



Recommandation n° 105 du 14 décembre 2022¹

Prévention de la discrimination au travail

Résumé

Unia formule les présentes recommandations en s'inspirant du principe selon lequel, en matière de discrimination aussi, prévenir vaut mieux que guérir.

Dès lors, dans cette recommandation, nous mettons moins l'accent sur la lutte contre les discriminations² mais davantage sur leur prévention. En effet, si une application et un contrôle rigoureux sont importants, ils ne peuvent pas constituer l'unique volet de la politique. C'est pourquoi nous insistons tout autant sur la prévention de la discrimination que sur la promotion de l'égalité.

Même si chacun des différents niveaux de pouvoir interdit la discrimination, il n'existe encore aucune **obligation légale spécifique de prendre des mesures de prévention afin de l'empêcher**. À l'échelon fédéral, la loi sur le bien-être³ instaure certes une obligation de garantir le bien-être des travailleurs par le biais d'analyses périodiques des risques et de plans de prévention. Cependant, bien que divers aspects du bien-être au travail (comme la sécurité au travail, la protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, les risques psychosociaux du travail, l'hygiène au travail, etc.) soient abordés dans un tel plan de prévention global, Unia demande, pour différentes raisons, d'introduire une politique de prévention en matière d'égalité de traitement par le biais de la législation antidiscrimination. À cet égard, Unia préconise de laisser aux employeurs la possibilité d'intégrer ces mesures de prévention à leur plan de prévention global et d'étendre les compétences des services existants de prévention et de protection au travail afin qu'ils puissent conseiller l'employeur.

L'élaboration d'une procédure de signalement interne qui permet à l'employeur de réagir de façon rapide et appropriée est un élément important d'une politique de prévention en matière d'égalité de traitement en cas de situations à risque. Afin d'éviter une prolifération des canaux de signalement, les **procédures internes de signalement existantes**, telles que celles relatives au harcèlement ou à la violence sur le lieu de travail, les procédures de signalement pour les lanceurs d'alerte ou celles relatives aux atteintes à l'intégrité, **devraient idéalement être étendues aux signalements de discrimination**. Il est important que ces procédures respectent le niveau actuel de protection des auteurs de signalement qui est assuré par les lois antidiscrimination. En élargissant leurs missions, compétences, exigences de formation, etc., les conseillers en prévention aspects psychosociaux pourront aussi examiner entre autres les plaintes pour discrimination et conseiller adéquatement l'employeur.

Le Code pénal social prévoit actuellement déjà des **sanctions** pour la politique de prévention en matière de harcèlement moral au travail. Étendre ces sanctions à la politique de prévention en matière de discrimination donnera à l'inspection du travail la possibilité de dresser un procès-verbal en cas d'infraction intentionnelle. Unia demande en outre de donner à l'inspection du travail la compétence de régulariser les infractions si le contrevenant prend des mesures de prévention supplémentaires dans un certain délai.

Unia propose de prévoir une **période de transition** afin de sensibiliser à cette politique de prévention en faveur de l'égalité de traitement. La plateforme de formation en ligne **eDiv** a été récemment adaptée de façon à offrir davantage d'informations sur la prévention de la discrimination aux partenaires sociaux et aux services de prévention. Un coup de pouce financier devrait permettre de collecter des bonnes pratiques supplémentaires, les diffuser plus largement via eDiv et prévoir les formations destinées aux conseillers en prévention.

¹ L'accord de coopération entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations du 12 juin 2013 donne à Unia la compétence « d'adresser des avis et recommandations indépendants à tout pouvoir public en vue de l'amélioration de la réglementation et de la législation. » (art. 5)

² Recommandation du 31 mars 2017 concernant la recherche et la surveillance en matière de discrimination dans les relations de travail par l'inspection fédérale du travail (AAR n° 165), Mémoire pour les élections de 2019...

³ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Prévention de la discrimination au travail.....	1
Résumé.....	1
1 Ministres compétents.....	4
2 Pourquoi avons-nous besoin d'une politique de prévention (obligatoire) ?.....	4
3 Aperçu succinct des recommandations.....	6
3.1 <i>Les lois antidiscrimination ne comportent pas d'obligation de prévention de la discrimination. Prévoir une obligation légale d'élaborer une politique de prévention adaptée à l'entreprise.....</i>	<i>6</i>
3.2 <i>Les lois antidiscrimination ne prévoient pas de procédure de signalement au niveau de l'entreprise. Pour éviter une prolifération de procédures de signalement, permettre de signaler une discrimination en suivant des procédures déjà en vigueur au sein de l'entreprise.....</i>	<i>7</i>
3.3 <i>Le formalisme des procédures actuelles de signalement peut porter atteinte à la protection des droits garantie par la législation antidiscrimination. Il faut aider les partenaires sociaux et d'autres acteurs en dressant la liste, de manière accessible, des points essentiels dans des arrêtés d'exécution.....</i>	<i>8</i>
3.4 <i>Habiliter l'inspection du travail à régulariser l'infraction à condition que des mesures supplémentaires de prévention de la discrimination soient prises ou à dresser un procès-verbal en cas d'infractions intentionnelles.....</i>	<i>8</i>
3.5 <i>Aider les partenaires sociaux et les services de prévention à développer des instruments et des bonnes pratiques pour prévenir la discrimination.....</i>	<i>9</i>
3.6 <i>Prévoir des actions de sensibilisation et une période de transition au plus tard jusque mai 2024.....</i>	<i>10</i>
4 Explications complémentaires au sujet des recommandations	11
4.1 <i>Prévoir une obligation légale d'élaborer une politique de prévention adaptée à l'entreprise.....</i>	<i>11</i>
4.1.1 <i>Problème : la législation antidiscrimination interdit la discrimination, mais ne prévoit pas d'obligation légale de prendre des mesures préventives.....</i>	<i>11</i>
4.1.2 <i>Solution : remplacer l'actuel article 6 de la loi antiracisme et antidiscrimination par un nouvel article inspiré de l'article 32quater de la loi sur le bien-être.....</i>	<i>12</i>
4.2 <i>Les lois antidiscrimination ne prévoient pas de procédure de signalement au niveau de l'entreprise. Pour éviter une prolifération de procédures de signalement, permettre d'introduire un signalement de discrimination au moyen des procédures existantes.....</i>	<i>16</i>
4.2.1 <i>Procédure pour des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.....</i>	<i>18</i>
4.2.2 <i>Procédure de signalement pour les lanceurs d'alerte dans le secteur privé.....</i>	<i>22</i>
4.2.3 <i>Procédures pour atteintes à l'intégrité dans le secteur public.....</i>	<i>24</i>
4.3 <i>Le formalisme des procédures actuelles de signalement peut porter atteinte à la protection des droits garantie par les lois antidiscrimination. Il faut aider les partenaires sociaux et d'autres acteurs en dressant une liste des exigences essentielles de la procédure dans des arrêtés d'exécution.....</i>	<i>26</i>
4.3.1 <i>Problème : les conditions formelles et la catégorie des personnes protégées dans les procédures de signalement existantes ne sont pas conformes aux exigences européennes minimales en matière de protection juridique.....</i>	<i>26</i>
4.3.2 <i>Solution : dans les arrêtés d'exécution relatifs aux lois antidiscrimination, à la loi sur le bien-être au travail, à la loi sur les lanceurs d'alerte et à la loi sur les atteintes à l'intégrité, dresser la liste, de manière accessible des éléments essentiels concernant la protection juridique qui ont un impact sur les procédures de signalement. Cela donne une référence aux partenaires sociaux (à l'échelle de l'entreprise ou du secteur) et à d'autres acteurs pour élaborer ou adapter des procédures de signalement nouvelles ou existantes.....</i>	<i>26</i>

4.4	<i>Habiller l'inspection du travail à régulariser l'infraction à condition que des mesures de prévention contre la discrimination supplémentaires soient prises ou à dresser un procès-verbal en cas d'infractions intentionnelles</i>	29
4.4.1	Problème : l'inspection Contrôle des lois sociales ne dispose pas de compétences suffisantes pour demander des mesures de prévention supplémentaires ou dresser un procès-verbal en cas d'infractions intentionnelles.	29
4.4.2	Solution : prévoir dans le Code pénal social le même système de sanctions que celui qui existe déjà pour la prévention du harcèlement moral au travail.	29
4.5	<i>Aider les partenaires sociaux et les services de prévention à développer des instruments et des bonnes pratiques pour prévenir la discrimination.</i>	30
4.5.1	Problème : des informations et bonnes pratiques sont nécessaires pour empêcher la discrimination ..	30
4.5.2	Solution : un financement par projet supplémentaire pour la collecte et la diffusion de bonnes pratiques visant à empêcher la discrimination par le biais de la plateforme de connaissances eDiv	30
4.6	<i>Prévoir des actions de sensibilisation et une période de transition au plus tard jusque mai 2024.</i>	31
4.6.1	Problème : il faut du temps pour encourager la prise de conscience, acquérir de l'expertise et adapter les procédures et les plans existants.	31
4.6.2	Solution : décider que le nouveau régime entrera en vigueur au plus tard le 1er mai 2024.	31
5	Dispositions légales	31
6	Contact Unia	32

Pour la mise en œuvre concrète de cette proposition, Unia poursuivra la concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), le Médiateur fédéral et l'Institut Fédéral pour la protection et la promotion des Droits Humains (IFDH).

Unia a déjà recueilli les points de vue des partenaires sociaux avec lesquels il a conclu des accords de coopération ainsi que des services de prévention spécialisés dans la politique de prévention sur le bien-être au travail et poursuit ce dialogue.

Nous attirons votre attention sur le fait que dans certaines citations ou dans un souci de lisibilité du texte, les formes masculines « employé », « employeur » ... ont été utilisées. Néanmoins, avec ces termes, nous nous référons aux deux sexes, hommes et femmes, ainsi qu'aux différentes formes d'identité ou d'expression de genre.

1 Ministres compétents

- Monsieur Pierre-Yves DERMAGNE, Vice-Premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail
- Madame Sarah SCHLITZ, Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité

2 Pourquoi avons-nous besoin d'une politique de prévention (obligatoire) ?

Lors des auditions parlementaires qui ont abouti à la « résolution du 2 juillet 2015 relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail » à l'échelon fédéral, Unia a également plaidé en faveur d'une **politique à plusieurs voies**. Celle-ci doit comporter non seulement une stratégie de contrôle de l'application effective des législations antidiscrimination par l'inspection du travail au moyen de contrôles ciblés, mais aussi une approche préventive plus contraignante qu'une simple sensibilisation.

La directive 2006/54/CE relative à l'égalité entre les genres exige que les États membres prennent des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe dans le cadre des relations de travail. Bien qu'une telle **obligation internationale ou européenne** ne soit pas encore imposée explicitement par la directive « race » 2000/43/CE (couleur de peau, origine ethnique)⁴ ou la directive « cadre » 2000/78/CE (âge, handicap, orientation sexuelle, religion ou convictions)⁵, il est souhaitable de prévoir une politique de prévention pour tous ces critères protégés à la fois.

Aucune disposition légale n'oblige actuellement les employeurs à détecter les situations à risque et à prendre des mesures de prévention pour empêcher la discrimination. Une politique de prévention axée sur l'égalité de traitement **améliore le bien-être et la productivité des travailleurs, prépare mieux nos entreprises et nos organisations aux enjeux d'un marché du travail plus diversifié et évite les tensions et les coûts résultant de l'absentéisme et de l'intensification inutile des conflits**. En mettant en place des mesures préventives et une procédure de plainte interne adéquate, un employeur peut réduire les risques de discrimination ou faire en sorte qu'une situation discriminatoire ne puisse pas s'installer durablement ou s'aggraver.

Dans une société de plus en plus diversifiée où les tensions et l'intolérance envers les minorités augmentent dans une partie de la population, une politique de prévention en matière d'égalité de traitement contribue à une plus grande **prise de conscience** des règles de comportement en vigueur au travail. Dans les petites et moyennes entreprises en particulier, il peut être utile de fournir à la direction les conseils adéquats et le soutien professionnel nécessaire par le biais du service externe de prévention et de protection au travail existant.

Unia insiste sur le fait qu'une obligation légale pour les entreprises d'élaborer une politique de prévention en matière de non-discrimination peut donner un grand élan à l'**autorégulation sectorielle**. Les secteurs dans lesquels l'autorégulation est adéquate soutiennent ainsi la politique de prévention des différentes entreprises. Les employeurs individuels peuvent en effet concrétiser plus avant ces règles de conduite sectorielles au niveau de leur entreprise.

⁴ Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

⁵ Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Dans son rapport final de février 2022, la **Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination** plaide en faveur d'une disposition analogue à celle qui fait l'objet de la recommandation actuelle :

Recommandation n° 62

La Commission recommande d'insérer dans les trois lois antidiscrimination une ou plusieurs dispositions organisant un régime de prévention de la discrimination dans les relations de travail. Ce régime devrait inclure les trois éléments suivants :

- l'obligation, pour les employeurs publics et privés, de réaliser une analyse des risques de discrimination envers les travailleur-se-s au sein de leur organisation ;*
- l'obligation d'élaborer un plan de prévention de la discrimination envers les travailleurs-se-s au sein de l'organisation ;*
- l'obligation de mettre en place une procédure interne de traitement des plaintes ou signalements de travailleurs-se-s concernant des situations problématiques au regard du droit antidiscrimination.*

Ce dispositif devrait être adéquatement articulé avec le régime déjà en place de prévention des risques psychosociaux afin d'en faciliter l'appropriation par les employeur-se-s et d'éviter qu'il n'engendre une charge administrative excessive pour ceux/celles-ci, tout en étant adapté aux spécificités du droit antidiscrimination. Les pouvoirs publics devraient par ailleurs apporter un soutien aux employeurs, en mettant des outils pratiques à leur disposition pour les aider à réaliser l'analyse des risques et le plan de prévention requis par ce dispositif. Les modalités précises de ce nouveau dispositif devraient être définies en concertation avec les partenaires sociaux.

Cette recommandation se situe aussi dans le prolongement des mesures adoptées le 15 juillet 2022 par le **conseil fédéral des ministres** dans le cadre des mesures fédérales du Plan nation d'action contre le racisme :

Compétence :

Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et de l'Emploi

43. Évaluer la possibilité d'appliquer une politique de prévention qui soit plus efficace en matière de racisme

Renforcer la politique de prévention via une modification des lois antidiscrimination et de la loi bien-être. Cette évaluation part des constats suivants :

- Les discriminations raciales sont insuffisamment traitées dans les analyses de risques et les plans de prévention obligatoires en vertu de la loi bien-être dont le champ d'application est plus restreint que les lois discriminations.*
- Inviter les entreprises à s'interroger sur la façon d'implémenter un circuit distinct sans que cela ne crée une charge administrative ou financière disproportionnée dans le chef des employeurs.*

Le cas échéant, les modifications législatives sont faites.

Entamer une réflexion sur la nécessité d'adapter la loi antiracisme du 30.07.1981 pour que les harcèlements dans le domaine des relations de travail, fondés sur des considérations racistes, ne soient pas exclus du champ d'application de cette loi.

3 Aperçu succinct des recommandations

3.1 Les lois antidiscrimination ne comportent pas d'obligation de prévention de la discrimination. Prévoir une obligation légale d'élaborer une politique de prévention adaptée à l'entreprise.

Unia propose d'insérer, après les actuels articles 6 des lois antiracisme et antidiscrimination, un nouveau chapitre intitulé 'Prévention de la discrimination dans les relations de travail'. Cette recommandation est centrée sur un nouvel article de loi qui 'traduit' autant que possible dans la législation antidiscrimination les dispositions de l'article 32quater de la loi sur le bien-être. Cet article précise ce que doit contenir au minimum la politique de prévention et quelles sont les procédures d'avis ou de concertation pour l'élaboration de la politique de prévention en matière de bien-être au travail au niveau de l'entreprise. Inclure un article similaire dans les lois antidiscrimination offre des possibilités de synergie avec la politique de prévention (existante) en matière de harcèlement moral au travail.

Une politique de prévention en matière d'égalité de traitement peut consister, par exemple, en l'inclusion d'une clause de non-discrimination dans le règlement de travail, des règles de conduite internes, une procédure de plainte adaptée à l'entreprise, des formations, des obligations de la hiérarchie, des enquêtes et des analyses des risques, un éventuel autocontrôle, etc.

Il est **important d'effectuer ce changement par le biais des lois antidiscrimination** plutôt que d'étendre la loi sur le bien-être aux plaintes pour discrimination. En effet, les lois antidiscrimination visent à protéger des droits fondamentaux et ne se limitent pas à une approche axée sur le bien-être. Le champ d'application des lois antidiscrimination est en outre plus large car il inclut, entre autres, « l'accès à l'emploi ». Une politique de prévention en matière d'égalité de traitement doit donc aussi couvrir le recrutement et la sélection des candidats à un poste ou à un travail. Les lois antidiscrimination s'appliquent également aux personnes qui ne sont pas des travailleurs au sens strict du terme (par exemple : les indépendants, les bénévoles, etc.). Il ne semble pas approprié d'élargir le champ d'application de la loi sur le bien-être et de porter le niveau de protection au même niveau que les lois antidiscrimination. Unia plaide dès lors pour une réglementation qui, en se fondant certes sur les lois antidiscrimination, peut être intégrée dans le plan global de prévention prévu par la loi sur le bien-être.

Par exemple, il pourrait être utile d'inclure d'autres dispositions pertinentes de la loi bien-être⁶ dans le nouveau chapitre proposé dans les lois antidiscrimination, intitulé 'Prévention de la discrimination dans les relations de travail' (ou un arrêté d'application). Pour les aspects pratiques de la politique de prévention, les lois antidiscrimination pourraient, en vue de simplifier la politique de prévention, se référer aux dispositions existantes du Code du bien-être (par exemple sur la gestion dynamique des risques, le registre des faits de tiers, les procédures internes, les délais, les exigences de formation, les modèles de formulaires, la tarification, etc.).

⁶ Voir par exemple Chapitre *Vbis* Loi sur le bien-être au travail – Dispositions particulières relatives à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel.

3.2 Les lois antidiscrimination ne prévoient pas de procédure de signalement au niveau de l'entreprise. Pour éviter une prolifération de procédures de signalement, permettre de signaler une discrimination en suivant des procédures déjà en vigueur au sein de l'entreprise.

Bien que les lois antidiscrimination prévoient, entre autres, une protection contre les représailles pour les personnes qui signalent une discrimination au niveau de l'entreprise, elles ne contiennent pas de disposition régissant précisément la forme précise que doit prendre cette procédure interne de signalement au niveau de l'entreprise.

Les entreprises ont souvent déjà mis en place leurs propres canaux et procédures de signalement ou veillent à ce que leur procédure interne corresponde à des procédures de plainte plus spécifiques qui sont réglementées par la loi. Le retour d'information qu'Unia a reçu des employeurs a montré que ceux-ci ne souhaitent pas qu'une nouvelle procédure légale soit spécifiquement élaborée pour les signalements de discrimination au niveau de l'entreprise. Ils souhaitent plutôt que les procédures de signalement internes et externes existantes soient étendues à la discrimination afin d'éviter de devoir créer un canal de signalement supplémentaire au niveau de l'entreprise avec de nouveaux acteurs.

Les procédures de signalement pour harcèlement et violence sur le lieu de travail, les procédures de signalement pour les lanceurs d'alerte dans le secteur privé et les procédures de signalement pour atteintes à l'intégrité dans le secteur public prévoient des conditions formelles spécifiques, des règles de procédure, des délais et des règles quant à la désignation et à la formation des différents acteurs impliqués dans l'examen du signalement ou de la plainte. Ces procédures légales excluent parfois explicitement la possibilité d'enquêter sur des signalements de discrimination ou prévoient des restrictions (de procédure) qui créent des obstacles pour examiner un signalement de discrimination.

C'est pourquoi Unia plaide pour préciser explicitement dans les lois antidiscrimination que les victimes, les témoins, les personnes apportant une assistance et les lanceurs d'alerte puissent faire usage des procédures existantes de signalement dans les entreprises, y compris celles régies par une autre législation. Ces procédures de signalement ne peuvent cependant pas porter préjudice à leurs droits en vertu des lois antidiscrimination.

Les lois les plus concernées par cette extension des procédures de signalement sont :

- La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ('Loi sur le bien-être')
- La loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé ('Loi sur les lanceurs d'alerte')
- La loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée ('Loi atteintes à l'intégrité')

A l'inverse, Unia plaide pour supprimer autant d'obstacles que possible dans ces procédures de signalement déjà régies par la loi afin qu'il soit désormais possible de recueillir des signalements de discrimination dans le cadre de ces procédures, en informant au moins les personnes concernées de leurs droits en vertu de la législation antidiscrimination.

3.3 Le formalisme des procédures actuelles de signalement peut porter atteinte à la protection des droits garantie par la législation antidiscrimination. Il faut aider les partenaires sociaux et d'autres acteurs en dressant la liste, de manière accessible, des points essentiels dans des arrêtés d'exécution.

Étant donné que la protection assurée par les lois antidiscrimination est d'ordre public ou est à caractère juridiquement contraignant, ses effets ne peuvent pas être annulés par d'autres lois et les partenaires sociaux ne peuvent pas y déroger d'un commun accord.

Afin de donner une référence aux partenaires sociaux et à d'autres acteurs, comme par exemple les services externes de prévention et de protection au travail ou les intervenants internes ou externes chargés de traiter les signalements, lorsqu'ils étendent leur procédure de signalement aux signalements de discrimination au niveau de l'entreprise, Unia préconise de dresser, dans un arrêté d'exécution des lois antidiscrimination, une liste accessible des points essentiels de la protection juridique assurée par les lois antidiscrimination qui ont des effets sur d'autres procédures de signalement ou de les ajouter aux arrêtés d'exécution de la 'loi sur les lanceurs d'alerte' et de la 'loi sur le bien-être au travail' (à savoir le Code du bien-être au travail).

Les lois antidiscrimination prévoient par exemple une **protection contre les représailles plus large et moins formaliste pour les victimes, les lanceurs d'alerte, les témoins et les personnes qui apportent une assistance** que la loi sur le bien-être. Le champ d'application des lois antidiscrimination est aussi plus large que celui de la loi sur le bien-être étant donné qu'il porte également sur **l'accès à l'emploi** (offres d'emploi, recrutement et sélection). Non seulement les salariés ou les personnes assimilées sont protégés, mais aussi, par exemple, les personnes exerçant une **activité indépendante** ou un **travail non rémunéré**. À cet égard, la procédure relative aux signalements de discrimination devra quelque peu s'écarter des procédures existantes en matière de harcèlement moral. En outre, la procédure doit également permettre de **solliciter directement l'assistance d'un syndicat ou d'une autre organisation de défense des intérêts, de demander un avis indépendant à Unia/l'IEFH ou de déposer directement plainte auprès de l'inspection du travail, de la police ou du ministère public**.

La loi sur les lanceurs d'alerte et la loi sur les atteintes à l'intégrité offrent également à certains égards une protection moindre que les dispositions contraignantes des lois antidiscrimination (par exemple en ce qui concerne **le glissement de la charge de la preuve pour démontrer la discrimination, la réintégration ou les dommages-intérêts forfaitaires, le renversement de la charge de la preuve en cas de mesures de représailles**).

3.4 Habilitier l'inspection du travail à régulariser l'infraction à condition que des mesures supplémentaires de prévention de la discrimination soient prises ou à dresser un procès-verbal en cas d'infractions intentionnelles.

Outre le pouvoir dont dispose l'inspection du travail de fournir entre autres des informations sur la législation antidiscrimination ou, en cas d'infraction, d'émettre un avertissement ou de dresser un procès-verbal pour constater l'infraction, **Unia rappelle le souhait du parlement fédéral d'octroyer aussi à l'inspection du travail la compétence d'accorder au contrevenant potentiel un délai pour prendre des mesures supplémentaires de prévention** : « prévoir un système dans lequel, [...], la direction générale Contrôle des lois sociales peut, conformément à l'article 21, 3°, du Code pénal social, accorder un délai au contrevenant potentiel pour qu'il se mette en règle. L'employeur doit prouver dans ce délai qu'il a pris des mesures claires afin de prévenir toute forme de discrimination sur le marché du travail. Ces mesures doivent être SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporelles). » (Résolution du 2 juillet 2015 relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail, point 10).

Une telle modification de la loi vise à donner à l'inspection du travail une base légale claire pour régulariser une infraction potentielle en concertation avec l'employeur, celui-ci s'engageant à entreprendre des actions concrètes et mesurables dans un certain délai via un plan d'action. L'inspection dispose à cet égard d'un libre droit d'appréciation. Cela signifie que, compte tenu du principe de proportionnalité, elle peut elle-même évaluer dans quelles situations concrètes une telle solution est appropriée.

Unia plaide pour que le Code pénal social prévoit en outre le même régime de sanctions que celui qui existe déjà pour la prévention du harcèlement moral au travail. Les articles 121, 122 et suivants du Code pénal social ne prévoient actuellement des sanctions pénales que pour les employeurs qui omettent intentionnellement de mener une politique de prévention appropriée en matière de harcèlement moral au travail ou qui omettent de réagir de façon appropriée à un signalement de harcèlement moral au travail.

Le harcèlement moral fondé sur des critères protégés par les lois antidiscrimination (comme l'origine, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, le handicap, la croyance ou les convictions, l'âge,...) est l'une des cinq formes de 'discrimination' interdites⁷ ou – en cas d'acte intentionnel – punissables⁸ (en plus, par exemple, de la discrimination directe ou indirecte, du refus d'aménagements raisonnables en cas de handicap, de l'injonction à discriminer).

Comme il s'agit d'infractions similaires, il semble indiqué de prévoir le même régime de sanctions en matière de politique de prévention contre le harcèlement moral, d'une part, et contre la discrimination, de l'autre. Unia propose d'inclure les infractions à la politique de prévention contre la discrimination dans les articles 121 et 122 du Code pénal social.

3.5 Aider les partenaires sociaux et les services de prévention à développer des instruments et des bonnes pratiques pour prévenir la discrimination.

Si de nombreux outils professionnels, de l'expertise et des bonnes pratiques existent en Belgique pour assurer le bien-être ou promouvoir la diversité sur le lieu de travail, c'est beaucoup moins le cas en matière de prévention de la discrimination. Le Conseil National du Travail a publié en 2020 une brochure intitulée « Favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement ». Unia propose déjà un outil simplifié d'analyse des risques de discrimination, le « Quick Scan non-discrimination et égalité des chances », et a remanié son site d'e-learning, www.eDiv.be, afin de proposer davantage de conseils et d'outils pratiques pour prévenir la discrimination.

Pour soutenir les partenaires sociaux dans la mise en œuvre d'une future obligation légale de développer une politique de prévention contre la discrimination tout au long des différentes phases de la relation de travail (recrutement – conditions de travail – licenciement) qui tienne également compte, le cas échéant, de la spécificité des différents critères protégés (origine nationale ou ethnique, sexe et critères assimilés, âge, handicap, croyance ou convictions), un **financement supplémentaire est temporairement nécessaire pour eDiv afin d'en faire une plateforme centrale de connaissances sur laquelle des informations fiables, des outils et des bonnes pratiques sur la prévention de la discrimination sont partagés en ligne de manière accessible et gratuite.** Le service d'inspection chargé du contrôle peut sensibiliser les employeurs afin qu'ils s'informent via cette plateforme et se mettent en règle.

⁷ Article 12 de la loi antiracisme et article 14 de la loi antidiscrimination.

⁸ Article 25 de la loi antiracisme (+ également disposition pénale concernant la discrimination intentionnelle fondée sur le genre dans les relations de travail)

3.6 Prévoir des actions de sensibilisation et une période de transition au plus tard jusque mai 2024.

Afin de collecter des bonnes pratiques et de développer la plateforme eDiv, il est nécessaire de mener des actions de sensibilisation et de prévoir une période de transition pour permettre les échanges entre les partenaires sociaux, les services d'inspection chargés du contrôle, Unia et l'IEFH.

Unia appelle à l'adoption, pendant cette législature, des modifications nécessaires aux législations antidiscrimination pour donner forme à cette politique de prévention des discriminations dans l'emploi. L'accord du gouvernement fédéral du 30 septembre 2020 a annoncé une révision des lois antidiscrimination. Le 15 juillet 2022, le Conseil des ministres a approuvé les mesures fédérales pour le Plan d'action national contre le racisme annonçant le renforcement de la politique de prévention passant par une modification des lois antidiscrimination et de la loi sur le bien-être au travail. **Si nécessaire, une période de transition pourrait être prévue pour l'entrée en vigueur de cette politique de prévention, ou l'entrée en vigueur pourrait être échelonnée en fonction de la taille des entreprises.**

Prévoir une période de transition présente l'avantage, d'une part de clarifier le cadre juridique, et d'autre part, de laisser le temps à cette politique de prévention de se concrétiser et de s'adapter.

4 Explications complémentaires au sujet des recommandations

4.1 Prévoir une obligation légale d'élaborer une politique de prévention adaptée à l'entreprise.

4.1.1 Problème : la législation antidiscrimination interdit la discrimination, mais ne prévoit pas d'obligation légale de prendre des mesures préventives.

La prévention de la discrimination sera un des enjeux majeurs de la prochaine décennie. Actuellement, la législation antidiscrimination belge se limite à **interdire la discrimination** fondée sur des critères protégés bien définis, à pénaliser la discrimination intentionnelle fondée sur la race et le genre dans le cadre des relations de travail et à définir des mesures de protection juridique. Il n'existe toutefois encore aucune base légale explicite qui contraigne ou incite les employeurs à prévenir autant que possible les risques de discrimination.

Bien que cela ne soit pas encore le cas dans la directive 'cadre' 2000/78/CE (âge, handicap, orientation sexuelle, croyance ou convictions)⁹ ni dans la directive 'race' 2000/43/CE (couleur de peau, origine ethnique)¹⁰, la directive 'genre' 2006/54/CE demande aux États membres de prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe dans le cadre des relations de travail¹¹. Les États membres doivent encourager, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe (art. 26). Unia estime approprié d'encourager une telle politique de prévention pour tous les critères protégés dans les lois antidiscrimination (ou à tout le moins pour les 'critères principaux' visés dans les différentes directives antidiscrimination européennes).

L'accord de gouvernement fédéral (2020) précise que :

« La législation antidiscrimination et antiracisme sera encore évaluée et, au besoin, adaptée. »

« Le gouvernement agira pour sensibiliser les employeurs à la non-discrimination pendant toute la carrière, de la procédure d'engagement jusqu'à la fin de la carrière. »

En réglementant la politique de prévention de la discrimination par le biais des lois antidiscrimination, on demande à l'entreprise ou à l'institution d'élaborer une politique de prévention spécifique contre la discrimination. Unia pense, entre autres, à des procédures internes de traitement des signalements de discrimination dans les entreprises, à des formations, au rôle de la hiérarchie dans la lutte contre la discrimination, à des règles de conduite susceptibles de contribuer à empêcher la discrimination au travail ou à la manière dont une personne de contact centrale en matière de discrimination peut intervenir dans un conflit. Bien entendu, la taille de l'entreprise doit être prise en compte et, si nécessaire, une forme de coopération avec les services de prévention existants en matière de bien-être au travail pourrait être envisagée.

⁹ Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

¹⁰ Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

¹¹ Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 du Parlement européen et du Conseil 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, art. 26 – Prévention de toute discrimination : « Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. »

4.1.2 Solution : remplacer l'actuel article 6 de la loi antiracisme et antidiscrimination par un nouvel article inspiré de l'article 32^{quater} de la loi sur le bien-être.

La loi sur le bien-être du 4 août 1996 prévoit bien une obligation de mener une politique de prévention pour d'autres matières liées à la protection du bien-être des travailleurs, à savoir : sécurité du travail, santé, risques psychosociaux (stress, burn-out, harcèlement moral, violence)...¹² L'employeur doit adopter un plan de prévention global d'une durée de cinq ans via un système dynamique de gestion des risques. Cela se traduit par l'élaboration de plans d'action annuels reprenant des mesures concrètes afin d'éliminer ou de limiter les risques décelés dans les domaines précités¹³. Pour la conception de l'analyse des risques et des plans de prévention, l'employeur peut se faire assister par des services de prévention (externes) spécialisés et/ou faire appel à un conseiller en prévention interne, ou encore se charger de ces tâches lui-même.

La discrimination n'est pas explicitement abordée dans l'analyse des risques et les plans de prévention. En théorie, on peut partir du principe que la discrimination – tout comme le stress, le burn-out, le harcèlement moral, la violence... – relève de la définition légale large des 'risques psychosociaux' pour lesquels, il y a lieu, en théorie, de mener une politique de prévention¹⁴. En pratique, il apparaît cependant que ce lien indirect avec les risques dits psychosociaux est trop vague pour inciter les employeurs à s'atteler à une politique de prévention spécifiquement axée sur la prévention des différentes formes de discrimination interdites par la loi. Même si la discrimination pourrait être ajoutée explicitement aux risques psychosociaux visés dans la loi sur le bien-être, qui doivent faire l'objet d'une politique de prévention, des raisons fondamentales justifient l'organisation de la politique de prévention sur la base de la législation antidiscrimination.

Comme mentionné plus haut, Unia plaide en faveur d'un rattachement maximal de la législation antidiscrimination aux procédures existantes en matière de harcèlement moral par l'intermédiaire des services externes de prévention et de protection au travail. Bien que les conseillers en prévention aspects psychosociaux soient peu familiarisés avec la législation antidiscrimination, ils possèdent l'expertise, les modèles et les instruments nécessaires pour effectuer des analyses des risques et des enquêtes auprès du personnel – selon une approche axée sur le bien-être. Moyennant une formation complémentaire et des garanties de qualité, ces acteurs sont bien placés pour conseiller les employeurs au sujet d'une politique de prévention de la discrimination adaptée à leur entreprise.

Pourquoi opter pour une politique de prévention par le biais des lois antidiscrimination ?

- Champ d'application plus large des lois antidiscrimination

La loi sur le bien-être s'applique uniquement pendant la phase d'emploi, tandis que les lois antidiscrimination sont aussi applicables au recrutement et au licenciement. La politique de prévention au titre de la loi sur le bien-être n'offre pas de solution pour les candidats à un emploi, les travailleurs licenciés, les personnes qui travaillent comme indépendants ou les situations d'emploi atypiques. Or, 28 % des signalements faits auprès d'Unia concernent des cas de discrimination au cours d'une procédure de sélection et 20 % un licenciement discriminatoire, ou des situations dans lesquelles il n'existe pas de relation de travail classique. La définition (européenne) des relations de travail dans les lois antidiscrimination va bien au-delà des relations des travail auxquelles s'applique la loi sur le bien-être.

¹² Art. 4 et 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

¹³ Art. 1.2-2 du Code du bien-être au travail.

¹⁴ Art. 32/1 de la loi sur le bien-être : « Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger. »

- Cohérence de la politique antidiscrimination

o Grâce à cette proposition, toutes les règles en matière de discrimination seraient intégrées à la législation antidiscrimination.

o De nombreux autres domaines du droit prévoient une obligation de mener une politique de prévention : la législation sur la fraude et la lutte contre le blanchiment d'argent dans les institutions financières, les atteintes à l'intégrité des fonctionnaires, etc. Bien qu'une approche axée sur le bien-être soit importante, il convient de prendre suffisamment en compte la spécificité de l'inégalité de traitement liée à des préjugés, des stéréotypes et des relations de pouvoir au travail ou dans l'accès à celui-ci.

o À l'échelon fédéral, un service d'inspection, à savoir le Contrôle des lois sociales, est compétent en ce qui concerne tant le contrôle de l'interdiction de discrimination que la politique de prévention. Cela lui permet d'avoir un rôle davantage correctif en demandant, si nécessaire, des mesures de prévention supplémentaires après avoir examiné une plainte pour discrimination.

- Philosophie des lois

Les lois antidiscrimination concernent la protection de droits fondamentaux et sont d'ordre public, tandis que la loi sur le bien-être suit une approche exclusivement axée sur le bien-être. Les lois antidiscrimination n'ont pas tant pour but de protéger le bien-être de tous les travailleurs que de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité entre les travailleurs – quelles que soient leurs caractéristiques personnelles protégées par la loi. Ces différences d'approche s'opposent parfois.

- Futures modifications de la législation (BE/UE)

Chaque fois que le législateur belge ou européen apporte des modifications aux lois antidiscrimination, la législation relative au bien-être doit être adaptée afin de s'y conformer. La directive 'genre' contient déjà une obligation de mener une politique de prévention tant contre le harcèlement moral que contre la discrimination (art. 26). Les futures initiatives législatives ou mesures d'exécution relatives à la prévention de la discrimination ne devraient pas automatiquement avoir un impact sur la législation actuelle en matière de bien-être. Cela permettrait aussi aux employeurs de mettre en place, par exemple, une procédure interne pour les plaintes de discrimination qui se rattache aux autres procédures internes de signalement et qui soit éventuellement distincte des procédures relatives au harcèlement moral au travail.

- Jurisprudence

Comme le montre la récente condamnation de la Belgique par la Cour de justice dans l'affaire Hakebracht (protection contre les représailles après une plainte pour discrimination) et la mise en demeure consécutive par la Commission européenne, la jurisprudence peut entraîner la nécessité d'augmenter le niveau de protection des victimes potentielles de discrimination. Cette protection plus large n'est cependant pas toujours souhaitable dans le cadre de la loi sur le bien-être.

C'est pourquoi Unia propose d'insérer, après l'actuel article 6 de la loi antiracisme et antidiscrimination, un nouveau chapitre intitulé 'Prévention de la discrimination dans les relations de travail'. L'élément central serait un nouvel article de loi qui 'traduirait' autant que possible dans la législation antidiscrimination les dispositions de l'article 32^{quater} de la loi sur le bien-être. Cet article définirait en quoi doit consister au minimum la politique de prévention et quelles sont les procédures d'avis ou de concertation nécessaires pour élaborer la politique de prévention en matière de bien-être au travail au niveau de l'entreprise. Inclure dans les lois antidiscrimination un article inspiré de la loi sur le bien-être permettrait des synergies avec la politique (existante) de prévention du harcèlement sur le lieu de travail.

PROPOSITION EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE PRÉVENTION

RECOMMANDATION D'UNIA (NOUVEAU)

CHAPITRE IV.- Politique de prévention dans les relations de travail

Art. 6.bis

§ 1er

L'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent donner lieu à de la discrimination dans le cadre des relations de travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

L'employeur peut se faire assister à cet égard par les services de prévention et de protection visés au chapitre VI de la loi relative au bien-être.

§ 2

Dans le champ d'application des relations de travail, l'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des discriminations et il en détermine et évalue les risques.

Cette analyse des risques porte sur les formes de discrimination visées à l'article 14 de cette loi.¹⁵

§ 3

L'employeur détermine, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 de la loi relative au bien-être du 4 août 1996, les mesures qui doivent être prises pour prévenir la discrimination dans le cadre des relations de travail. Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Ces mesures de prévention sont au minimum :

1° les procédures internes, les mesures matérielles et organisationnelles et les règles de conduite par lesquelles la discrimination dans le cadre des relations de travail peut être prévenue, en ce compris l'accès à l'emploi et le travail en tant qu'indépendant ou le travail non rémunéré (bénévolat,...) ;

2° les canaux de signalement internes et externes et les procédures applicables lorsqu'est signalée une discrimination dans le cadre des relations de travail qui a trait en particulier à :

a) la concrétisation de la procédure de signalement et de suivi interne par analogie avec les dispositions de l'article 12 de la loi du 28 novembre 2022 relative à la protection des auteurs de signalements d'infractions au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé, notamment :

- les canaux de réception des signalements qui, par leur conception, leur objectif et leur gestion, protègent de manière sécurisée la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement et de tiers éventuellement nommés dans le signalement et auxquels les membres du personnel non habilités n'ont pas accès. Ces canaux permettent de faire des signalements oralement ou par écrit, ou les deux.

¹⁵ L'interdiction légale de la discrimination est prévue à l'article 12 de la loi antiracisme, à l'art. 14 de la loi antidiscrimination, à l'art. 19 de la loi « genre » ainsi que dans la réglementation des différentes Régions et Communautés.

Un signalement oral est possible par téléphone ou par un autre système de messagerie vocale et, à la demande de l'auteur du signalement, au moyen d'une rencontre physique dans un délai raisonnable;

- un accusé de réception du signalement remis à l'auteur, dans les sept jours suivant cette réception;*
 - la désignation d'un gestionnaire du signalement, qui peut être la même personne ou le même service que la personne ou le service qui reçoit les signalements, et qui entretiendra la communication avec l'auteur du signalement, lui demandera si nécessaire des informations complémentaires et lui donnera un feed-back;*
 - un suivi attentif par le gestionnaire du signalement, y compris pour les signalements anonymes;*
 - un délai raisonnable pour donner un feed-back, n'excédant pas trois mois après l'accusé de réception du signalement ou, si aucun accusé de réception n'a été envoyé à l'auteur du signalement, trois mois après l'expiration de la période de sept jours suivant le signalement;*
 - des informations claires et aisément accessibles sur les procédures externes de signalement auprès des médiateurs fédéraux, du fonctionnaire chargé du contrôle de la législation antidiscrimination visé à l'article ... [= inspection Contrôle des lois sociales conformément à l'art. 34 de la loi antiracisme ; art. 32, §1 Loi antidiscrimination ; art. 38,§1 Loi sur le genre] et des autorités compétentes pour fournir des informations et des conseils aux personnes concernées, entre autres sur les moyens que toute personne peut utiliser pour faire respecter les droits garantis par les lois antidiscrimination [= Unia et/ou l'IEFH].*
- b) l'accueil et – si nécessaire – l'assistance psychosociale aux personnes qui estiment faire l'objet d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ;*
- c) l'intervention éventuelle du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être ou au moins la manière dont celui-ci est informé du contenu du signalement et de son suivi;*
- d) la remise au travail du travailleur et des personnes assimilées qui ont déclaré avoir fait l'objet d'une discrimination dans le cadre des relations de travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.*

3° l'intégration dans le règlement du travail d'une clause de non-discrimination, avec une référence aux sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées en cas de discrimination dans le cadre des relations de travail

4° les mesures spécifiques de protection des travailleurs et des personnes assimilées qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec des tiers ;

5° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de discrimination dans le cadre des relations de travail ;

6° l'information et la formation des travailleurs et des personnes assimilées ;

7° l'information du Comité de Prévention et de Protection au Travail.

Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2°, qui sont prises après accord du comité.

Lorsque aucun accord n'est trouvé, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article ... [= inspection Contrôle des lois sociales conformément à art. 34 de la loi antiracisme ; art. 32, §1er de la loi antidiscrimination ; art. 38, §1er de la loi « genre »], aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 4, pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.

§ 4

Le règlement de travail mentionne les procédures internes et externes de signalement en cas d'infraction supposée à la loi antidiscrimination, y compris la protection contre les représailles, la possibilité d'obtenir des informations et des conseils sur les droits fondés sur la législation antidiscrimination par l'intermédiaire du syndicat ou des organismes publics chargés de l'égalité de traitement, UNIA et l'IEFH, ainsi que la possibilité de déposer plainte directement à l'inspection Contrôle des lois sociales (et/ou à l'inspection régionale de l'emploi) sans passer par les procédures internes de signalement.

§ 5

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures.

4.2 Les lois antidiscrimination ne prévoient pas de procédure de signalement au niveau de l'entreprise. Pour éviter une prolifération de procédures de signalement, permettre d'introduire un signalement de discrimination au moyen des procédures existantes.

La législation antidiscrimination prévoit certes une protection contre les mesures de représailles pour les personnes qui signalent une discrimination au niveau de l'entreprise, mais elle ne contient aucune disposition indiquant la forme précise que doit avoir cette procédure de signalement au niveau de l'entreprise.

Les entreprises ont souvent déjà élaboré leurs propres procédures de signalement ou veillent à ce que leur procédure interne corresponde à des procédures de plainte plus spécifiques qui sont réglementées par la loi. La législation sur le bien-être au travail, les procédures de signalement pour lanceurs d'alerte dans le secteur privé et les procédures de signalement d'atteintes à l'intégrité dans le secteur public prévoient des conditions formelles spécifiques, des règles de procédure, des délais et des règles quant à la désignation et à la formation des différents acteurs impliqués dans l'examen du signalement ou de la plainte. Le retour d'information qu'Unia a reçu des employeurs a montré que ceux-ci ne jugeaient pas souhaitable qu'une nouvelle procédure légale de plainte soit spécifiquement élaborée pour les signalements de discrimination au niveau de l'entreprise. Ils souhaitent plutôt que les procédures de signalement internes et externes existantes soient étendues à la discrimination, ce qui évite de devoir créer un canal de signalement supplémentaire au niveau de l'entreprise avec de nouveaux acteurs.

C'est pourquoi Unia plaide pour préciser explicitement dans les lois antidiscrimination que les victimes, les témoins, les personnes apportant une assistance et les lanceurs d'alerte peuvent faire usage des procédures existantes de signalement dans les entreprises, y compris celles régies par une autre législation (voir ci-dessous). Ces procédures de plainte ne peuvent cependant pas porter préjudice aux droits que leur confèrent les lois antidiscrimination.

PROPOSITION CONCERNANT LES PROCÉDURES DE SIGNALEMENT

Loi du 30 juillet tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, art. 6

Adaptations analogues dans:

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, art. 6.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, art. 7

TEXTE ACTUEL

~~Art. 6. 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, § 1er, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans 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 précitée.~~

PROJET DE LOI DOC 55 - 3021/01

Art. 6. Sans préjudice du deuxième alinéa, 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, § 1er, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans 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 dans l'exécution de leur travail, sauf en ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour lesquelles l'article 15 de la présente loi est d'application.

RECOMMANDATION D'UNIA

Art. 6. Sans préjudice de la protection de cette loi, la personne qui estime faire l'objet d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, ainsi que les personnes agissant en tant que témoins, fournissant une assistance ou invoquant une violation des lois antidiscrimination, peuvent également recourir aux dispositions de :

- chapitre Vbis concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail ;
- la loi du 28 novembre 2022 relative à la protection des auteurs de signalements d'infractions au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé;
- la loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée.

Complémentairement, les dispositions des lois susmentionnées s'appliquent dans la mesure où une question n'est pas réglementée par la présente loi. Elles s'appliquent mutatis mutandis sans préjudice de la protection offerte par la présente loi contre la discrimination, y compris, mais pas exclusivement, en ce qui concerne la définition des comportements interdits, le champ d'application et la protection juridique, dont la protection contre les mesures préjudiciables.

A l'inverse, Unia plaide pour supprimer autant d'obstacles que possible dans ces autres procédures de signalement régies par la loi afin qu'il soit désormais possible de recevoir des signalements de discrimination dans le cadre de ces procédures, en informant au moins les personnes concernées de leurs droits en vertu de la législation antidiscrimination et en les protégeant contre d'éventuelles mesures de représailles.

Les actuelles procédures légales de signalement excluent parfois explicitement la possibilité d'enquêter sur des signalements de discrimination ou prévoient des restrictions (de procédure) qui créent des obstacles pour examiner un signalement de discrimination. Dans la suite du texte, Unia analyse de manière plus détaillée la législation la plus pertinente pour les signalements de discrimination, qui prévoit déjà des procédures spécifiques de plainte au niveau de l'entreprise. Ce faisant, nous tentons d'amorcer une suppression des obstacles légaux pour qu'il soit possible de recevoir des signalements de discrimination dans le cadre de ces procédures.

4.2.1 Procédure pour des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

- **Problème : pour l'instant, les employeurs ne peuvent pas étendre aux plaintes pour discrimination leurs 'procédures internes de plainte' pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail parce que la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail ne le permet pas.**

Contrairement à la législation antidiscrimination, la loi sur le bien-être au travail prévoit une procédure détaillée pour recevoir et traiter des signalements relatifs aux risques psychosociaux au travail, dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel. Cette procédure est affinée et concrétisée dans le Code du bien-être, notamment par des modèles de formulaires et des exigences concrètes de formation. Outre une procédure strictement réglementée, avec des conditions de forme et des délais, la loi sur le bien-être au travail définit également quels acteurs peuvent recevoir des signalements, leur rôle spécifique, leurs exigences de formation et leur mode de désignation. Elle prévoit que les entreprises doivent désigner des personnes de confiance internes et s'affilier à un Service externe de Prévention et de Protection au travail ou elle leur permet, sous certaines conditions, de créer leur propre Service interne de Prévention et de Protection au travail.

Il y a déjà pour l'instant un chevauchement entre la législation antidiscrimination et la loi sur le bien-être, en ce qui concerne spécifiquement le harcèlement moral et sexuel et la violence à caractère discriminatoire au travail. La législation antidiscrimination interdit en effet différentes formes de discrimination. Outre la 'discrimination directe' et la 'discrimination indirecte', le '*harcèlement*' fondé sur un critère protégé (tel que, par exemple, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, le handicap...) constitue une forme de discrimination interdite. La définition du '*harcèlement*' dans les lois antidiscrimination correspond presque parfaitement aux notions de '*violence (verbale ou physique)*' et de '*harcèlement moral*' dans la loi sur le bien-être. En ce qui concerne le '*harcèlement*' dans le cadre des relations de travail' (c'est-à-dire le harcèlement moral et sexuel et la violence à caractère discriminatoire sur le lieu de travail), les lois antidiscrimination prévoient actuellement l'application exclusive de la législation sur le bien-être pour les travailleurs et les personnes assimilées¹⁶. Une victime de harcèlement moral et sexuel et de violence à caractère discriminatoire sur le lieu de travail peut donc faire appel à la procédure de signalement interne de l'entreprise, qui est strictement encadrée par la loi sur le bien-être. Par exemple, un travailleur¹⁷ qui s'estime victime de harcèlement (raciste, homophobe...) ou de violence peut introduire une 'demande d'intervention psychosociale formelle' auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux (CP-PSY) de

¹⁶ Article 6 loi antiracisme du 30 juillet 1981 ; article 6 loi antidiscrimination du 10 mai 2007 ; article 7 'loi genre' du 10 mai 2007. Unia plaide pour laisser à la personne concernée la possibilité d'invoquer la législation la plus favorable. Voir aussi la proposition de texte à la fin de l'alinéa 4.2.

¹⁷ Ou d'autres personnes assimilées aux travailleurs, comme les stagiaires (art. 2 Loi sur le bien-être au travail).

l'entreprise. Ceci constitue le début d'une procédure interne dont le déroulement, la confidentialité, la protection contre les représailles, les délais, la forme du modèle de conseil, l'intervention éventuelle de l'inspection Contrôle du bien-être au travail,... sont strictement réglementés dans la loi sur le bien-être et le Code du bien-être au travail. Les coordonnées des personnes de confiance, le CP-PSY et les informations sur la procédure doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail. Ces personnes bénéficient d'un niveau de protection identique à celui prévu par les lois antidiscrimination¹⁸.

En revanche, les victimes d'autres formes de discrimination (par exemple : discrimination directe/indirecte, refus d'aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap, injonction de discrimination...) ne peuvent pas introduire cette 'demande d'intervention psychosociale formelle' parce que, dans la loi sur le bien-être, cette procédure ne concerne que le 'harcèlement dans le cadre des relations de travail' (c'est-à-dire le harcèlement moral et sexuel et la violence à caractère discriminatoire sur le lieu de travail), et pas d'autres formes de discrimination. Les candidats à un emploi qui sont victimes de discrimination, de harcèlement ou de violence dans l'accès aux relations de travail ou les personnes qui fournissent un travail comme indépendants ou un travail non rémunéré ne peuvent pas non plus faire appel à cette procédure de la loi sur le bien-être parce qu'ils ne sont pas des 'travailleurs ou des personnes assimilées' (tels que définis à l'article 2 de la loi sur le bien-être).

Afin d'éviter une prolifération de procédures de signalement et de plainte internes et de tirer profit de l'expertise des services de prévention externes ou internes, de nombreux employeurs souhaitent élargir aux plaintes pour discrimination les procédures internes existantes en matière de violence, de harcèlement moral et d'autres problèmes psychosociaux. Une procédure de signalement ou de plainte interne permet aux employeurs de prendre connaissance à un stade plus précoce des situations de discrimination (alléguée) et d'agir en interne contre ces situations avant qu'elles ne s'aggravent ou que des travailleurs ne portent plainte auprès d'autorités publiques telles qu'Unia ou l'inspection du travail. Afin d'examiner les situations présentant des risques pour la sécurité ou un risque psychosocial (violence, harcèlement moral ou sexuel, ...) et de se faire conseiller à ce sujet, les employeurs font déjà appel à des services de prévention externes ou internes qui possèdent la formation, les ressources et l'expertise nécessaires dans ces matières. Il semble dès lors logique d'élaborer de la même manière une procédure de signalement ou de plainte pour les infractions à la législation antidiscrimination.

Compte tenu des missions strictement réglementées des personnes de confiance et des conseillers en prévention aspects psychosociaux, il est cependant actuellement impossible de leur demander d'examiner les signalements pour discrimination. Afin de permettre cela, les missions, les compétences, les procédures et les exigences de formation des personnes de confiance et des conseillers en prévention aspects psychosociaux prévues par la loi sur le bien-être et le Code du bien-être au travail devraient être étendues aux infractions à la législation antidiscrimination.

Actuellement, les victimes de discrimination sur le lieu de travail peuvent uniquement demander une intervention informelle via le CP-PSY, à l'instar des victimes de 'risques psychosociaux' (comme le stress, le burn-out, ...). Les infractions à la législation antidiscrimination et les situations de racisme ou les formes apparentées d'intolérance sur le lieu de travail répondent en effet à la (large) définition du 'risque psychosocial' dans la loi sur le bien-être. En revanche, ces personnes ne peuvent pas introduire de 'demande d'intervention psychosociale formelle' comme les victimes de 'harcèlement moral' ou de 'violence'. Le harcèlement moral ou la violence fondés sur une caractéristique personnelle protégée par la loi ('harcèlement' dans la directive antidiscrimination européenne) sont pourtant l'une des différentes formes de discrimination interdites. Par conséquent, les victimes de discrimination devraient pouvoir recourir aux mêmes procédures de plainte ou à des procédures équivalentes.

¹⁸ Pour continuer à garantir cette protection identique, le législateur a renforcé la protection juridique spécifique aux victimes de harcèlement et de violence discriminatoires (ex. en termes de renversement de la charge de la preuve, de dommages et intérêts forfaitaires....) et la *lege ferenda* renvoie de la loi sur le bien-être vers la loi antidiscrimination parce que celle-ci prévoit une protection plus large contre les représailles (projet de loi du 28 novembre 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, 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, DOC 55 - 3021/01).

- **Solution : prévoir dans les lois antidiscrimination et la loi sur le bien-être la possibilité pour les victimes, les témoins, les personnes fournissant une assistance et les lanceurs d'alerte de s'adresser à une personne de confiance ou au conseiller en prévention afin de demander une intervention psychosociale formelle ou informelle en raison d'une discrimination dans le cadre des relations de travail.**

Les différents services de prévention ainsi que l'organisation sectorielle des services de prévention ont attiré à plusieurs reprises l'attention d'Unia sur l'ambiguïté de la législation actuelle sur le bien-être au travail en ce qui concerne le mandat du conseiller en prévention aspects psychosociaux et sa compétence en matière de plaintes pour discrimination.

Unia estime qu'aussi bien le mandat que les exigences de formation des personnes de confiance et des conseillers en prévention devraient être clairement inscrits dans les lois antidiscrimination et dans la loi sur le bien-être au travail et concrétisés dans le Code du bien-être au travail (qui codifie les arrêtés d'exécution)¹⁹.

Moyennant une formation complémentaire et des garanties de qualité, les conseillers en prévention aspects psychosociaux sont bien placés pour examiner les plaintes pour discrimination selon une perspective de bien-être et pour prodiguer des conseils aux employeurs sur des mesures individuelles. Unia est disposé à examiner, avec l'organisation sectorielle des services de prévention, comment intégrer structurellement les efforts actuels en matière de formation afin de mettre en place une future formation obligatoire certifiante en 'égalité de traitement'.

D'autre part, les dispositions légales régissant la procédure et les modalités selon lesquelles les travailleurs et les personnes assimilées peuvent faire une demande formelle ou informelle d'intervention psychosociale pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail devraient être élargies pour inclure la 'discrimination dans le cadre des relations de travail'. Les points d'attention à cet égard sont le champ d'application plus large des 'relations de travail' dans les lois antidiscrimination²⁰ ainsi que le groupe plus large de personnes qui peuvent signaler une discrimination (en l'occurrence les victimes, les témoins, les personnes apportant une assistance et les lanceurs d'alerte).

Dans le 'Chapitre Vbis de la loi sur le bien-être - Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail', il conviendrait plus particulièrement d'examiner quelles dispositions peuvent également concerner la discrimination. L'article 32nonies de la loi sur le bien-être pourrait entre autres être élargi pour inclure, à côté d'autres dispositions, les signalements de discrimination :

PROPOSITION CONCERNANT LES PROCÉDURES DANS LA LOI SUR LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Article 32nonies Loi sur le bien-être du 4 août 1996

TEXTE ACTUEL

Art. 32nonies. Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

¹⁹ L'article 39 de la loi sur le bien-être au travail stipule que le Roi détermine les conditions auxquelles les personnes qui exercent la fonction de conseiller en prévention doivent satisfaire ainsi que les conditions auxquelles la formation pour exercer la fonction de conseiller en prévention doit répondre et les conditions et les modalités concernant l'organisation et l'agrément éventuel de la formation.

²⁰ Voir articles 4,1° et 5,§2 loi antiracisme et antidiscrimination (et dispositions analogues dans la loi sur le genre).

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

RECOMMANDATION D'UNIA

Art. 32nonies. Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

La personne qui estime être l'objet, dans le cadre des relations de travail, d'une discrimination telle que définie dans les lois antidiscrimination ainsi que les personnes qui agissent en tant que témoins, qui fournissent une assistance ou qui invoquent une violation des lois antidiscrimination, peuvent, mutatis mutandis, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1er, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour des faits de discrimination ou de violence discriminatoire, de harcèlement discriminatoire ou de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.*

Le travailleur visé à l'alinéa 3 peut également s'adresser directement au fonctionnaire chargé du contrôle de la législation antidiscrimination, visé à l'article 34 de la loi antiracisme du 30 juillet 1981, à l'article 32 de la loi antidiscrimination du 10 mai 2007 ou à l'article 38,§1 de la loi sur le genre du 10 mai 2007, qui, conformément au Code pénal social, examine si la personne qui est tenue de respecter ou de faire respecter la loi antidiscrimination respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

** Art. 3,§1. Pour l'application de cette loi, on entend :*

[...]

17° la législation antidiscrimination : la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ou 'loi sur le genre') ; la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (ou 'loi antiracisme') ; la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (ou 'loi antidiscrimination'), ainsi que les décrets et ordonnances transposant en droit belge, en ce qui concerne les relations de travail, la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ou 'directive-cadre 2000/78/CE') ; la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (ou 'directive race 2000/43/CE') ou la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (ou 'directive sur le genre').

Un employeur peut se faire assister par un même service (externe) de prévention et de protection au travail, tant pour les harcèlements et les discriminations au travail que pour les aspects psychosociaux plus larges (stress, burn-out...) et les questions de sécurité. Les plaintes pour discrimination donnent lieu, au moyen d'un système dynamique de gestion des risques, à une analyse spécifique des risques sur la base de laquelle le conseiller en prévention peut éventuellement recommander des mesures supplémentaires de prévention pour éviter autant que possible de futures discriminations.

4.2.2 Procédure de signalement pour les lanceurs d'alerte dans le secteur privé

- **Problème : la loi dite 'sur les lanceurs d'alerte' ne tient pas compte du fait que les infractions à la législation antidiscrimination peuvent être une forme de fraude sociale, si bien que cet aspect n'a pas été développé lors de l'élaboration de la loi.**

Le 28 novembre 2022, le Parlement fédéral a adopté la loi dite 'sur les lanceurs d'alerte'²¹. Cette loi crée dans le secteur privé l'obligation, échelonnée dans le temps, d'élaborer au niveau de l'entreprise une procédure de signalement des infractions susceptibles de nuire à l'intérêt général. Cela concerne notamment des infractions liées à la fraude sociale²².

À côté de garanties en termes, entre autres, d'impartialité des gestionnaires de signalements au niveau de l'entreprise, la loi prévoit également un canal externe de signalement (notamment par le biais du Service fédéral de médiation) et un organe central d'information (l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains - IFDH). Le signalement peut être transmis que cela soit par l'entremise de cet Institut ou, dans certains cas, directement, à d'autres autorités (plus spécialisées). Les organismes publics (inter)fédéraux, Unia et l'IEFH, peuvent avoir un rôle à jouer pour les signalements relatifs à une discrimination. Ces organismes chargés de défendre l'égalité de traitement sont indépendants dans l'exercice de leur mission d'information, de conseil et, si nécessaire, d'assistance à toute personne quant à l'étendue de ses droits en vertu de la législation antidiscrimination.

La 'loi sur les lanceurs d'alerte' prévoit un encadrement clair de la procédure de signalement²³ et contient des mesures de soutien et de protection pour les auteurs de signalement. En termes de procédure interne, la loi prévoit, entre autres, les éléments suivants :

- 1°) des canaux pour les signalements oraux ou écrits garantissant la confidentialité,
- 2°) un accusé de réception dans les 7 jours,
- 3°) la désignation d'un gestionnaire de signalement qui assure les contacts avec l'auteur du signalement,
- 4°) le suivi diligent du signalement,
- 5°) un retour d'informations dans les 3 mois suivant le signalement,
- 6°) des informations accessibles sur les procédures externes de signalement.

La loi indique également qui est susceptible de faire office de gestionnaire interne et externe de signalement et quelles sont les exigences applicables en termes d'indépendance, d'exceptions au secret professionnel, etc.

²¹ La loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé (DOC 55 - 2912/009) vise à transposer la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union.

²² Outre la fraude sociale, le projet de loi vise également les infractions relatives aux domaines suivants : fraude fiscale, marchés publics, services, produits et marchés financiers et prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme, sécurité et conformité des produits, sécurité des transports, protection de l'environnement, radioprotection et sûreté nucléaire, sécurité des denrées alimentaires et des aliments pour animaux, santé et bien-être des animaux, santé publique, protection des consommateurs, protection de la vie privée et des données à caractère personnel et sécurité des réseaux et des systèmes d'information.

²³ Art. 12 Loi dite sur les lanceurs d'alerte du 28 novembre 2022.

Bien que les signalements de discrimination ne soient pas explicitement exclus du champ d'application matériel de la loi, le législateur ne semble pas avoir pris conscience que la discrimination dans le cadre des relations de travail est une forme de fraude sociale, au même titre que le travail illégal, la traite et le trafic d'êtres humains.

L'Accord de coopération du 1er juin 2011 entre l'État fédéral et les Régions et Communautés concernant la coordination des contrôles en matière de travail illégal et de fraude sociale vise en effet à instaurer une meilleure coopération pour [...] *une lutte plus efficace contre le travail illégal et la fraude sociale sur le plan, entre autres, de la traite et du trafic d'êtres humains, de la mise à disposition de travailleurs, des bureaux de placement payants, des mesures pour l'emploi et de la législation antidiscrimination* (I. Champ d'application - 1.1. Législation).²⁴

En soi, Unia ne voit aucun obstacle à ce que les personnes qui s'estiment victimes ou qui interviennent en tant que témoins, assistants ou lanceurs d'alerte utilisent déjà, dans l'état actuel de la législation, les canaux de signalement internes ou externes pour dénoncer une violation des lois antidiscrimination.

- **Solution : préciser explicitement dans la 'loi sur les lanceurs d'alerte' que les signalements de discrimination peuvent également, en tant que forme de fraude sociale, être effectués par les canaux internes et/ou externes prévus par cette loi, et être éventuellement examinés.**

En vue d'une plus grande sécurité juridique, Unia plaide pour donner dans la loi sur les lanceurs d'alerte une énumération non exhaustive des formes de fraude sociale et y inclure entre autres les infractions à la législation antidiscrimination (en plus, par exemple, du travail illégal, de la traite et du trafic d'êtres humains). Il doit être clair pour les justiciables que les signalements relatifs à une discrimination dans le cadre des relations de travail, y compris le harcèlement (discriminatoire) et la violence au travail, peuvent également être reçus et traités par les canaux de signalement internes créés au sein de l'entreprise et/ou les canaux externes désignés par la loi (le Médiateur fédéral, IFDH).

Les gestionnaires internes et externes de signalement doivent au minimum informer l'auteur du signalement. Ils peuvent également examiner eux-mêmes le signalement ou, avec le consentement de la personne concernée, le transmettre à des gestionnaires plus spécialisés (tels que le conseiller externe en prévention aspects psychosociaux au travail ou le service d'inspection Contrôle des lois sociales²⁵) ou aux organismes publics chargés de l'égalité de traitement (Unia, IEFH, VMRI...) qui peuvent fournir des informations, des conseils ou éventuellement une assistance à la personne concernée ou au gestionnaire de signalement. Il convient de veiller tout particulièrement à une **complémentarité des mandats et de la répartition des tâches** entre les acteurs déjà désignés par la loi sur les lanceurs d'alerte (service fédéral de médiation, IFDH) et les organismes publics chargés de l'égalité de traitement (Unia, IEFH, VMRI...).

Selon Unia, cela ne pose pas de problème **en ce qui concerne la protection juridique** de la personne qui estime faire l'objet d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, ainsi que des personnes qui interviennent en tant que témoins, qui apportent une assistance ou qui dénoncent une violation des lois antidiscrimination (lanceurs d'alerte). En effet, la loi sur les lanceurs d'alerte précise qu'elle ne s'applique que dans la mesure où une question n'est pas régie par des dispositions légales et réglementaires (comme les lois antidiscrimination, par exemple). Par conséquent, les mesures de protection prévues par la loi sur les lanceurs d'alerte ne s'appliquent que si elles sont plus favorables que celles prévues par les lois antidiscrimination²⁶. Un projet de loi a été déposé en vue de mettre

²⁴ La loi du 1^{er} mars 2013 portant assentiment à l'accord de coopération du 1^{er} juin 2011 entre l'État fédéral et les Régions et Communautés concernant la coordination des contrôles en matière de travail illégal et de fraude sociale (MB, 21 mars 2013). Le texte de l'accord de coopération peut être consulté via www.lachambre.be > DOC 53 2508/001, p. 14.

²⁵ En ce qui concerne le harcèlement 'ordinaire', l'inspection du Bien-être au travail est compétente, sur la base de la loi sur le bien-être, pour exercer un contrôle. Pour la discrimination, y compris le harcèlement et la violence 'discriminatoires', c'est l'inspection Contrôle des lois sociales qui est compétente pour effectuer le contrôle (article 34 de la loi antiracisme, AR du 10 octobre 2008 et dispositions analogues dans la loi antidiscrimination et la loi 'genre').

²⁶ Article 3 de la loi du 28 novembre dite 'sur les lanceurs d'alerte'.

la protection contre les représailles dans les lois antidiscrimination en conformité avec les exigences européennes²⁷.

Remarque : étant donné qu'un lien avec la fraude sociale est requis (c'est-à-dire la 'discrimination dans le cadre des relations de travail'), la réglementation légale actuelle **n'est en principe pas applicable aux signalements de discrimination faits par des travailleurs (ou des personnes assimilées) dans le cadre de la prestation de services privés au public**. Il pourrait être pertinent de mentionner dans l'exposé des motifs d'un futur amendement législatif que les entreprises et les organisations peuvent étendre ce champ d'application de leur propre initiative pour pouvoir recevoir en temps utile des signaux de clients qui estiment avoir été victimes de discrimination de la part d'un membre de leur personnel.

4.2.3 Procédures pour atteintes à l'intégrité dans le secteur public.

- **Problème : la loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement en cas d'atteintes à l'intégrité stipule que les infractions à la législation antidiscrimination ne sont pas des atteintes à l'intégrité, ce qui rend impossible de signaler une discrimination par l'entremise de ces canaux. Le champ d'application de cette loi est tellement restrictif que les personnes, entre autres, qui ne travaillent pas encore dans des organismes publics fédéraux (et les citoyens en général) ne peuvent pas signaler de discrimination.**

Le législateur fédéral a récemment adopté une loi qui contient pour le secteur public une réglementation analogue à la loi sur les lanceurs d'alerte dans le secteur privé. La '*Loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée*' prévoit que les services publics fédéraux doivent également mettre en place des canaux de signalement internes (ou faire appel pour cela à l'Audit fédéral). Elle prévoit également un canal de signalement externe (notamment via le Service fédéral de médiation) et un organe central d'information (l'Institut Fédéral pour la protection et la promotion des Droits de l'Homme). Une catégorie de personnes délimitée par la loi peut se baser sur cette loi pour signaler des atteintes à l'intégrité commises par des membres du personnel des services publics fédéraux dans l'exercice de leur fonction et bénéficier d'une protection à ce titre.

Cette loi, qui abroge et remplace la précédente loi de 2013 relative aux atteintes à l'intégrité, **exclut à nouveau les signalements relatifs à des harcèlements et à des discriminations (art. 2, §2)**. Pourtant, sur la base de la définition générale, les infractions aux lois antidiscrimination devraient en principe être clairement considérées comme des atteintes à l'intégrité. Il s'agit en effet d'une violation des normes légales applicables aux services publics fédéraux et aux membres de leur personnel (art. 2).

Le champ d'application personnel et matériel de cette loi (art. 5) est conçu de manière plus restrictive que celui des lois antidiscrimination²⁸. La loi du 8 décembre 2022 limite la catégorie des auteurs de signalement aux personnes qui travaillent dans les services publics fédéraux, et aux personnes assimilées, qui ont obtenu des informations sur des atteintes à l'intégrité dans un contexte lié au travail.

²⁷ Projet de loi du 28 novembre 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables (DOC 55 3021/001).

²⁸ Article 5 loi antiracisme et art. 5 loi antidiscrimination (et dispositions analogues dans la loi 'genre').

En revanche, les lois antidiscrimination offrent une protection à toute personne qui estime faire l'objet d'une discrimination dans le cadre des relations de travail²⁹ ainsi que dans le cadre d'un service fourni au public. Étant donné que seuls les membres du personnel des services publics fédéraux (et les personnes assimilées) peuvent signaler une discrimination, la réglementation légale actuelle **ne s'applique pas, en principe, aux personnes qui sont discriminées pour accéder à l'emploi dans des instances publiques fédérales et aux citoyens discriminés dans le cadre de services publics**. Ces catégories de personnes n'ont pas accès aux procédures de signalement pour atteintes à l'intégrité commises par du personnel des services publics fédéraux.

Les autorités régionales et locales ont également prévu des restrictions similaires concernant les procédures internes et externes de signalement pour atteintes à l'intégrité commises par leur personnel.

- **Solution : supprimer dans la loi du 8 décembre 2022 l'exclusion des signalements concernant des faits de discrimination, de harcèlement et de violence (discriminatoires) afin qu'ils puissent également être signalés et éventuellement examinés via les canaux internes et/ou externes prévus par la loi. Étendre le champ d'application personnel et matériel aux personnes qui ne travaillent pas encore dans des services publics fédéraux (et éventuellement aux citoyens en général).**

Unia plaide pour que **soit supprimée, à l'article 2, §2 de la loi, l'exclusion des signalements concernant une discrimination et un harcèlement moral** afin que les infractions à la législation antidiscrimination (discrimination dans le cadre des relations de travail et/ou lors de la fourniture d'un service au public) relèvent du champ d'application de la loi.

Unia plaide pour examiner la possibilité **d'étendre le régime légal actuel afin que les personnes discriminées pour accéder à l'emploi dans des services publics fédéraux et les citoyens puissent également signaler des infractions à la législation antidiscrimination**. De telles formes de discrimination constituent en effet aussi une atteinte à l'intégrité et les signalements de citoyens peuvent exercer une importante fonction de signal afin d'éviter que les citoyens ne soient discriminés par l'administration fédérale.

Les gestionnaires internes et externes de signalement doivent au minimum informer l'auteur du signalement. Ils peuvent également examiner eux-mêmes le signalement ou, avec le consentement de la personne concernée, le transmettre à des gestionnaires plus spécialisés (tels que le conseiller externe en prévention aspects psychosociaux au travail ou le service d'inspection Contrôle des lois sociales³⁰) ou aux organismes publics chargés de l'égalité de traitement (Unia, IEFH, VMRI...) qui peuvent fournir des informations, des conseils ou éventuellement une assistance à la personne concernée ou au gestionnaire de signalement. Il convient de veiller tout particulièrement à une **complémentarité des mandats et de la répartition des tâches** entre les acteurs déjà désignés (service fédéral de médiation, IFDH) et les organismes publics chargés de l'égalité de traitement (Unia, IEFH, VMRI...).

Dans l'optique d'une **plus grande sécurité en matière de protection juridique**, Unia juge souhaitable de prévoir explicitement (par analogie avec la loi sur les lanceurs d'alerte) que cette loi ne s'applique que dans la mesure où une question n'est pas réglementée par d'autres dispositions légales et réglementaires (comme les lois antidiscrimination, par exemple). **Par conséquent, les mesures de protection prévues par la loi ne s'appliqueraient que si elles sont plus favorables que celles prévues par les lois antidiscrimination³¹**. Un projet de loi a été déposé en vue de mettre la protection contre les représailles dans les lois antidiscrimination en conformité avec les

²⁹ Ainsi que les personnes qui interviennent comme témoins ou assistants ou qui dénoncent une violation des lois antidiscrimination (lanceurs d'alerte).

³⁰ En ce qui concerne le harcèlement 'ordinaire', l'inspection du Bien-être au travail est compétente, sur la base de la loi sur le bien-être, pour exercer un contrôle. Pour la discrimination, y compris le harcèlement et la violence 'discriminatoires', l'inspection Contrôle des lois sociales est compétente pour effectuer le contrôle (article 34 de la loi antiracisme, AR du 10 octobre 2008 et dispositions analogues dans la loi antidiscrimination et la loi 'genre').

³¹ Article 3 de la loi du 28 novembre dite 'sur les lanceurs d'alerte'.

exigences européennes³². Il prévoit une protection plus large contre les représailles que celle contenue dans la loi du 8 décembre 2022.

La réglementation des administrations régionales et locales devrait également permettre aux membres de leur personnel et aux citoyens de signaler une discrimination par le biais des procédures de signalement internes et externes.

4.3 Le formalisme des procédures actuelles de signalement peut porter atteinte à la protection des droits garantie par les lois antidiscrimination. Il faut aider les partenaires sociaux et d'autres acteurs en dressant une liste des exigences essentielles de la procédure dans des arrêtés d'exécution.

4.3.1 Problème : les conditions formelles et la catégorie des personnes protégées dans les procédures de signalement existantes ne sont pas conformes aux exigences européennes minimales en matière de protection juridique.

Bien que l'intégration des signalements de discrimination dans d'autres procédures de signalement puisse contribuer à l'efficacité et à l'accessibilité, il est important pour l'autorité publique d'instaurer une réglementation contenant une énumération concrète des critères minimaux auxquels une procédure de plainte doit répondre, de manière générale, au niveau de l'entreprise afin que le niveau minimal de protection assuré par les lois antidiscrimination soit respecté pour le traitement des signalements de discrimination (voir ci-dessous au point 4.3).

Étant donné que la protection assurée par les lois antidiscrimination est 'd'ordre public', ses effets ne peuvent pas être annulés par d'autres lois et les partenaires sociaux ne peuvent pas y déroger d'un commun accord. Il est important de ne pas porter atteinte à la protection plus large et non formaliste contre les représailles offerte par les lois antidiscrimination aux personnes qui introduisent une plainte, aux lanceurs d'alerte, aux témoins ou à ceux qui apportent aide ou assistance aux personnes lésées, ainsi qu'aux possibilités de recours direct aux syndicats, à l'inspection du travail, à Unia ou à l'IEFH.

4.3.2 Solution : dans les arrêtés d'exécution relatifs aux lois antidiscrimination, à la loi sur le bien-être au travail, à la loi sur les lanceurs d'alerte et à la loi sur les atteintes à l'intégrité, dresser la liste, de manière accessible des éléments essentiels concernant la protection juridique qui ont un impact sur les procédures de signalement. Cela donne une référence aux partenaires sociaux (à l'échelle de l'entreprise ou du secteur) et à d'autres acteurs pour élaborer ou adapter des procédures de signalement nouvelles ou existantes.

Unia propose d'énumérer dans les lois antidiscrimination et/ou dans un arrêté d'exécution les conditions minimales auxquelles doit répondre toute procédure de traitement des signalements de discrimination. Cela donnera aux différents acteurs une référence claire pour examiner les points sur lesquels ils doivent adapter leur méthode de travail lorsqu'ils traitent des signalements de discrimination.

³² Projet de loi du 28 novembre 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables (DOC 55 3021/001).

Afin de donner une référence aux partenaires sociaux et à d'autres acteurs, tels que les services externes de prévention et de protection au travail ou les gestionnaires de signalement internes et externes, pour étendre leur procédure de signalement au niveau de l'entreprise aux signalements de discrimination, **Unia plaide pour énumérer de manière accessible les points essentiels de la protection juridique assurée par les lois antidiscrimination qui ont un impact sur d'autres procédures de signalement dans un arrêté d'exécution** des lois antidiscrimination ou d'ajouter ces points aux arrêtés d'exécution de la loi sur les lanceurs d'alerte, de la loi sur les atteintes à l'intégrité et de la loi sur le bien-être au travail (notamment le Code du bien-être).

Les lois antidiscrimination prévoient par exemple **une protection contre les représailles plus large et moins formaliste pour les victimes, les lanceurs d'alerte, les témoins et les personnes qui apportent une assistance** que la loi sur le bien-être. Le champ d'application des lois antidiscrimination est aussi plus large que celui de la loi sur le bien-être étant donné qu'il porte également sur **l'accès à l'emploi** (offres d'emploi, recrutement et sélection). Non seulement les salariés ou les personnes assimilées sont protégés, mais aussi, par exemple, les personnes exerçant une **activité indépendante** ou un **travail non rémunéré**. À cet égard, la procédure relative aux signalements de discrimination devra quelque peu s'écarter des procédures existantes en matière de harcèlement moral. En outre, la procédure doit également permettre de **solliciter directement l'assistance d'un syndicat ou d'une autre organisation de défense des intérêts, de demander un avis indépendant à Unia/l'IEFH ou de déposer directement plainte auprès de l'inspection du travail, de la police ou du ministère public**.

La loi sur les lanceurs d'alerte et la loi sur les atteintes à l'intégrité offrent également une protection moindre que les dispositions contraignantes des lois antidiscrimination à certains égards (par exemple en ce qui concerne **le renversement de la charge de la preuve en cas de discrimination, la réintégration ou les dommages-intérêts forfaitaires, le renversement de la charge de la preuve en cas de mesures de représailles**).

Les éléments clés de la protection contre les représailles offerte par les lois antidiscrimination sont les suivants :

- Conformément aux exigences du droit européen, il n'y a **pas d'exigences formelles** pour introduire la plainte ou le signalement³³. Les personnes concernées doivent seulement être en mesure de prouver qu'elles ont bien signalé une discrimination, témoigné, apporté une assistance ou porté plainte auprès de l'entreprise ou de l'institution qui les emploie ou les mandate.
- non seulement la victime présumée bénéficie d'une protection contre les représailles, mais aussi **les témoins, les personnes qui lui apportent une assistance et les lanceurs d'alerte**.
- les personnes concernées sont protégées pendant 12 mois contre toute mesure préjudiciable résultant de leur signalement, leur témoignage ou leur plainte³⁴. Le législateur a prévu un **renversement de la charge de la preuve**, ce qui fait qu'il incombe à l'entreprise qui prend une mesure préjudiciable de prouver avec un degré de certitude suffisant que cette mesure aurait également été prise sans que la personne concernée n'ait fait un signalement, une plainte ou un témoignage.
- en cas de mesure de représailles, la personne concernée a droit à une **indemnité forfaitaire** qui équivaut à six mois de salaire brut (elle peut aussi apporter la preuve du préjudice réellement subi).

³³ L'actuel système de protection a été jugé insuffisant 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 de lutte contre la discrimination.

³⁴ Comme par exemple un licenciement, la fin de la relation de travail ou une modification unilatérale de conditions de travail essentielles ou d'autres mesures préjudiciables.

- cette protection s'applique également aux personnes qui choisissent de faire **immédiatement un signalement externe** ou de déposer plainte auprès de l'inspection du travail, d'Unia, de l'IEFH, de leur syndicat, de la police, du ministère public ou qui engagent une procédure judiciaire³⁵.
- la preuve de la discrimination fait l'objet d'un glissement **de la charge de la preuve** dès lors que la personne concernée peut prouver des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.
- la réparation du préjudice dû à la discrimination peut se faire en nature (par exemple, réintégration) ou moyennant une **indemnité forfaitaire** de substitution qui équivaut à six mois de salaire brut (la personne peut aussi apporter la preuve du préjudice réel subi).

Au livre Ier, titre 3 'Prévention des risques psychosociaux au travail', le Code du bien-être au travail consacre un chapitre à la demande d'intervention psychosociale du travailleur. Les dispositions relatives au traitement d'une demande individuelle figurent aux sections 4 et 5. **Il faudrait appliquer les procédures existantes et le modèle d'avis des conseillers en prévention aspects psychosociaux dans le Code du bien-être afin que celui-ci prévoie aussi la protection juridique minimale contre la discrimination.**

À cet effet, il convient entre autres de compléter le Code du bien-être, livre Ier, titre 3, comme suit :

- o Ajouter un élément supplémentaire à l'article I.3-24, section 4 du Code du bien-être au travail, concernant l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux :
« 7° une référence obligatoire aux possibilités d'information, d'avis et d'assistance du syndicat, d'Unia et/ou d'autres organes publics compétents en matière d'égalité de traitement, ainsi que la possibilité de demander une enquête à l'inspection du travail. »
- o Ajouter la « discrimination » en tant que comportement distinct dans le titre de la section 5 du Code du bien-être et énumérer les points sur lesquels cette procédure de plainte diffère :
« Particularités du traitement de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou de discrimination ».

Pour la loi sur les lanceurs d'alerte et la loi sur les atteintes à l'intégrité, les arrêtés d'exécution, les modèles... doivent encore être mis au point. Cela donne l'occasion de prendre en compte les éléments essentiels en matière de protection juridique des personnes qui signalent une discrimination.

³⁵ Art. 15 Loi antidiscrimination du 10 mai 2007 ; art. 15 loi antiracisme du 30 juillet 1981 ; art. 22 loi 'Genre' du 10 mai 2007.

4.4 Habilitier l'inspection du travail à régulariser l'infraction à condition que des mesures de prévention contre la discrimination supplémentaires soient prises ou à dresser un procès-verbal en cas d'infractions intentionnelles

4.4.1 Problème : l'inspection Contrôle des lois sociales ne dispose pas de compétences suffisantes pour demander des mesures de prévention supplémentaires ou dresser un procès-verbal en cas d'infractions intentionnelles.

Outre le pouvoir dont dispose l'inspection du travail de fournir des informations sur la législation antidiscrimination ou, en cas d'infraction, d'émettre un avertissement ou – avec l'approbation de l'auditorat du travail – d'effectuer un test de situation pour constater l'infraction, entre autres, Unia rappelle le souhait du parlement fédéral de : « prévoir un système dans lequel, [...], la direction générale Contrôle des lois sociales peut, conformément à l'article 21,3°, du Code pénal social, accorder un délai au contrevenant potentiel pour qu'il se mette en règle. L'employeur doit prouver dans ce délai qu'il a pris des mesures claires afin de prévenir toute forme de discrimination sur le marché du travail. Ces mesures doivent être SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporelles). » (Résolution du 2 juillet 2015 relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail, point 10).

Une telle modification de la loi vise à donner à l'inspection du travail une base légale claire pour régulariser une infraction potentielle en concertation avec l'employeur, celui-ci s'engageant à entreprendre des actions concrètes et mesurables dans un certain délai via un plan d'action. L'inspection dispose d'un pouvoir d'appréciation à cet égard. Cela signifie que, compte tenu du principe de proportionnalité, elle peut elle-même évaluer dans quelles situations concrètes une telle solution est appropriée.

4.4.2 Solution : prévoir dans le Code pénal social le même système de sanctions que celui qui existe déjà pour la prévention du harcèlement moral au travail.

Les articles 121 et 122 du Code pénal social ne prévoient actuellement des sanctions pénales que pour les employeurs qui omettent intentionnellement de mener une politique de prévention appropriée en matière de harcèlement moral au travail ou qui omettent de réagir de façon appropriée à une plainte pour harcèlement moral au travail. Le harcèlement moral fondé sur des critères protégés par les lois antidiscrimination (comme l'origine, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, le handicap, la conviction religieuse ou philosophique, l'âge, ...) est l'une des cinq formes de 'discrimination' interdites³⁶ ou – en cas d'acte intentionnel – punissables³⁷ (en plus, par exemple, de la discrimination directe ou indirecte, du refus d'aménagements raisonnables en cas de handicap, de l'injonction à discriminer). Comme il s'agit d'infractions similaires, il semble opportun de prévoir le même régime de sanctions en matière de politique de prévention contre le harcèlement, d'une part, et contre la discrimination, de l'autre. Unia propose de prévoir un même régime de sanctions en matière de politique de prévention contre le harcèlement et la discrimination.

Le gouvernement fédéral peut édicter des règles générales en matière de prévention applicables aux 'relations de travail' (au sens large tel que visé dans les lois antidiscrimination). Les Communautés et les Régions peuvent, le cas échéant, affiner ces règles dans le cadre de leurs compétences attribuées ou implicites (services de l'emploi publics et privés, formation professionnelle, orientation professionnelle, insertion socioprofessionnelle, etc.).

³⁶ Article 12 de la loi antiracisme et article 14 de la loi antidiscrimination.

³⁷ Article 25 de la loi antiracisme (+ également disposition pénale concernant la discrimination intentionnelle fondée sur le genre dans les relations de travail)

Unia propose d'insérer également à chaque fois, dans les articles 121 et 122 du Code pénal social, une référence à la politique de prévention en vertu des lois antidiscrimination – en plus de la référence actuelle à la politique de prévention contre le harcèlement moral tirée de la loi sur le bien-être.

4.5 Aider les partenaires sociaux et les services de prévention à développer des instruments et des bonnes pratiques pour prévenir la discrimination.

4.5.1 Problème : des informations et bonnes pratiques sont nécessaires pour empêcher la discrimination

S'il existe en Belgique de nombreux outils professionnels, de l'expertise et des bonnes pratiques pour assurer le bien-être au travail, c'est beaucoup moins le cas en matière de prévention de la discrimination. Le Conseil National du Travail a publié en 2020 une brochure intitulée 'Favoriser la diversité et l'égalité dans le recrutement'. Unia propose déjà un outil simplifié d'analyse des risques de discrimination, le 'Quick Scan non-discrimination et égalité des chances', et a remanié son site d'e-learning eDiv.be afin de proposer davantage de conseils et d'outils pratiques pour prévenir la discrimination. Chaque fois que c'est nécessaire, il est tenu compte de la spécificité des différents critères protégés (origine nationale ou ethnique, sexe et critères assimilés, âge, handicap, croyance ou convictions).

4.5.2 Solution : un financement par projet supplémentaire pour la collecte et la diffusion de bonnes pratiques visant à empêcher la discrimination par le biais de la plateforme de connaissances eDiv

Afin d'aider les partenaires sociaux à mettre en œuvre une future obligation légale d'élaborer une politique de prévention contre la discrimination tout au long des différentes phases de la relation de travail (recrutement – conditions de travail – licenciement), il est **nécessaire de disposer d'une plateforme de connaissances sur laquelle des informations fiables, des instruments et de bonnes pratiques sont centralisés en ligne de façon accessible**. Le service d'inspection chargé du contrôle peut sensibiliser les employeurs afin qu'ils s'informent via cette plateforme et se mettent en règle.

Un **financement par projet** supplémentaire permettrait de poursuivre le développement de la plateforme de connaissances et d'apprentissage eDiv existante avec l'aide d'experts (gestion, RH), de mener des projets pilotes en partenariat avec des entreprises et, enfin, de mettre des bonnes pratiques à disposition gratuitement et de façon accessible via eDiv.

4.6 Prévoir des actions de sensibilisation et une période de transition au plus tard jusque mai 2024.

4.6.1 Problème : il faut du temps pour encourager la prise de conscience, acquérir de l'expertise et adapter les procédures et les plans existants.

Afin de collecter de bonnes pratiques pour continuer à développer la plateforme centrale de connaissances eDiv et pour adapter les procédures et plans existants en matière de bien-être, des échanges sont nécessaires entre les partenaires sociaux, les services externes de prévention et de protection au travail, les services d'inspection chargés du contrôle et les organismes publics compétents en matière d'égalité de traitement que sont Unia et l'IEFH.

Il n'y a pas encore de prise de conscience de l'enjeu sociétal majeur que constitue la prévention de la discrimination.

4.6.2 Solution : décider que le nouveau régime entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} mai 2024.

En collaboration avec les partenaires sociaux, Unia collectera de manière intensive les bonnes pratiques de prévention de la discrimination et les mettra gratuitement en ligne. Une fois le nouveau cadre législatif adopté, Unia pourra mener des consultations approfondies avec les services de prévention du bien-être au travail afin de compléter leurs modèles existants d'analyse dynamique des risques ou d'enquêtes auprès du personnel avec des éléments axés sur l'égalité de traitement et la prévention de la discrimination dans les relations de travail.

Unia demande d'adopter les amendements nécessaires aux lois antidiscrimination pour concrétiser la politique de prévention dans l'emploi pendant cette législature. L'accord du gouvernement fédéral du 30 septembre 2020 a annoncé une révision des lois antidiscrimination. Le 15 juillet 2022, le Conseil des ministres a approuvé les mesures fédérales pour le Plan d'action national contre le racisme annonçant le renforcement de la politique de prévention passant par une modification des lois antidiscrimination et de la loi sur le bien-être au travail. **Si nécessaire, une période de transition pourrait être prévue pour l'entrée en vigueur de cette politique de prévention, ou l'entrée en vigueur pourrait être échelonnée en fonction de la taille des entreprises.**

Prévoir une période de transition présente l'avantage, d'une part de clarifier le cadre juridique, et d'autre part, de prévoir le temps pour que cette politique de prévention se concrétise et s'adapte. Puisque la loi sur les lanceurs d'alertes et la loi sur les atteintes à l'intégrité n'ont été approuvées que fin de l'année 2022, ces procédures de signalements interne et externe ne se concrétiseront également qu'en 2023 pour les grandes entreprises (> 250 employés) et en 2024 pour les PME.

5 Dispositions légales

- OIT, Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail
- Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ('Directive cadre')
- Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 du Parlement européen et du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ('Directive genre')

- Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ('Loi antiracisme')
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ('Loi antidiscrimination')
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes ('Loi sur le genre')
- Articles 121-122 et ss. du Code pénal social (infractions à la politique de prévention en matière de harcèlement moral au travail)
- Résolution fédérale du 2 juillet 2015 relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail (Chambre, 54-1108/006)
- Résolution de la Région flamande du 28 octobre 2015 concernant la sensibilisation, la prévention et l'observation des dispositions en matière de discrimination sur le marché de l'emploi à l'égard des personnes issues de l'immigration (Vlaamse resolutie betreffende sensibilisering, preventie en handhaving inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van personen met een migratieachtergrond)
- CCT n° 38sexies et CCT n° 95
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ('Loi bien-être'), art. 4-5 (analyse de risques et plan général de prévention), art. 32bis et s. (procédure interne de plainte) – Code bien-être au travail, art. I.3 – 24 (avis type)
- Loi du 28 novembre 2022 sur la protection des personnes qui signalent des violations au droit de l'Union ou au droit national constatées au sein d'une entité juridique du secteur privé ('Loi sur les lanceurs d'alerte')
- Loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité dans les organismes du secteur public fédéral et au sein de la police intégrée ('Loi atteintes à l'intégrité')

6 Contact Unia

Politique : Maarten Huvenne : maarten.huvenne@unia.be – Rik Reusen : rik.reusen@unia.be

Juridique : Bart Mondelaers : bart.mondelaers@unia.be