



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 71.302/3
van 3 mei 2022

avis 71.302/3
du 3 mai 2022

over

sur

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

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

Op 1 april 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de Minister van Mobiliteit verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet ‘tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft’.

Het voorontwerp is door de derde kamer onderzocht op 26 april 2022. De kamer was samengesteld uit Wilfried VAN VAERENBERGH, kamervoorzitter, Jeroen VAN NIEUWENHOVE en Koen MUYLLE, staatsraden, Jan VELAERS en Bruno PEETERS, assessoren, en Annemie GOOSSENS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Jeroen VAN NIEUWENHOVE, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 3 mei 2022.

*

Le 1^{er} avril 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au Ministre de la Mobilité à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi ‘modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables’.

L'avant-projet a été examiné par la troisième chambre le 26 avril 2022. La chambre était composée de Wilfried VAN VAERENBERGH, président de chambre, Jeroen VAN NIEUWENHOVE et Koen MUYLLE, conseillers d'État, Jan VELAERS et Bruno PEETERS, assesseurs, et Annemie GOOSSENS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Jeroen VAN NIEUWENHOVE, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 3 mai 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt er in essentie toe de bescherming te verruimen van personen die het slachtoffer zijn van discriminatie, alsook van personen die hen bijstaan. Luidens de memorie van toelichting vormt het arrest *Hakelbracht* van het Hof van Justitie van 20 juni 2019² de aanleiding tot het voorontwerp, dat echter ook nog diverse andere wijzigingen behelst die geen direct verband houden met dat arrest.

Hoofdstuk I van het voorontwerp bevat een algemene bepaling.

Hoofdstuk II bevat wijzigingen aan de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’. Artikel 2 vervangt artikel 7 van die wet, dat het toepassingsgebied ervan, alsook de verhouding tot de wet 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’ afbakt in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen. Artikel 3 wijzigt artikel 21 van de wet van 10 mei 2007, dat het beschermingsmechanisme regelt dat geldt in geval van een klacht, melding of rechtsvordering wegens een schending van de wet op een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid. Artikel 4 wijzigt artikel 22 van de wet van 10 mei 2007, dat een gelijkaardige regeling bevat ten aanzien van schendingen van de wet op het vlak van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Gelijkaardige wijzigingen worden aangebracht in de wet van 30 juli 1981 ‘tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden’ (hoofdstuk III – artikelen 5 tot 7) en in de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’ (hoofdstuk IV – artikelen 8 tot 10).

Hoofdstuk V betreft de wijziging van de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’, meer bepaald met betrekking tot de regeling inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikelen 11 tot 17).

Hoofdstuk VI bevat een slotbepaling, volgens dewelke de aan te nemen wet in werking treedt op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

² HvJ 20 juni 2019, C-404/18, *Hakelbracht e.a.*, ECLI:EU:C:2019:523.

VORMVEREISTEN

3. Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 ‘betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)’, gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichthoudende autoriteit, in dit geval de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 ‘tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit’, te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking.

Gevraagd of over het voorontwerp het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit is ingewonnen, verklaarde de gemachtigde het volgende:

“De bepalingen van het ontwerp zijn niet in strijd met de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens. Dit ontwerp beoogt niet hoofdzakelijk de verwerking van persoonsgegevens, en geen nieuwe verwerking van persoonsgegevens wordt ingevoerd. Enkele bepalingen wijzigen op bijkomstige wijze bestaande informatierechten, maar deze wijzigingen houden geen hoog risico in voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. Een advies van de gegevensbeschermingsautoriteit werd dan ook niet gevraagd.”

Met deze zienswijze kan niet worden ingestemd. Voor de toepasselijkheid van de adviesverplichting voorgeschreven in artikel 36, lid 4, van de algemene verordening gegevensbescherming is het niet relevant dat het voorontwerp “niet hoofdzakelijk” de verwerking van persoonsgegevens regelt. Evenmin hangt die toepasselijkheid af van de zienswijze dat “het ontwerp (...) niet in strijd [is] met de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens”, aangezien het net aan de Gegevensbeschermingsautoriteit toekomt om daarover eerst een standpunt in te nemen.

Het voorontwerp bevat wel degelijk bepalingen die de verwerking van persoonsgegevens regelen. In het bijzonder kan worden gewezen op artikel 15 van het voorontwerp, dat de kennisgeving van bepaalde persoonsgegevens³ aan de werkgever regelt, en op artikel 17, 2°, van het voorontwerp dat de kennisgeving betreft van bepaalde arresten⁴ aan de door de Koning aangewezen dienst. Daarbij moet worden herinnerd aan de (ruime) definities van de begrippen “verwerking” en “persoonsgegevens” in artikel 4 van verordening (EU) 2016/679.

Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit moet bijgevolg nog worden ingewonnen vooraleer het voorontwerp in de Kamer van volksvertegenwoordigers kan worden ingediend.

³ Waaronder noodzakelijkerwijs de identiteit van de betrokken werknemer.

⁴ Die arresten zullen noodzakelijkerwijs persoonsgegevens bevatten, temeer daar de anonimisering overeenkomstig het koninklijk besluit van 7 juli 1997 ‘betreffende de publicatie van de arresten en de beschikkingen van niet-toelaatbaarheid van de Raad van State’ pas kan gebeuren naar aanleiding van de kennisgeving in toepassing van de ontworpen bepaling.

ALGEMENE OPMERKINGEN

4. De ontworpen bepalingen bevatten diverse verwijzingen naar het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (hierna: het Centrum).⁵ Diezelfde bepalingen bevatten tevens verwijzingen naar het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: het Instituut).⁶

4.1. Het Centrum is opgericht bij het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen ‘voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980’.

Krachtens artikel 3, § 1, a), van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 heeft het Centrum tot opdracht:

“het bevorderen van de gelijkheid van kansen en omgaan met de diversiteit in onze samenleving en het bestrijden van elke vorm van discriminatie, onderscheid, uitsluiting, beperking, uitbuiting of voorkeur op grond van: een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, sociale positie, geboorte, vermogen, leeftijd, het geloof, levensbeschouwing, gezondheidstoestand, politieke overtuiging of syndicale overtuiging, handicap, fysieke of genetische eigenschap”.

De bevoegdheden inzake adviezen, aanbevelingen en begeleiding waarover het Centrum op grond van artikel 5 van het samenwerkingsakkoord beschikt, gelden “binnen de perken van zijn opdrachten bepaald bij artikel 3 van dit akkoord”.

Artikel 6, § 2, van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 luidt als volgt:

“Het Centrum is bevoegd om, binnen de perken van zijn opdrachten bepaald bij artikel 3 van dit akkoord, meldingen te ontvangen, te behandelen en elke bemiddelings- of verzoeningsopdracht uit te voeren die het nuttig acht, onverminderd de bevoegdheid van de ombudsdiensten wiens bevoegdheid wordt bepaald door of krachtens een wet, decreet of ordonnantie en onverminderd de bevoegdheid van de bemiddelaars aangeduid door de betrokkenen.”

De bevoegdheid van het Centrum om in rechte op te treden wordt uitgeoefend “[b]innen de perken van de opdrachten van het Centrum, zoals bepaald in artikel 3 van dit akkoord en binnen de grenzen van de lijst van wetten, decreten en ordonnanties opgesomd in [artikel 6, § 3, van het samenwerkingsakkoord]”. Tot die wetten behoren onder meer de wet van 30 juli 1981, hoofdstuk 5bis van de wet van 4 augustus 1996 en de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’.

⁵ In de artikelen 6, 7, 9 en 10 gebeurt dat met het begrip “het Centrum”, dat is gedefinieerd in artikel 4, 5°, van de te wijzigen wetten van 30 juli 1981 en 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’.

⁶ In de artikelen 3 en 4 gebeurt dat met het begrip “het Instituut”, dat is gedefinieerd in artikel 5, 4°, van de te wijzigen wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’.

4.2. Het Instituut is opgericht bij de wet van 16 december 2002 ‘houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen’. Luidens artikel 3, eerste lid, van die wet heeft het Instituut tot doel “toe te zien op de naleving van de gelijkheid van vrouwen en mannen; elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht te bestrijden”.

Het Instituut heeft overeenkomstig artikel 4, eerste lid, 6°, van die wet onder meer de bevoegdheid om in rechte op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’, van hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 en van de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen, aanleiding kan geven.

5. Aangezien de bevoegdheden van het Centrum zijn vastgesteld bij een samenwerkingsakkoord, kan de wetgever die in beginsel niet op eenzijdige wijze wijzigen.⁷

In advies 59.552/2/V van 12 september 2006 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 5 oktober 2017 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling’, heeft de Raad van State het volgende uiteengezet over de mogelijkheid om aan het Centrum de bevoegdheid toe te kennen om in bepaalde gevallen in rechte op te treden⁸:

“Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 19 januari 2014 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 blijkt dat de lijst die opgenomen is in artikel 6, § 3, tweede lid, van het samenwerkingsakkoord, zoals kan worden opgemaakt uit de redactie ervan, exhaustief is. Zo is in de bespreking van de artikelen van het samenwerkingsakkoord in de memorie van toelichting bij het wetsontwerp, het volgende te lezen:

‘Tenslotte wordt in artikel 6 § 3 de lijst aan wetgevende teksten omschreven op grond waarvan het Centrum in rechte kan optreden. Elke partij bij het akkoord kan zelf bepalen, voor wat zijn eigen bevoegdheden betreft en binnen grenzen van de opsomming bepaald in artikel 6 § 3, voor welke wettelijke teksten het Centrum effectief in rechte kan optreden.’⁹

Het voorontwerp valt niet ‘binnen de grenzen van de lijst van wetten, decreten en ordonnanties opgesomd in deze paragraaf’ als bedoeld in dat artikel.¹⁰ Het centrum is bijgevolg niet bevoegd om in rechte op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van het voorontwerp van ordonnantie aanleiding kan geven.

⁷ Zie onder meer adv.RvS 64.268/3 van 17 oktober 2018 over een voorontwerp van wet ‘tot oprichting van een Federaal Comité Energie’, opmerking 3.1 (wat betreft de Nationale Klimaatcommissie).

⁸ *Parl.St.* Br.Hoofdst.Parl. 2016-17, nr. A-501/1, 35-36.

⁹ *Voetnoot 12 van het geciteerde advies: Parl.St.* Senaat, 2012-13, nr. 5-2137/001, 5. Dat die lijst exhaustief is, valt ook af te leiden uit advies 52.675/VR, dat de verenigde kamers van de afdeling Wetgeving van de Raad van State op 5 februari 2013 hebben gegeven over het voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 19 januari 2014, *ibid.*, 25-43.

¹⁰ *Voetnoot 13 van het geciteerde advies:* Bovendien is het voorontwerp, zoals bevestigd wordt in artikel 4 van het voorontwerp en door het ontbreken van een opheffingsbepaling, niet bedoeld om de ordonnanties te vervangen die zijn opgesomd in artikel 6, § 3, van het samenwerkingsakkoord.

Behalve indien het samenwerkingsakkoord door middel van een wijzigingsakkoord wordt geamendeerd, zou het invoegen van de bepalingen van het voorliggende voorontwerp in één van de ordonnanties die opgelijst zijn in artikel 6, § 3, van het samenwerkingsakkoord, een oplossing kunnen zijn.”

6. Er moet dan ook worden nagegaan of de federale wetgever eenzijdig de taken en bevoegdheden die in het voorontwerp worden vermeld, kan opdragen aan het Centrum.

6.1. Op dat vlak rijst er geen probleem wat betreft de wijzigingen aan de wet van 30 juli 1981 (hoofdstuk III van het voorontwerp) en aan de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie’ (hoofdstuk IV).

6.2. Hoofdstuk II van het voorontwerp bevat echter wijzigingen aan de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’. Die wet betreft discriminatie op basis van discriminatiegronden waarvoor het Centrum, overeenkomstig het zo-even geciteerde artikel 3, § 1, a), van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013, niet bevoegd is. De wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ wordt bovendien niet vermeld in artikel 6, § 3, tweede lid, van het samenwerkingsakkoord, dat een exhaustieve draagwijdte heeft.

6.2.1. De ontworpen artikelen 21, § 2, en 22, § 3, van de wet van 10 mei 2007 (artikelen 3 en 4 van het voorontwerp) bepalen dat voor de toepassing van die bepalingen onder “melding, klacht of rechtsvordering” onder meer wordt begrepen een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Centrum of een rechtsvordering ingesteld door het Centrum. In de memorie van toelichting wordt daarover het volgende opgemerkt:

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

Wat betreft de melding gedaan of een klacht ingediend bij het Centrum, wordt er geen bijkomende taak of bevoegdheid toegekend aan het Centrum, maar wordt enkel een feitelijke handeling, voor de toepassing van de ontworpen regeling, beschouwd als een melding, klacht of rechtsvordering.

Hetzelfde geldt voor de rechtsvorderingen ingesteld door het Centrum, hetzij “ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft”, hetzij “in eigen naam met toestemming van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft”. Daarbij moet ervan worden uitgegaan dat het Centrum geen ruimere bevoegdheden kan krijgen dan deze vastgesteld in het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013. Aangezien de ontworpen artikelen 21, § 1, eerste lid, en 22, § 1, eerste lid, de bescherming voorschrijven tegen “nadelige maatregel[en] (...) om redenen die verband houden met het doen van de melding, het indienen van de klacht, of het instellen van de rechtsvordering, of met de inhoud ervan”, kan zich immers de hypothese voordoen dat een rechtsvordering die het Centrum binnen zijn bevoegdheden instelt ook

inhoudelijke elementen bevat die betrekking hebben op de discriminatiegronden bedoeld in de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’.¹¹

6.2.2. Die redenering kan echter niet worden gevolgd voor het ontworpen artikel 22, § 5, eerste lid, van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ (artikel 4 van het voorontwerp), dat luidt als volgt:

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

Het indienen van een dergelijk verzoek, op grond van die wet, kan niet worden ingepast in de bevoegdheden van het Centrum, dat immers niet bevoegd is ten aanzien van de discriminatiegronden die worden geregeld in de te wijzigen wet. De verwijzing naar het Centrum in de ontworpen bepaling moet dan ook worden weggelaten.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 1

7. Artikel 1 van het voorontwerp bepaalt dat de wet een aangelegenheid regelt als bedoeld bij artikel 74 van de Grondwet, met andere woorden dat ervoor de monocamerale wetgevingsprocedure moet worden gevolgd.

Het ontworpen artikel 32octiesdecies, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 17, 2°, van het voorontwerp) bepaalt evenwel dat de “griffier van de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, (...) de door de Koning aangeduide dienst in kennis [stelt] van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin psychosociale risico’s op het werk, waaronder feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, worden ingeroepen”. Overeenkomstig artikel 78, § 1, eerste lid, 4°, van de Grondwet zijn “de wetten op de Raad van State en op de federale administratieve rechtscolleges” een optioneel bicamerale aangelegenheid. Dat betekent weliswaar niet dat eender welke bepaling die betrekking heeft op de Raad van State onder de optioneel bicamerale wetgevingsprocedure moet vallen, maar de verplichting die met de ontworpen bepaling wordt opgelegd aan de Raad van State komt neer op een toevoeging aan de bestaande regeling inzake de kennisgeving en bekendmaking van arresten, vervat in artikel 28 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, namelijk een kennisgeving van bepaalde arresten aan derden, veeleer dan aan de partijen. Bovendien gaat het om een nieuwe verplichting die aan de Raad van State wordt opgelegd. Om die redenen moet voor artikel 17, 2°, van het voorontwerp wel degelijk de optioneel bicamerale wetgevingsprocedure worden gevolgd, wat betekent dat die

¹¹ Zie de artikelen 3 en 4 van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’.

bepaling moet worden ondergebracht in een afzonderlijk voorontwerp van wet dat volgens die procedure moet worden behandeld.

Artikel 2

8. Het ontworpen artikel 7, tweede lid, van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ bepaalt dat “wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, (...) enkel de bepalingen van onderhavige wet van toepassing zijn”. Met het oog op de duidelijkheid en de rechtszekerheid verdient het aanbeveling uitdrukkelijk te verwijzen naar de bepalingen van deze wet van 10 mei 2007 die specifiek relevant zijn voor de bescherming tegen nadelige maatregelen.

Deze opmerking geldt op overeenkomstige wijze voor de artikelen 5 en 8 van het voorontwerp.

Artikel 3

9. Luidens het ontworpen artikel 21, § 1, tweede lid, van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ geldt “[d]e bescherming bedoeld in dit artikel (...) niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding”. In de memorie van toelichting wordt daarover het volgende uiteengezet:

“De wetswijziging verbiedt misbruik van de procedures. Dat doet ze door in paragraaf 1 te preciseren dat misbruik aanleiding kan geven tot de betaling van een schadevergoeding.

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

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

Mede gelet op het belang voor de toepasselijkheid van de betrokken regeling, is het raadzaam om in de tekst van de ontworpen bepaling te verduidelijken wat onder “misbruik van de procedures” moet worden verstaan. Bovendien verdient het aanbeveling om, minstens in de memorie van toelichting, te verduidelijken hoe de bepaling dat misbruik aanleiding kan geven “tot het betalen van een schadevergoeding” zich verhoudt tot de gemeenrechtelijke aansprakelijkheidsregels.

Deze opmerking geldt op overeenkomstige wijze voor het ontworpen artikel 22, § 1, tweede lid, van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ (artikel 4 van het voorontwerp), alsook voor de gelijkaardige bepalingen in de hoofdstukken III en IV.

Ze geldt eveneens op overeenkomstige wijze voor het ontworpen artikel 32^{terdecies}, § 8, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 14, 6°, van het voorontwerp). Overigens bevat de memorie van toelichting met betrekking tot die bepaling reeds een wat meer omstandige bespreking van het concept “misbruik van de procedures”.

10. Het ontworpen artikel 21, § 5, van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ luidt als volgt:

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

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis [lees: op overeenkomstige wijze] van toepassing op deze personen.

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

Met deze bepaling wordt beoogd om tegemoet te komen aan het arrest *Hakelbracht* van 20 juni 2019¹² waarin het Hof van Justitie oordeelde als volgt:

“Artikel 24 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep moet aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale regeling als aan de orde in het hoofdgeding, volgens welke in een situatie waarin door een persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie op grond van geslacht een klacht is ingediend, een werknemer die deze persoon in die context heeft gesteund slechts beschermd is tegen represaillemaatregelen van de werkgever indien hij als getuige is opgetreden in het kader van het onderzoek van die klacht en zijn getuigenis aan de formele vereisten van die regeling voldoet.”

Artikel 24 van richtlijn 2006/54/EG¹³, met als opschrift ‘Bescherming tegen represailles’, luidt als volgt:

“De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor bescherming van werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers volgens de nationale wetgeving en/of praktijken, tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.”

Krachtens het ontworpen derde lid geldt de bescherming niet ten aanzien van “de personen die een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie”.

¹² HvJ 20 juni 2019, C-404/18, *Hakelbracht e.a.*, ECLI:EU:C:2019:523.

¹³ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 ‘betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep’.

In de memorie van toelichting wordt hierover het volgende opgemerkt:

“Wanneer deze personen een manifeste inbreuk begingen op deze wet of de bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie, kunnen zij de bescherming tegen nadelige maatregelen niet genieten.

De bindende gedragsnormen ter preventie van discriminatie zijn onder andere de eventuele meldingsplicht in bepaalde situaties die voortvloeit uit de individuele arbeidsovereenkomst, de deontologische codes en de ter zake doende richtlijnen in de collectieve arbeidsovereenkomsten.”

Het is evenwel niet duidelijk of de inbreuk betrekking moet hebben op dezelfde feiten en situaties als deze waarop de bescherming bedoeld in paragraaf 5 betrekking heeft. Ook de draagwijdte van het begrip “manifest” is onduidelijk en dreigt tot rechtsonzekerheid over het toepassingsgebied van het beschermingsmechanisme te leiden. Ten slotte kan er twijfel rijzen over wat al dan niet moet worden beschouwd als een “bindende gedragsnorm ter preventie van discriminatie”. Onder meer van de in de memorie van toelichting vermelde “richtlijnen” die deel uitmaken van collectieve arbeidsovereenkomsten, ligt het niet zonder meer voor de hand dat, indien zij als dusdanig zijn omschreven, een bindend karakter hebben.

De Raad van State ziet niet dadelijk in hoe die uitzondering op het toepassingsgebied van het beschermingsmechanisme verenigbaar is met artikel 24 van richtlijn 2006/54/EG, aangezien die richtlijn bepaling geen melding maakt van een dergelijke uitzondering.¹⁴ Het is dan ook raadzaam om hierover contact op te nemen met de diensten van de Europese Commissie, temeer daar een arrest van het Hof van Justitie de aanleiding vormt voor de omzetting van die richtlijn bepaling. Indien zou blijken dat een verantwoording mogelijk is van de verenigbaarheid met die richtlijn bepaling, moet die in de memorie van toelichting worden opgenomen. Bovendien moet ook de doelstelling en de draagwijdte van deze bepaling worden verduidelijkt, rekening houdend met wat zo-even is uiteengezet.

Deze opmerking geldt op overeenkomstige wijze voor het ontworpen artikel 22, § 7, van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ (artikel 4 van het voorontwerp), alsook voor de gelijkaardige bepalingen in de hoofdstukken III en IV.¹⁵

Artikel 4

11.1. Luidens het ontworpen artikel 22, § 5, van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ kunnen naast de persoon op wie de vermeende

¹⁴ Voor zover kon worden nagegaan, is door de gemeenschappen en de gewesten overigens niet in een dergelijke uitzondering voorzien bij de omzetting van die richtlijn bepaling binnen hun bevoegdheidssfeer. Zie bijvoorbeeld het decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest van 19 maart 2021 ‘tot wijziging van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid’, alsook de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 27 januari 2022 ‘tot wijziging van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling’.

¹⁵ De omstandigheid dat de bij die ontworpen bepalingen om te zetten richtlijn bepalingen ietwat anders zijn geformuleerd doet daar geen afbreuk aan.

inbreuk betrekking heeft, ook het Instituut, het Centrum¹⁶ of een belangenvereniging verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

In de memorie van toelichting wordt hierover het volgende opgemerkt:

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

Noch uit de ontworpen bepaling, noch uit de memorie van toelichting blijkt dat voor het indienen van het verzoek tot re-integratie de instemming van de betrokken werknemer vereist is. Zelfs indien het inwilligen van het verzoek door de werkgever niet automatisch zou leiden tot het herstel van de arbeidsbetrekkingen of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden, is de impact van dat verzoek op de situatie van de werknemer van dien aard dat het noodzakelijk is dat hij zich er voorafgaandelijk mee akkoord verklaart. Die werkwijze zou ook beter aansluiten bij gelijkaardige regelingen over het optreden in rechte door de betrokken instellingen.¹⁷

De ontworpen bepaling moet dan ook in die zin worden aangevuld.

11.2. Aangezien artikel 22 van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ in zijn geheel wordt vervangen, moet paragraaf 7/1 worden vernummerd tot paragraaf 8 en paragraaf 8 tot paragraaf 9.

11.3. Deze opmerkingen gelden op overeenkomstige wijze ten aanzien van de gelijkaardige bepalingen in de hoofdstukken III en IV.

Hoofdstuk V

12. Zoals wordt uiteengezet in de memorie van toelichting, zijn de wijzigingen aan de wet van 4 augustus 1996 die rechtstreeks verband houden met het arrest *Hakelbracht* beperkt tot “geweld en pesterijen met een discriminatoir karakter (d.w.z. die verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in artikel 32ter, tweede lid (...)) en op ongewenst seksueel gedrag”. Het is de bedoeling dat in die gevallen de regelingen ingevoerd bij de hoofdstukken II tot IV van het voorontwerp toepassing vinden. Het gevolg van deze werkwijze is dat de bescherming voor getuigen en personen die een vorm van bijstand bieden aan een persoon die meent slachtoffer te zijn van discriminatie, wel wordt verruimd in de gevallen waarin de wet van 30 juli 1981 en de

¹⁶ Deze opmerking geldt onder voorbehoud van wat in opmerking 6.2.2 is uiteengezet wat betreft de vermelding van het Centrum.

¹⁷ Artikel 36 van de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’ luidt als volgt: “Wanneer het slachtoffer van de discriminatie een geïdentificeerd natuurlijk persoon of rechtspersoon is, is de vordering van het Instituut en de belangenverenigingen alleen ontvankelijk als zij aantonen dat zij de instemming van het slachtoffer hebben gekregen.”

Artikel 6, § 4, van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 luidt als volgt: “Een procedure waarvan sprake in dit artikel kan worden opgestart na uitdrukkelijke toestemming van het slachtoffer van discriminatie indien het slachtoffer gekend is. De procedure kan eveneens worden opgestart als er geen slachtoffers gekend zijn.”

wetten van 10 mei 2007 van toepassing zijn, maar dat voor de bescherming waarin de wet van 4 augustus 1996 voorziet, nog steeds bepaalde vormvoorwaarden gelden.¹⁸

Deze werkwijze strijdt op zichzelf niet met de om te zetten richtlijnbepalingen, op grond waarvan de wetgever moet voorzien in passende beschermingsmechanismen, aangezien de regeling van de wet van 4 augustus 1996 buiten het toepassingsgebied van die richtlijn valt. Dat neemt niet weg dat er een verschil in behandeling tot stand wordt gebracht (of versterkt) tussen vergelijkbare categorieën van personen. Het verdient aanbeveling om de memorie van toelichting aan te vullen met een verantwoording van deze beleidskeuze in het licht van het gelijkheidsbeginsel.

Artikel 14

13. Aangezien paragraaf 6 van artikel 32*tredecies* (toekomstig artikel 32*terdecies*) wordt opgeheven bij artikel 14, 5°, van het voorontwerp, kunnen de paragrafen die bij punt 6° worden ingevoegd, worden genummerd van 6 tot 8 in plaats van van 7 tot 9.

14. Met het oog op de rechtszekerheid verdient het aanbeveling om de verwijzing naar “de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie” te vervangen door verwijzingen naar de specifieke wetten of wetsbepalingen.¹⁹

Artikel 17

15. Krachtens het actueel geldende artikel 32*octiesdecies*, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 moet de “griffier van de Raad van State, afdeling administratie, (...) de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis [stellen] van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk”.

Artikel 17, 2°, van het voorontwerp strekt ertoe die verplichting tot kennisgeving uit te breiden tot “de arresten die betrekking hebben op zaken waarin psychosociale risico’s op het werk, waaronder feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, worden ingeroepen”.

In de memorie van toelichting wordt daarover het volgende opgemerkt:

“Bovendien werden de arresten van de Raad van State, die moeten overgemaakt worden aan de door de Koning aangeduide dienst, uitgebreid naar deze die betrekking

¹⁸ Zo bepaalt artikel 32*tredecies* (toekomstig artikel 32*terdecies*), § 1/1, 5°, van de wet van 4 augustus 1996 ook na de wijziging bij artikel 14 van het voorontwerp dat de bescherming kan worden genoten door “de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte”.

¹⁹ De ontworpen wijziging kan overigens te baat worden genomen voor een gelijkaardige verduidelijking in artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 2°, a), van de wet van 4 augustus 1996.

hebben op zaken waarin psychosociale risico's op het werk (waaronder feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk) worden ingeroepen. Het gaat dus niet meer enkel over de zaken waarin middelen worden ingeroepen die betrekking hebben op de toepassing van dit hoofdstuk. Inderdaad, wanneer de feiten van de zaak betrekking hebben op de toepassing van de interne procedure voor psychosociale risico's op het werk of op een context van psychosociale risico's, is het arrest van belang, ook als de verzoeker geen middelen inroept betreffende de schending van de Welzijnswet.”

De vraag rijst of de omschrijving van de te bezorgen arresten voldoende duidelijk is om praktisch toepasbaar te zijn. In een ruime interpretatie omvat die omschrijving bijvoorbeeld een arrest waarin geen enkel middel betrekking heeft op de psychosociale risico's op het werk als dusdanig, maar waarin bijvoorbeeld in het feitenrelaas wel omstandigheden worden vermeld die als dergelijke risico's zouden kunnen worden beschouwd.

Er moet in elk geval worden vastgesteld dat de overige verplichtingen in hoofde van griffiers in het te wijzigen artikel nauwkeuriger zijn omschreven. Wat de griffiers van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven betreft gaat het namelijk om “de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek”. De griffiers van de correctionele rechtbanken en de hoven van beroep moeten “de beslissingen betreffende misdrijven die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk” ter kennis brengen.

Het is raadzaam om de ontworpen bepaling in het licht hiervan aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique ¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a essentiellement pour objet d'étendre la protection des personnes victimes de discrimination ainsi que des personnes qui les assistent. Selon l'exposé des motifs, l'avant-projet fait suite à l'arrêt *Hakelbracht* de la Cour de justice du 20 juin 2019 ², mais comporte aussi différentes autres modifications qui n'ont pas de lien direct avec cet arrêt.

Le chapitre I^{er} de l'avant-projet contient une disposition générale.

Le chapitre II modifie la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes'. L'article 2 remplace l'article 7 de cette loi, qui délimite son champ d'application ainsi que l'articulation avec la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail' en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail. L'article 3 modifie l'article 21 de la loi du 10 mai 2007, qui règle le mécanisme de protection applicable en cas de plainte, de signalement ou d'action en justice pour cause de violation de la loi dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale. L'article 4 modifie l'article 22 de la loi du 10 mai 2007, qui contient des dispositions similaires à l'égard des violations de la loi survenues dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale.

Des modifications similaires sont apportées à la loi du 30 juillet 1981 'visant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie' (chapitre III – articles 5 à 7) et à la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination' (chapitre IV – articles 8 à 10).

Le chapitre V modifie la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail', plus particulièrement en ce qui concerne le régime de prévention des risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (articles 11 à 17).

Le chapitre VI contient une disposition finale, selon laquelle la loi à adopter entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours après sa publication au Moniteur belge.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

² C.J.U.E., 20 juin 2019, C-404/18, *Hakelbracht e.a.*, ECLI:EU:C:2019:523.

FORMALITÉS

3. L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 'relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)', combiné avec l'article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de ce règlement, prévoit une obligation de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 'portant création de l'Autorité de protection des données', dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement.

À la question de savoir si l'avis de l'Autorité de protection des données a été sollicité sur l'avant-projet, le délégué a répondu ce qui suit :

« De bepalingen van het ontwerp zijn niet in strijd met de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens. Dit ontwerp beoogt niet hoofdzakelijk de verwerking van persoonsgegevens, en geen nieuwe verwerking van persoonsgegevens wordt ingevoerd. Enkele bepalingen wijzigen op bijkomstige wijze bestaande informatierechten, maar deze wijzigingen houden geen hoog risico in voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. Een advies van de gegevensbeschermingsautoriteit werd dan ook niet gevraagd ».

On ne peut se rallier à ce point de vue. Pour l'applicabilité de l'obligation de consultation prescrite à l'article 36, paragraphe 4, du règlement général sur la protection des données, il n'est pas pertinent que l'avant-projet ne règle pas « hoofdzakelijk » le traitement des données à caractère personnel. Cette applicabilité ne dépend pas non plus du point de vue selon lequel « het ontwerp (...) niet in strijd [is] met de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens », puisque c'est précisément à l'Autorité de protection des données qu'il revient de prendre d'abord position sur ce point.

L'avant-projet contient bel et bien des dispositions qui règlent le traitement des données à caractère personnel. On peut plus particulièrement citer l'article 15 de l'avant-projet, qui règle la notification de certaines données à caractère personnel ³ à l'employeur, et l'article 17, 2°, de l'avant-projet qui concerne la notification de certains arrêts ⁴ au service désigné par le Roi. Il convient de rappeler à cet égard les définitions (larges) des notions de « traitement » et de « données à caractère personnel » à l'article 4 du règlement (UE) 2016/679.

Il s'impose par conséquent de recueillir encore l'avis de l'Autorité de protection des données avant de pouvoir déposer l'avant-projet à la Chambre des représentants.

³ Parmi lesquelles, nécessairement, l'identité du travailleur concerné.

⁴ Ces arrêts contiendront nécessairement des données à caractère personnel, d'autant plus que la dépersonnalisation conformément à l'arrêté royal du 7 juillet 1997 'relatif à la publication des arrêts et des ordonnances de non-admission du Conseil d'État' ne peut avoir lieu qu'à la suite de la notification en application de la disposition en projet.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

4. Les dispositions en projet comportent différentes références au Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après : le Centre)⁵. Ces mêmes dispositions comportent également des références à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : l'Institut)⁶.

4.1. Le Centre a été créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les régions et les communautés 'visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980'.

En vertu de l'article 3, § 1^{er}, a), de l'accord de coopération du 12 juin 2013, le Centre a pour mission de :

« de promouvoir l'égalité des chances prenant en considération la diversité dans notre société et de combattre toute forme de discriminations, de distinction, d'exclusion, de restriction, d'exploitation ou de préférence fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'origine sociale, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé, la conviction politique ou la conviction syndicale, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ».

Les compétences en matière d'avis, de recommandations et de guidances dont dispose le Centre, en vertu de l'article 5 de l'accord de coopération, s'appliquent « [d]ans les limites de ses missions, définies à l'article 3 de cet accord ».

L'article 6, § 2, de l'accord de coopération du 12 juin 2013, s'énonce comme suit :

« Dans les limites de ses missions définies à l'article 3 du présent accord, le Centre est habilité à recevoir des signalements, à les traiter et à accomplir toute mission de conciliation ou de médiation qu'il juge utile, ceci sans préjudice de la compétence des services de médiation dont la compétence est définie par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance et sans préjudice de la compétence des médiateurs désignés par les parties concernées ».

Le pouvoir du Centre d'ester en justice est exercé « [d]ans les limites des missions du Centre telles que définies à l'article 3 du présent accord, et dans les limites des lois, décrets et ordonnances énumérés dans l'[article 6, § 3, de l'accord de coopération] ». Relèvent notamment de ces lois, la loi du 30 juillet 1981, le chapitre 5bis de la loi du 4 août 1996 et la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination'.

4.2. L'Institut a été créé par la loi du 16 décembre 2002 'portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes'. Aux termes de l'article 3, alinéa 1^{er}, l'Institut a pour

⁵ Aux articles 6, 7, 9 et 10, ces références utilisent la notion de « Centre », qui est définie à l'article 4, 5°, des lois du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007 « tendant à lutter contre certaines formes de discrimination », dont la modification est envisagée.

⁶ Aux articles 3 et 4, ces références utilisent la notion de « Institut », qui est définie à l'article 5, 4°, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes', dont la modification est envisagée.

objet « de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe ».

Conformément à l'article 4, alinéa 1^{er}, 6^o, de cette loi, l'Institut est notamment habilité à agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes', du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet de garantir l'égalité des femmes et des hommes.

5. Vu que les pouvoirs du Centre ont été fixés par un accord de coopération, le législateur ne peut en principe pas les modifier unilatéralement ⁷.

Dans son avis 59.552/2/V du 12 septembre 2006 sur un avant-projet devenu l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 5 octobre 2017 'tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement', le Conseil d'État a exposé ce qui suit en ce qui concerne la possibilité d'accorder au Centre le pouvoir d'agir en justice dans certains cas ⁸:

« Il résulte des travaux préparatoires de la loi du 19 janvier 2014 portant assentiment à cet accord de coopération du 12 juin 2013, que la liste figurant à l'article 6, § 3, alinéa 2, de l'accord de coopération est, comme le révèle sa rédaction, exhaustive. L'on peut ainsi lire dans le commentaire des articles de l'accord de coopération, figurant dans l'exposé des motifs du projet de loi :

'Enfin, l'article 6, § 3, énumère les textes législatifs sur la base desquels le Centre peut agir en justice. Chacune des parties à l'accord peut décider, pour ce qui concerne ses propres compétences et dans les limites de la liste prévue à l'article 6, § 3, pour quels textes juridiques le Centre peut effectivement entamer des poursuites judiciaires' ⁹.

L'avant-projet n'entre pas 'dans les limites des lois, décrets et ordonnances énumérés dans le présent paragraphe', au sens de cet article ¹⁰. Le Centre n'est donc pas habilité à ester en justice dans les litiges auxquels l'application de l'avant-projet d'ordonnance donnerait lieu.

Sauf à amender l'accord de coopération par un accord modificatif, une solution pourrait être d'insérer les dispositions de l'avant-projet examiné dans l'une des ordonnances listées à l'article 6, § 3, de l'accord de coopération ».

6. Il convient donc d'examiner si le législateur fédéral peut attribuer unilatéralement au Centre les tâches et les compétences mentionnées dans l'avant-projet.

⁷ Voir notamment l'avis C.E. 64.268/3 du 17 octobre 2018 sur un avant-projet de loi 'portant création d'un Comité Fédéral Énergie', observation 3.1 (en ce qui concerne la Commission nationale Climat).

⁸ *Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.Cap., 2016-17, n° A-501/1, pp. 35-36.

⁹ *Note 12 de l'avis cité : Doc. parl.*, Sénat, 2012-2013, n° 5-2137/001, p. 5. Cette exhaustivité se déduit également de l'avis n° 52.675/VR donné le 5 février 2013 que les chambres réunies de la section de législation du Conseil d'État ont donné sur l'avant-projet devenu la loi du 19 janvier 2014, *ibid.*, pp. 25-43.

¹⁰ *Note 13 de l'avis cité* : En outre, comme le confirme l'article 4 de l'avant-projet et l'absence d'abrogatoire, celui-ci n'a pas vocation à se substituer aux ordonnances énumérées à l'article 6, § 3, de l'accord de coopération.

6.1. À cet égard, aucun problème ne se pose en ce qui concerne les modifications apportées à la loi du 30 juillet 1981 (chapitre III de l'avant-projet) et à la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre certaines formes de discrimination' (chapitre IV).

6.2. Toutefois, le chapitre II de l'avant-projet apporte des modifications à la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes'. Cette loi concerne la discrimination fondée sur des motifs de discrimination pour lesquels, conformément à l'article 3, § 1^{er}, a), précité, de l'accord de coopération du 12 juin 2013, le Centre n'est pas compétent. En outre, la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' n'est pas mentionnée à l'article 6, § 3, alinéa 2, de l'accord de coopération, qui a une portée exhaustive.

6.2.1. Les articles 21, § 2, et 22, § 3, en projet, de la loi du 10 mai 2007 (articles 3 et 4 de l'avant-projet) prévoient que pour l'application de ces dispositions, il faut notamment entendre par « signalement, plainte ou action en justice », un signalement fait ou une plainte introduite auprès du Centre ou une action en justice introduite par le Centre. À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit :

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

En ce qui concerne le signalement fait ou une plainte introduite auprès du Centre, aucune tâche ou pouvoir supplémentaire n'est attribué au Centre, mais seul un acte matériel est considéré comme un signalement, une plainte ou une action en justice pour l'application du dispositif en projet.

Il en va de même pour les actions en justice introduites par le Centre, soit « au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée », soit « en son nom propre, avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée ». À cet égard, il convient de considérer que le Centre ne peut se voir confier des compétences plus étendues que celles fixées dans l'accord de coopération du 12 juin 2013. Vu que les articles 21, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 22, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, prescrivent la protection contre des « mesure[s] préjudiciable[s] (...) pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice », on peut en effet envisager l'hypothèse qu'une action en justice, introduite par le Centre dans les limites de ses compétences, contienne aussi des éléments matériels qui concernent les motifs de discrimination visés dans la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' ¹¹.

6.2.2. Ce raisonnement ne peut toutefois être suivi pour l'article 22, § 5, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' (article 4 de l'avant-projet), qui s'énonce comme suit :

¹¹ Voir les articles 3 et 4 de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes'.

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

L'introduction d'une telle demande, sur la base de cette loi, ne peut pas s'inscrire dans les compétences du Centre, qui n'est en effet pas compétent à l'égard des motifs de discrimination réglés dans la loi à modifier. On omettra donc la référence au Centre dans la disposition en projet.

EXAMEN DU TEXTE

Article 1^{er}

7. L'article 1^{er} de l'avant-projet dispose que la loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution, en d'autres termes que la procédure législative monocratique doit être suivie à cet effet.

L'article 32octiesdecies, alinéa 3, en projet, de la loi du 4 août 1996 (article 17, 2°, de l'avant-projet) dispose toutefois que le « greffier du Conseil d'État, section du contentieux administratif, notifie au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des risques psychosociaux au travail, dont des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ». Conformément à l'article 78, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 4°, de la Constitution, « les lois relatives au Conseil d'État et aux juridictions administratives fédérales » sont une matière bicamérale optionnelle. Si cela ne signifie pas que n'importe quelle disposition concernant le Conseil d'État doit relever de la procédure législative bicamérale optionnelle, l'obligation que la disposition en projet impose au Conseil d'État revient toutefois à ajouter un élément au dispositif existant en matière de notification et de publication d'arrêts, contenu à l'article 28 des lois coordonnées sur le Conseil d'État, à savoir une notification de certains arrêts à des tiers plutôt qu'à des parties. En outre, il s'agit d'une nouvelle obligation qui est imposée au Conseil d'État. Pour ces motifs, la procédure législative bicamérale optionnelle doit bel et bien être suivie pour l'article 17, 2°, de l'avant-projet, ce qui signifie que cette disposition doit être intégrée dans un avant-projet de loi distinct qui doit être traité selon cette procédure.

Article 2

8. L'article 7, alinéa 2, en projet, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' dispose que « pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, (...) seules les dispositions de la présente loi s'appliquent ». Dans un souci de clarté et de sécurité juridique, il est recommandé de viser expressément les dispositions de cette loi du 10 mai 2007 qui sont spécifiquement pertinentes pour la protection contre des mesures préjudiciables.

Cette observation s'applique par analogie aux articles 5 et 8 de l'avant-projet.

Article 3

9. Selon l'article 21, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes', « [l]a protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts ». L'exposé des motifs précise à cet égard ce qui suit :

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

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

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

Compte tenu notamment de l'importance pour l'applicabilité du dispositif concerné, il est conseillé de préciser dans le texte de la disposition en projet ce qu'il y a lieu d'entendre par « l'abus des procédures ». En outre, il est recommandé de préciser, à tout le moins dans l'exposé des motifs, comment la disposition selon laquelle l'abus peut donner lieu « au paiement de dommages et intérêts » s'articule avec les règles du droit commun de la responsabilité.

Cette observation s'applique par analogie à l'article 22, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' (article 4 de l'avant-projet), ainsi qu'aux dispositions analogues figurant dans les chapitres III et IV.

Elle s'applique également par analogie à l'article 32^{terdecies}, § 8, en projet, de la loi du 4 août 1996 (article 14, 6°, de l'avant-projet). Au demeurant, l'exposé des motifs contient déjà, en ce qui concerne cette disposition, un commentaire quelque peu plus circonstancié de la notion « abus des procédures ».

10. L'article 21, § 5, en projet, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' s'énonce comme suit :

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

Les dispositions de cet article s'appliquent *mutatis mutandis* [lire : par analogie] à ces personnes.

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

Cette disposition vise à donner suite à l'arrêt *Hakelbracht* du 20 juin 2019 ¹², dans lequel la Cour de justice a jugé ce qui suit :

« L'article 24 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, dans une situation où une personne s'estimant victime d'une discrimination fondée sur le sexe a déposé plainte, un travailleur l'ayant soutenue dans ce contexte est protégé contre les mesures de rétorsion prises par l'employeur seulement s'il est intervenu en qualité de témoin dans le cadre de l'instruction de cette plainte et que son témoignage répond à des exigences formelles prévues par ladite réglementation ».

L'article 24 de la directive 2006/54/CE ¹³, intitulé 'Protection contre les rétorsions', s'énonce comme suit :

« Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires prévues par la législation et/ou les pratiques nationales, pour protéger les travailleurs, y compris leurs représentants, contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement ».

En vertu de l'alinéa 3, en projet, la protection ne s'applique pas aux « personnes qui ont commis une infraction manifeste à la présente loi ou aux normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination ».

À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit :

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

Les normes de conduite contraignantes visant à prévenir la discrimination comprennent notamment l'obligation éventuelle de signalement dans certaines situations qui découle du contrat de travail individuel, les codes déontologiques et les directives pertinentes dans les conventions collectives de travail ».

On n'aperçoit toutefois pas clairement si l'infraction doit concerner les mêmes faits et situations que ceux sur lesquels porte la protection visée au paragraphe 5. La portée de la notion « manifeste » n'apparaît pas non plus clairement et pourrait être source d'insécurité juridique quant au champ d'application du mécanisme de protection. Enfin, l'on peut s'interroger sur ce qui doit ou non être considéré comme une « norme de conduite contraignante visant à prévenir la discrimination ». Il n'est pas d'emblée évident que notamment les « directives » qui font partie de conventions collectives de travail, mentionnées dans l'exposé des motifs, si elles sont définies en tant que telles, aient un caractère contraignant.

Le Conseil d'État n'aperçoit pas d'emblée comment cette exception au champ d'application du mécanisme de protection est compatible avec l'article 24 de la

¹² C.J.U.E., 20 juin 2019, C-404/18, *Hakelbracht e.a.*, ECLI:EU:C:2019:523.

¹³ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 'relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail'.

directive 2006/54/CE, dès lors que cette disposition de la directive ne fait pas mention d'une telle exception¹⁴. Il est dès lors conseillé de prendre contact à ce sujet avec les services de la Commission européenne, d'autant plus qu'un arrêt de la Cour de Justice est à l'origine de la transposition de cette disposition de la directive. S'il s'avérait que la compatibilité avec cette disposition de la directive peut être justifiée, il faudra intégrer cette justification dans l'exposé des motifs. En outre, l'objectif et la portée de cette disposition doivent également être précisés, compte tenu de ce qui vient d'être exposé ci-dessus.

Cette observation s'applique par analogie à l'article 22, § 7, en projet, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' (article 4 de l'avant-projet), ainsi qu'aux dispositions analogues figurant dans les chapitres III et IV¹⁵.

Article 4

11.1. L'article 22, § 5, en projet, de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes', prévoit que, outre la personne concernée par la violation alléguée, l'Institut, le Centre¹⁶ ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit :

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

Il ne ressort ni de la disposition en projet, ni de l'exposé des motifs que l'accord du travailleur concerné est requis pour l'introduction de la demande de réintégration. Même si l'acceptation de la demande par l'employeur n'aboutirait pas automatiquement au rétablissement des relations de travail ou à la modification des conditions de travail, l'impact de cette demande sur la situation du travailleur est de nature telle qu'il est nécessaire qu'il y donne préalablement son accord. Cette manière de procéder serait également davantage conforme à des régimes similaires relatifs à l'action en justice par les organismes concernés¹⁷.

¹⁴ Dans la mesure où on a pu le vérifier, les communautés et les régions ne prévoient d'ailleurs pas pareille exception lors de la transposition de cette disposition de la directive dans le cadre de leurs compétences. Voir par exemple le décret de la Communauté flamande et de la Région flamande du 19 mars 2021 'tot wijziging van artikel 12 van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en artikel 38 van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid', ainsi que l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 janvier 2022 'modifiant l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi'.

¹⁵ La circonstance que les dispositions de la directive, que ces dispositions en projet doivent transposer, sont formulées de manière un peu différente, n'y change rien.

¹⁶ Cette observation vaut sous réserve de ce qui a été exposé au point 6.2.2 concernant la mention du Centre.

¹⁷ L'article 36 de la loi du 20 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' s'énonce comme suit : « Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime ».

La disposition en projet sera dès lors complétée en ce sens.

11.2. Dès lors que l'article 22 de la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes' est remplacé dans son intégralité, le paragraphe 7/1 doit être renuméroté en paragraphe 8 et le paragraphe 8 en paragraphe 9.

11.3. Ces observations s'appliquent par analogie à l'égard des dispositions similaires figurant dans les chapitres III et IV.

Chapitre V

12. Ainsi que l'indique l'exposé des motifs, les modifications de la loi du 4 août 1996 liées directement à l'arrêt *Hakelbracht* sont limitées aux « comportements de violence et de harcèlement moral discriminatoire (c'est-à-dire liés à un des critères de discrimination visés à l'article 32ter, alinéa 2 (...)) ainsi [qu'] au harcèlement sexuel ». L'intention est que les mesures instaurées par les chapitres II à IV de l'avant-projet s'appliquent dans ces cas. Cette manière de procéder a pour effet que la protection de témoins et de personnes, qui offrent une forme d'aide à une personne qui estime être victime d'une discrimination, est toutefois élargie aux cas dans lesquels la loi du 30 juillet 1981 et les lois des 10 mai 2007 sont applicables, mais que certaines conditions de forme continuent à s'appliquer à la protection prévue par la loi du 4 août 1996 ¹⁸.

Cette façon de procéder n'est pas contraire en soi aux dispositions de la directive à transposer, qui imposent au législateur de prévoir des mécanismes de protection appropriés, dès lors que le régime de la loi du 4 août 1996 s'inscrit en dehors du champ d'application de cette directive. Il n'en demeure pas moins qu'une différence de traitement est établie (ou renforcée) entre des catégories comparables de personnes. Il est recommandé de compléter l'exposé des motifs par une justification de ce choix politique au regard du principe d'égalité.

Article 14

13. Dès lors que le paragraphe 6 de l'article 32tredecies (futur article 32terdecies) est abrogé par l'article 14, 5°, de l'avant-projet, les paragraphes insérés par le point 6° sont numérotés de 6 à 8 et non pas de 7 à 9.

L'article 6, § 4, de l'accord de coopération du 12 juin 2013 s'énonce comme suit : « La procédure dont il est question au présent article pourra être entamée si la victime est connue avec l'autorisation expresse de la victime de discrimination. La procédure peut aussi être entamée s'il n'y a pas de victimes connues ».

¹⁸ Ainsi, l'article 32tredecies (futur article 32terdecies), § 1^{er}/1, 5°, de la loi du 4 août 1996, prévoit, même après la modification apportée par l'article 14 de l'avant-projet, que peut bénéficier de la protection « le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice ».

14. Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de remplacer la référence à « des législations de lutte contre les discriminations » par des références aux lois ou dispositions légales spécifiques ¹⁹.

Article 17

15. En vertu de l'article 32*octiesdecies*, alinéa 3, actuellement en vigueur, de la loi du 4 août 1996, le « greffier du Conseil d'État, section administration, [doit] notifier[r], sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre ».

L'article 17, 2°, de l'avant-projet vise à étendre cette obligation de notification aux « arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des risques psychosociaux, dont des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

À ce propos, l'exposé des motifs observe ce qui suit :

« En outre, les arrêts du Conseil d'État devant être transmis au service désigné par le Roi ont été étendus à ceux des causes dans lesquelles sont invoqués des risques psychosociaux au travail (dont des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail). Il ne s'agit donc plus seulement des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre. En effet, lorsque les faits de la cause ont trait à l'application de la procédure interne pour risques psychosociaux au travail ou à un contexte de risques psychosociaux, l'arrêt présente un intérêt même si le requérant ne soulève pas de moyens liés à la loi Bien-être ».

La question se pose de savoir si la définition des arrêts à transmettre est suffisamment claire pour être applicable dans la pratique. Dans une interprétation large, cette définition englobe par exemple un arrêt dans lequel aucun moyen n'est soulevé en ce qui concerne les risques psychosociaux au travail en tant que tels, mais dans lequel, par exemple, l'exposé des faits mentionne par contre des circonstances susceptibles d'être considérées comme de tels risques.

En tout état de cause, force est de constater que les autres obligations incombant aux greffiers sont définies plus précisément dans l'article à modifier. En ce qui concerne les greffiers des tribunaux du travail et des cours du travail, il s'agit plus précisément « des décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire ». Les greffiers des tribunaux correctionnels et des cours d'appel doivent notifier « les décisions relatives aux infractions découlant de l'application du présent chapitre ».

¹⁹ La modification en projet peut d'ailleurs être mise à profit pour apporter une précision similaire à l'article 32*decies*, § 1^{er}/1, alinéa 2, 2°, a), de la loi du 4 août 1996.

Compte tenu des considérations qui précèdent, il est conseillé de soumettre la disposition en projet à un examen complémentaire.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Annemie GOOSSENS

Wilfried VAN VAERENBERGH