten geldt, rechtvaardigt dat personen die discriminatoir onrechtmatig gedrag aankaarten de ruimere bescherming van de antidiscriminatiewetten genieten.

Artikel 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 heeft 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 van toepassing zijn op geweld of pesterijen met een al dan niet discriminerend karakter en op feiten van ongewenst seksueel gedrag. Aldus genieten werknemers die identieke acties ondernemen hetzelfde voordeel op het vlak van informatie aan de werkgever, ongeacht de aard van de gemelde feiten (discriminatoir of niet).

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

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 introductive du paragraphe 1er/1 qui décrit les travailleurs protégés.

Le caractère aggravant de la discrimination, constaté également dans le cadre de certaines infractions pénales, justifie que les personnes qui dénoncent un comportement abusif discriminatoire bénéficient de la protection plus étendue développée dans les lois de lutte contre les discriminations.

Article 15

L'article 32terdecies visent à présent uniquement les situations de violence ou de harcèlement sans lien avec un critère de discrimination. A 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 vise en effet les informations communiquées à l'employeur sur les démarches et la protection. Il s'agit dès lors de dispositions communes qui s'appliquent aux faits de violence ou de harcèlement discriminatoires ou non discriminatoires ou encore aux faits de harcèlement sexuel. Ainsi les travailleurs qui entament des démarches identiques bénéficient des mêmes conditions d'information de l'employeur quelque soit la nature des faits dénoncés (discriminatoires ou non).

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 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

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 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

voor de werknemer, kan deze laatste aanspraak maken op de beschermingsvergoeding, onverminderd het recht van de werkgever om de weigering aan te voeren indien hij misbruik van de procedure wil opwerpen.

préjudice pour l'employeur d'utiliser le motif du refus si il veut faire valoir l'abus de la procédure.

- 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.

- 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 ;

- De verwijzing naar artikel 32terdecies, § 1/1, 5° in het eerste lid van § 6 wordt geschrapt. Aangezien dit artikel nu enkel betrekking heeft op directe, formele getuigen in het kader van verzoeken tot formele psychosociale interventie voor niet-discriminatoire feiten, terwijl artikel 32terdecies/1 en de informatieplicht gelden voor alle formele verzoeken, is het niet langer mogelijk deze verwijzing te gebruiken. Daarom wordt de omschrijving van de directe, formele getuige uit dit artikel integraal overgenomen. Aldus heeft de informatieplicht van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever betrekking op directe, formele getuigen van zowel discriminatoire als niet-discriminatoire feiten.

- La référence à l'article 32terdecies, § 1er/1, 5° dans l'alinéa 1er du § 6 est supprimée. Puisque cet article vise désormais uniquement les témoins directs formels dans le cadre des demandes d'intervention psychosociales formelles pour faits non discriminatoires alors que l'article 32terdecies/1 et le devoir d'information vise toutes les demandes formelles, il n'est plus possible d'utiliser cette référence. C'est pourquoi la description du témoin direct formel a été reprise intégralement de cet article. 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.

- 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 verkiezen namelijk om anoniem te blijven. Het voordeel van een uitdrukkelijke vermelding van de mogelijkheid tot 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 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, waartoe de inspectie geen toegang heeft.

- 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 de mentionner explicitement la possibilité d'un tel 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 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.

- 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 (discriminatoir 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.

- 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, quelque 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.

Artikel 16

Aangezien het nieuwe artikel 32terdecies/1, eerste lid, 2° bepaalt dat de werkgever in

Article 16

Dès lors que le nouvel article 32terdecies/1 alinéa 1er, 2° prévoit que l'employeur est

kennis wordt gesteld van de bescherming van de directe formele getuigen van discriminatoire of niet-discriminatoire feiten, behalve wanneer de getuige dit weigert, is het noodzakelijk de uitzondering op het beroepsgeheim van de preventieadviseur psychosociale aspecten aan te passen om deze mogelijkheid tot weigering op te nemen en naar het nieuwe artikel te verwijzen (artikel 16, 1°).

informé de la protection des témoins directs formels pour faits discriminatoires ou non discriminatoires sauf en cas de refus du témoin, il est nécessaire d'adapter l'exception au secret professionnel du conseiller en prévention aspects psychosociaux pour y inclure cette possibilité de refus et faire référence au nouvel article (article 16, 1°).

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.

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.

Punt 2° 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.

Désormais, le point 2° 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.

Artikel 17

Article 17

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

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

Dit artikel wijzigt eveneens de benaming van de afdeling administratie, die de 'afdeling

Cet article adapte également la dénomination de la section administration, devenue 'section

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.

Bovendien werden de arresten van de Raad van State, die moeten overgemaakt worden aan de door de Koning aangeduide 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 inroept betreffende de schending van de Welzijnswet.

Hoofdstuk VI.- Slotbepaling

Artikel 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,

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.

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 violation de la Loi Bien-être.

Chapitre VI.- Disposition finale

Article 18

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

Le Ministre du Travail

Pierre-Yves DERMAGNE

De Minister van Mobiliteit, Le Ministre de la Mobilité,

Georges GILKINET

De Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, La secrétaire d'État à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité,



Sarah SCHLITZ