

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2023/204513]

**13 JUILLET 2023. — Décret modifiant le décret du 6 novembre 2008
relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (1)**

Le Parlement wallon a adopté et Nous, Gouvernement wallon, sanctionnons ce qui suit :

Article 1^{er}. Le présent décret règle, en partie, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée aux articles 127 et 128 de celle-ci.

Art. 2. Le présent décret transpose partiellement :

1° 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;

2° la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.

Art. 3. L'article 2 du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié par le décret du 12 janvier 2012, est complété par un 6° rédigé comme suit :

" 6° la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. "

Art. 4. Dans l'article 3 du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 2 mai 2019, le 2° est remplacé par ce qui suit :

" 2° la discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre; "

Art. 5. À l'article 4 du même décret, modifié en dernier lieu par le décret du 2 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

a) le 5° est remplacé par ce qui suit :

" 5° : " les critères protégés " : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine, la condition sociale, le congé thématique, les formules souples de travail et l'absence pour force majeure; "

b) l'article est complété par les 18°, 19° et 20° rédigés comme suit :

" 18° : " le congé thématique " : le congé qui couvre le congé parental, le congé pour aidants proches, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs;

" 19° : " les formules souples de travail " : la possibilité pour les travailleurs d'aménager leurs régimes de travail, y compris par le recours au travail à distance, à des horaires de travail souples ou à une réduction du temps de travail;

" 20° : " l'absence pour force majeure " : la possibilité pour les travailleurs de s'absenter du travail en cas de force majeure pour des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident qui rend indispensable la présence immédiate du travailleur. "

Art. 6. L'article 4/1 du même décret, inséré par le décret du 12 janvier 2012 et modifié par le décret du 2 mai 2019, est abrogé.

Art. 7. L'article 6 du même décret, remplacé par le décret du 2 mai 2019, est complété par les mots " sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables visée à l'article 18/1 du présent décret ".

Art. 8. À l'article 6/1 du même décret, inséré par le décret du 2 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° le mot " parental " est remplacé par le mot " thématique ";

2° les mots " ou aurait eu droit " sont insérés entre les mots " il a droit " et les mots " durant son absence ".

Art. 9. Dans le même décret, il est inséré un chapitre III/2 intitulé " Absence du travail pour raisons de force majeure ".

Art. 10. Dans le chapitre III/2, inséré par l'article 9, il est inséré un article 6/2 rédigé comme suit :

" Art. 6/2. Une personne engagée dans une relation de travail et qui bénéficie d'une absence pour raisons de force majeure retrouve, au terme de cette absence, sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle a droit ou aurait droit sans y avoir recours. "

Art. 11. Dans le même décret, il est inséré un chapitre III/3 intitulé " Formules souples de travail ".

Art. 12. Dans le chapitre III/3, inséré par l'article 11, il est inséré un article 6/3 rédigé comme suit :

" Art. 6/3. Une personne engagée dans une relation de travail et qui bénéficie de formules souples de travail maintient sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle a droit ou aurait eu droit sans y avoir recours. "

Art. 13. Dans l'article 8 du même décret, les mots " la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre et l'expression de genre " sont insérés entre les mots " distinction directe fondée sur le sexe " et les mots " sur une prétendue race ".

Art. 14. Dans l'article 8/1 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, les mots " la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre " sont insérés entre les mots " distinction directe fondée sur le sexe " et les mots " peut uniquement être justifiée ";

2° au paragraphe 2, les mots " Conseil économique et social de Wallonie " sont remplacés par " Conseil économique, social et environnemental de Wallonie ";

3° au paragraphe 2, les mots " considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement à une personne d'un sexe déterminé " sont remplacés par " visés par le paragraphe 1^{er} ".

Art. 15. L'article 18 du même décret est remplacé par ce qui suit :

" Art. 18. § 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduit par la personne concernée par la violation alléguée du présent décret survenue dans un autre domaine que celui des relations de travail, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la plainte, du signalement ou de l'action en justice.

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

§ 2. Au sens du paragraphe 1^{er}, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

1° un signalement fait ou une plainte introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée;

2° un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des inspecteurs chargés de la surveillance;

3° un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

4° un signalement fait ou une plainte introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

5° une déclaration introduite auprès des services de police;

6° une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification à l'auditeur du travail;

7° une action en justice introduite par la personne concernée par violation alléguée;

8° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

9° une action en justice introduite par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

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

Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée par la violation alléguée dans un délai de douze mois après avoir eu connaissance de la plainte ou du signalement ou dans les douze mois après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'auteur de la mesure préjudiciable de démontrer que celle-ci n'est pas liée au dépôt ou au contenu du signalement ou de la plainte.

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

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au paragraphe 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation visée à l'article 19, soit au dommage que celle-ci a réellement subi.

Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

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

Les dispositions du présent article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

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

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

§ 7. À la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au paragraphe 2, peut décider d'abréger les délais visés au paragraphe 3. "

Art. 16. L'article 18/1 du même décret est remplacé par ce qui suit :

" Art. 18/1. § 1^{er}. Lorsqu'un signalement, une plainte ou une action en justice est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut pas prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte.

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

Au sens du présent article, on entend par signalement, plainte ou action en justice :

1° un signalement fait ou une plainte introduite pour des faits de discrimination au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe;

2° un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des inspecteurs chargés de la surveillance du présent décret;

3° un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui interviennent afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

4° un signalement fait ou une plainte introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

5° une déclaration introduite auprès des services de police;

6° une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou par notification à l'auditeur du travail;

7° une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

8° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;

9° une action en justice introduite par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou l'Institut en son nom propre avec l'autorisation de la personne concernée par la violation alléguée.

§ 3. La personne concernée par la violation alléguée peut démontrer par tous modes de preuve le signalement, la plainte ou l'action en justice.

La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au paragraphe 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable intervient dans les douze mois qui suivent la prise de connaissance ou la date où il a raisonnablement pu avoir connaissance du signalement, de la plainte ou de l'action en justice.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois auprès que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé que l'employeur a adopté une mesure préjudiciable en violation du paragraphe 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur prend position sur cette demande dans les trente jours suivant la notification.

L'employeur qui réintègre le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant la rupture ou la modification est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

§ 5. À défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au paragraphe 4, alinéa 1^{er}, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er}, l'employeur paye à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 6. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au paragraphe 4 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, aux conditions fixées antérieurement :

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du paragraphe 1^{er}, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du paragraphe 1^{er}.

Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe 1^{er}, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le paragraphe 5.

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

Les dispositions du présent article s'appliquent *mutatis mutandis* à ces personnes.

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

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, alinéa 1^{er}, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est commis.

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

Art. 17. À l'article 19 du même décret, les modifications suivantes sont apportées :

a) au paragraphe 1^{er}, le mot " extra-contractuelle " est remplacé par le mot " extracontractuelle ";

b) le paragraphe 2 est complété par les 3^o et 4^o rédigés comme suit :

" 3^o ces montants sont indexés sur une base annuelle, compte tenu de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Dès l'entrée en vigueur du décret, ces montants sont adaptés à chaque 1^{er} janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation visé par l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays du mois de novembre de l'année précédant l'indexation. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2022 en base 2013, à savoir 127.92;

4^o les dommages et intérêts prévus par le décret peuvent être cumulés avec les indemnités de protection versées à la suite de la rupture d'une relation de travail, sauf disposition expresse contraire imposée par ou en vertu d'une loi ou d'un décret. "

Art. 18. À l'article 20 du même décret, modifié par le décret du 2 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1^o il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :

" § 2/1. Le président du tribunal peut ordonner des injonctions positives qui visent à empêcher la répétition d'actes similaires constituant un manquement aux dispositions du présent décret. "

2^o au paragraphe 3, les mots " Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets. " sont abrogés.

Art. 19. Dans le même décret, le mot " handicapées " est chaque fois remplacé par les mots " en situation de handicap " et le mot " handicapée " est chaque fois remplacé par les mots " en situation de handicap ".

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

Donné à Namur, le 13 juillet 2023.

Le Ministre-Président,
E. DI RUPO

Le Vice-Président et Ministre de l'Économie, du Commerce extérieur, de la Recherche et de l'Innovation,
du Numérique, de l'Aménagement du territoire, de l'Agriculture, de l'IFAPME et des Centres de compétences,
W. BORSUS

Le Vice-Président et Ministre du Climat, de l'Énergie, de la Mobilité et des Infrastructures,
Ph. HENRY

La Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale et de l'Économie
sociale, de l'Égalité des chances et des Droits des femmes,
Ch. MORREALE

La Ministre de la Fonction publique, de l'Informatique, de la Simplification administrative,
en charge des allocations familiales, du Tourisme, du Patrimoine et de la Sécurité routière,
V. DE BUE

Le Ministre du Logement, des Pouvoirs locaux et de la Ville,
Ch. COLLIGNON

Le Ministre du Budget et des Finances, des Aéroports et des Infrastructures sportives,
A. DOLIMONT

La Ministre de l'Environnement, de la Nature, de la Forêt, de la Ruralité et du Bien-être animal,
C. TELLIER

—
Note

(1) Session 2022-2023.

Documents du Parlement wallon, 1362 (2022-2023) N^os 1 à 5.

Compte rendu intégral, séance plénière du 13 juillet 2023.

Discussion.

Vote.

—
VERTALING

WAALSE OVERHEIDSDIENST

[2023/204513]

13 JULI 2023. — Decreet tot wijziging van het decreet van 6 november 2008
ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (1)

Het Waals Parlement heeft aangenomen en Wij, Waalse Regering, bekrachtigen hetgeen volgt:

Artikel 1. Dit decreet regelt overeenkomstig artikel 138 van de Grondwet een materie bedoeld in de artikelen 127 en 128 van de Grondwet.

Art. 2. Bij dit decreet worden de volgende richtlijnen gedeeltelijk omgezet:

1^o 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;

2° Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.

Art. 3. Artikel 2 van het decreet van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, gewijzigd bij het decreet van 12 januari 2012, wordt aangevuld met een punt 6° dat als volgt luidt:

“6° Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad.”.

Art. 4. In artikel 3 van hetzelfde decreet, laatstelijk gewijzigd bij het decreet van 2 mei 2019, wordt punt 2° vervangen als volgt :

“2° de discriminatie op grond van geslacht, zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, vaderschap, co-ouderschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, medische of sociale overgang, geslachtsidentiteit en genderexpressie;”.

Art. 5. In artikel 4 van hetzelfde decreet, laatstelijk gewijzigd bij het decreet van 2 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) punt 5° wordt vervangen als volgt :

“5° “beschermde criteria” : nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, leeftijd, geslacht, zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, vaderschap, co-ouderschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, medische of sociale overgang, geslachtsidentiteit en genderexpressie, burgerlijke staat, samenstelling van het gezin, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, vakbondsopvoeding, taal, gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of oorsprong, sociale toestand, thematisch verlof, flexibele werkregelingen en arbeidsverzuim wegens overmacht;”;

b) het artikel wordt aangevuld met de punten 18°, 19° en 20°, luidend als volgt:

18°: “thematisch verlof”: verlof dat ouderschapsverlof, verlof voor mantelzorg, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof omvat;

19°: “flexibele werkregelingen”: de mogelijkheid voor werknemers om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren;

20° “arbeidsverzuim wegens overmacht”: de mogelijkheid voor werknemers om hun werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden in geval van ziekte of een ongeval waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is”.

Art. 6. Artikel 4/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 12 januari 2012 en gewijzigd bij het decreet van 2 mei 2019, wordt opgeheven.

Art. 7. Artikel 6 van hetzelfde decreet, vervangen bij het decreet van 2 mei 2019, wordt aangevuld met de woorden “behalve wat betreft de bescherming tegen schadelijke maatregelen bedoeld in artikel 18/1 van dit decreet”.

Art. 8. In artikel 6/1 van hetzelfde decreet, ingevoegd bij het decreet van 2 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord “ouderschapsverlof” wordt vervangen door de woorden “thematisch verlof”;

2° de woorden “of zou hebben gehad” worden ingevoegd na de woorden “tijdens zijn afwezigheid recht heeft”.

Art. 9. In hetzelfde decreet wordt een hoofdstuk III/2 “Arbeidsverzuim wegens overmacht” ingevoegd.

Art. 10. In hoofdstuk III/2, ingevoegd bij artikel 9, wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidend als volgt:

“Art. 6/2. Een persoon die een arbeidsverhouding heeft en die recht heeft zijn werk te verzuimen wegens overmacht, keert na afloop van dit arbeidsverzuim in zijn oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie terug onder voor hem niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden voorwaarden en profiteert van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop hij recht zou hebben gehad zonder dit arbeidsverzuim.”.

Art. 11. In hetzelfde decreet wordt een hoofdstuk III/3 met als opschrift “Flexibele werkregelingen” ingevoegd.

Art. 12. In hoofdstuk III/3, ingevoegd bij artikel 11, wordt een artikel 6/3 ingevoegd, luidend als volgt:

“Art. 6/3. Een persoon die een arbeidsverhouding heeft en die gebruik maakt van flexibele werkregelingen, keert in zijn oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie terug onder voor hem niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden voorwaarden en profiteert van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop hij aanspraak heeft of had kunnen maken zonder gebruik te maken van flexibele werkregelingen.”.

Art. 13. In artikel 8 van hetzelfde decreet worden de woorden “zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, vaderschap, co-ouderschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, medische of sociale overgang, geslachtsidentiteit en genderexpressie,” ingevoegd tussen de woorden “een direct onderscheid op grond van geslacht,” en de woorden “zogenaamd ras”.

Art. 14. In artikel 8/1 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 worden de woorden “zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, vaderschap, co-ouderschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, medische of sociale overgang, geslachtsidentiteit en genderexpressie,” ingevoegd tussen de woorden “direct onderscheid op grond van het geslacht ” en de woorden “worden gerechtvaardigd”.

2° in paragraaf 2 worden de woorden “Conseil économique et social de la Région Wallonne” (Sociaal-Economische Raad van het Waalse Gewest)” vervangen door “Conseil économique, social et environnemental de Wallonie” (Economische, Sociale en Milieuraad van Wallonië);

3° in paragraaf 2 worden de woorden “die beschouwd worden als uitsluitend of hoofdzakelijk gericht tot de personen van één geslacht” vervangen door de woorden “die bedoeld zijn in paragraaf 1”.

Art. 15. Artikel 18 van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt:

“Art. 18. § 1. Wanneer een melding, klacht of rechtsvordering wordt ingediend door de persoon die betrokken is bij de vermeende schending van dit decreet die heeft plaatsgevonden op een ander gebied dan dat van de arbeidsverhoudingen, mag de persoon tegen wie de klacht is gericht geen schadelijke maatregel nemen tegen de betrokken persoon om redenen die verband houden met de indiening of de inhoud van de klacht, de melding of de rechtsvordering.

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

§ 2. Voor de toepassing van paragraaf 1 wordt onder een melding, klacht of rechtsvordering verstaan :

1° een melding gedaan of een klacht ingediend door de betrokkene bij de organisatie of instelling waartegen de klacht is gericht;

2° een melding of aangifte gedaan of klacht ingediend bij de inspecteurs belast met het toezicht;

3° een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die belast is met het toezicht op het optreden en de werking van administratieve overheden of administratieve instanties of die tussenkomt met het oog op de minnelijke schikking van geschillen;

4° een melding gedaan of een klacht ingediend namens de betrokkene door een van de in artikel 31 bedoelde organen, door het Centrum of door het Instituut;

5° een aangifte bij de politie;

6° een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter of een kennisgeving aan de arbeidsauditeur;

7° een rechtsvordering ingesteld door de persoon die betrokken is bij de vermeende schending;

8° een rechtsvordering ingesteld namens de persoon betrokken bij de vermeende schending door één van de organen bedoeld in artikel 31, door het Centrum of door het Instituut;

9° een rechtsvordering ingesteld door een van de in artikel 31 bedoelde organen, door het Centrum of door het Instituut in eigen naam met toestemming van de persoon die door de vermeende schending is getroffen.

§ 3. Om in aanmerking te komen voor de in paragraaf 1 bedoelde bescherming, moet de persoon die getroffen wordt door de vermeende schending aantonen dat er een melding of klacht is ingediend of dat er een gerechtelijke procedure is ingesteld naar aanleiding van een schending van dit decreet. Dit bewijs kan met elk juridisch middel worden geleverd.

Wanneer een schadelijke maatregel wordt genomen ten aanzien van de persoon waarop de vermeende schending betrekking heeft binnen twaalf maanden nadat hij kennis heeft genomen van de klacht of melding of binnen twaalf maanden nadat hij redelijkerwijs kennis heeft genomen van deze stappen, is het aan de auteur van de schadelijke maatregel om aan te tonen dat de maatregel geen verband houdt met de indiening of de inhoud van de melding of klacht.

Deze last rust ook op de persoon die de schadelijke maatregel heeft genomen als deze is genomen nadat de rechtsvordering was ingesteld, tot drie maanden na de datum waarop de rechterlijke beslissing onherroepelijk is geworden.

§ 4. Wanneer is vastgesteld dat een schadelijke maatregel is genomen in strijd met paragraaf 1, betaalt de auteur van de maatregel de betrokkene een schadevergoeding waarvan het bedrag naar keuze van de betrokkene overeenkomt met hetzij de in artikel 19 bedoelde schadevergoeding, hetzij de daadwerkelijk door hem geleden schade.

In het laatste geval moet de betrokkene de omvang van de door hem geleden schade bewijzen.

§ 5. De bescherming bedoeld in dit artikel is eveneens van toepassing op personen die tussenkomen als getuige of die een klacht of aangifte hebben ingediend ten voordele van de persoon betrokken bij de vermeende schending, alsook op elke persoon die advies geeft of hulp of bijstand verleent aan deze persoon en op elke persoon die de schending van dit decreet ter sprake brengt. De bescherming geldt ook voor de persoon ten voordele van wie deze handelingen worden verricht.

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

De in dit artikel bedoelde bescherming is niet van toepassing op personen die een duidelijke schending hebben begaan van dit decreet of van de bindende gedragsnormen ter voorkoming van discriminatie.

§ 6. Wanneer de persoon op wie de vermeende schending betrekking heeft, een melding doet, een klacht indient of gerechtelijke stappen onderneemt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid, de in deze paragraaf bedoelde handelingen verricht, kan hij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2, waar de handeling wordt verricht, om een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen.

§ 7. Op verzoek van de verweerder kan de rechter die het verzoek bedoeld in paragraaf 2 behandelt, beslissen om de termijnen bedoeld in paragraaf 3 te verkorten.”.

Art. 16. Artikel 18/1 van hetzelfde decreet wordt vervangen als volgt:

“Wanneer een melding, klacht of rechtsvordering wordt ingediend door of namens een persoon wegens een schending van dit decreet op het gebied van de arbeidsverhoudingen, mag de werkgever geen schadelijke maatregel ten aanzien van die persoon nemen, behalve om redenen die geen verband houden met de klacht.

§ 2. In de zin van dit artikel wordt onder een schadelijke maatregel met name verstaan de beëindiging van de arbeidsverhouding, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of een schadelijke maatregel die wordt genomen na beëindiging van de arbeidsverhouding.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder een melding, klacht of rechtsvordering verstaan :

1° een melding of klacht over discriminatie op het werk op het niveau van de onderneming of instelling waar de persoon tewerkgesteld is;

2° een melding of aangifte gedaan of klacht ingediend bij de inspecteurs belast met het toezicht op dit decreet;

3° een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die belast is met het toezicht op het optreden en de werking van administratieve overheden of administratieve instanties of die tussenkomt met het oog op de minnelijke schikking van geschillen;

4° een melding gedaan of een klacht ingediend namens de betrokkene door een van de in artikel 31 bedoelde organen, door het Centrum of door het Instituut;

5° een aangifte bij de politie;

6° een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter of een kennisgeving aan de arbeidsauditeur;

7° een rechtsvordering ingesteld door de persoon die betrokken is bij de vermeende schending;

8° een rechtsvordering ingesteld namens de persoon betrokken bij de vermeende schending door één van de organen bedoeld in artikel 31, door het Centrum of door het Instituut;

9° een rechtsvordering ingesteld door een van de in artikel 31 bedoelde organen, door het Centrum of door het Instituut in eigen naam met toestemming van de persoon die door de vermeende schending is getroffen.

§ 3. De persoon die betrokken is bij de vermeende schending kan de melding, klacht of rechtsvordering met alle middelen bewijzen.

De bewijslast met betrekking tot de in paragraaf 1 bedoelde gronden en rechtvaardigingen rust op de werkgever wanneer de schadelijke maatregel wordt genomen binnen twaalf maanden na de datum waarop hij kennis heeft gekregen van de melding, klacht of rechtsvordering of na de datum waarop hij redelijkerwijs kennis had kunnen krijgen van de melding, klacht of rechtsvordering.

Deze last rust ook op de werkgever wanneer de schadelijke maatregel wordt genomen nadat een gerechtelijke procedure is gestart, tot drie maanden nadat het vonnis onherroepelijk is geworden.

§ 4. Wanneer is vastgesteld dat de werkgever in strijd met paragraaf 1 een schadelijke maatregel heeft genomen, kan de werknemer of de werknemersorganisatie waartoe hij behoort, verzoeken om herintegratie in de onderneming of instelling onder de voorwaarden die vóór de overtreding of wijziging golden.

Het verzoek moet per aangetekende brief worden ingediend binnen dertig dagen na de datum van kennisgeving van de opzeggingstermijn, de beëindiging zonder opzeggingstermijn of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever neemt binnen dertig dagen na kennisgeving een standpunt in over het verzoek.

De werkgever die de werknemer herintegreert of hem in zijn oude functie terugplaatst onder de voorwaarden die vóór de opzegging of wijziging golden, is verplicht de bezoldiging te betalen die als gevolg van het ontslag of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden verloren is gegaan, en de werkgevers- en werknemersbijdragen met betrekking tot die bezoldiging te betalen.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de schadelijke maatregel plaatsvindt nadat de arbeidsverhouding is beëindigd.

§ 5. Indien de betrokkene na het verzoek bedoeld in paragraaf 4, eerste lid, niet wordt geherintegreerd of niet in staat wordt gesteld zijn functie uit te oefenen onder dezelfde voorwaarden als voordien en indien de schadelijke maatregel strijdig is bevonden met de bepalingen van paragraaf 1, betaalt de werkgever de betrokkene een vergoeding die, naar keuze van de betrokkene, ofwel gelijk is aan een forfaitair bedrag overeenstemmend met zes maanden brutoloon, ofwel gelijk is aan de daadwerkelijk door de betrokkene geleden schade, waarbij deze laatste, in het laatste geval, de omvang van de schade dient aan te tonen.

§ 6. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding te betalen, zonder dat de persoon of de belangengroep waartoe hij behoort het verzoek bedoeld in paragraaf 4 moet indienen voor zijn herintegratie in de onderneming of instelling of voor de uitoefening van zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen, onder de eerder vastgestelde voorwaarden:

1° wanneer de bevoegde rechtbank de feiten van discriminatie die het voorwerp uitmaken van de klacht als bewezen heeft beschouwd;

2° wanneer de betrokkene de arbeidsverhouding beëindigt wegens een gedraging van de werkgever die in strijd is met de bepalingen van paragraaf 1 en die naar het oordeel van de betrokkene een reden vormt om de arbeidsverhouding zonder opzeggingstermijn te beëindigen of om de arbeidsverhouding voortijdig te beëindigen;

3° wanneer de werkgever de arbeidsverhouding om ernstige redenen heeft beëindigd, en voor zover de bevoegde rechter die beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van paragraaf 1 heeft geacht.

Wanneer de schadelijke maatregel na beëindiging van de arbeidsverhouding wordt genomen en strijdig wordt geacht met lid 1, betaalt de werkgever de in lid 5 bedoelde schadevergoeding.

§ 7. De bescherming bedoeld in dit artikel is eveneens van toepassing op personen die tussenkomen als getuige of die een klacht of aangifte hebben ingediend ten voordele van de persoon betrokken bij de vermeende schending, alsook op elke persoon die advies geeft of hulp of bijstand verleent aan deze persoon en op elke persoon die de schending van dit decreet ter sprake brengt. De bescherming geldt ook voor de persoon ten voordele van wie deze handelingen worden verricht.

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

De in dit artikel bedoelde bescherming is niet van toepassing op personen die een duidelijke schending hebben begaan van dit decreet of van de bindende gedragsnormen ter voorkoming van discriminatie.

§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende schending betrekking heeft, een melding doet, een klacht indient of gerechtelijke stappen onderneemt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid, de in deze paragraaf bedoelde handelingen verricht, kan hij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2, waar de handeling wordt verricht, om een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn ook van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen tewerkstellen in het kader van een arbeidsverhouding of die hun taken toewijzen.”.

Art. 17. In artikel 19 van hetzelfde decreet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) in paragraaf 1 van de Franse versie wordt het woord “extra-contractuelle vervangen door het woord “extracontractuelle”;

b) paragraaf 2 wordt aangevuld met de punten 3° en 4°, luidend als volgt:

“3° deze bedragen worden jaarlijks geïndexeerd, rekening houdend met de evolutie van de index van de consumptieprijzen. Vanaf de inwerkingtreding van het decreet worden deze bedragen jaarlijks op 1 januari aangepast volgens de wijziging van het indexcijfer van de consumptieprijzen bedoeld in het koninklijk besluit van 24 december 1993 tot uitvoering van de wet van 6 januari 1989 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen voor de maand november van het jaar voorafgaand aan de indexering. De startindex is die voor november 2022, gebaseerd op 2013, d.w.z. 127,92.

4° de schadevergoedingen en intresten voorzien in het decreet kunnen worden gecumuleerd met de beschermingsvergoedingen betaald naar aanleiding van de beëindiging van een arbeidsverhouding, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald bij of krachtens een wet of decreet.”.

Art. 18. In artikel 20 van hetzelfde decreet, gewijzigd bij het decreet van 2 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° er wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidend als volgt:

“ § 2/1. De voorzitter van de rechtbank kan positieve bevelen uitvaardigen om herhaling te voorkomen van soortgelijke handelingen die een inbreuk vormen op de bepalingen van dit decreet.”;

2° in paragraaf 3 worden de woorden “Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.” opgeheven.

Art. 19. In de Franse versie van hetzelfde decreet wordt het woord “handicapées” telkens vervangen door de woorden “en situation de handicap” en wordt het woord “handicapée” telkens vervangen door de woorden “en situation de handicap”.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Namen, 13 juli 2023.

De Minister-President,
E. DI RUPO

De Vice-President en Minister van Economie, Buitenlandse Handel, Onderzoek, Innovatie, Digitale Technologieën,
Ruimtelijke Ordening, Landbouw, het “IFAPME”, en de Vaardigheidscentra,
W. BORSUS

De Vice-Minister-President en Minister van Klimaat, Energie, Mobiliteit en Infrastructuren,
Ph. HENRY

De Vice-Minister-President en Minister van Tewerkstelling, Vorming, Gezondheid,
Sociale Actie en Sociale Economie, Gelijke Kansen en Vrouwenrechten,
Ch. MORREALE

De Minister van Ambtenarenzaken, Informatica, Administratieve Vereenvoudiging,
belast met Kinderbijslag, Toerisme, Erfgoed en Verkeersveiligheid,
V. DE BUE

De Minister van Huisvesting, Plaatselijke Besturen en Stedenbeleid,
Ch. COLLIGNON

De Minister van Begroting en Financiën, Luchthavens en Sportinfrastructuren,
A. DOLIMONT

De Minister van Leefmilieu, Natuur, Bossen, Landelijke Aangelegenheden en Dierenwelzijn,
C. TELLIER

Nota

(1) Zitting 2022-2023.

Stukken van het Waalse Parlement 1362 (2022-2023) Nrs. 1 tot 5.

Volledig verslag, openbare vergadering van 13 juli 2023.

Bespreking.

Stemming.

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2023/44136]

20 JUILLET 2023. — Ordonnance instaurant un cadre général pour la reconnaissance des qualifications professionnelles

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — *Dispositions générales*

Section 1^{re}. — Dispositions introductives

Article 1^{er}. La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Art. 2. La présente ordonnance prévoit la transposition partielle de la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 7 septembre 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, telle que modifiée par la directive 2013/55/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013 modifiant la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur (« règlement IMI »).

BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2023/44136]

20 JULI 2023. — Ordonnantie tot invoering van een algemeen kader voor de erkenning van beroepskwalificaties

Het Brusselse Hoofdstedelijke Parlement heeft aangenomen en Wij, Regering, bekrachtigen, hetgeen volgt :

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen*

Afdeling 1. — Inleidende bepalingen

Artikel 1. Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Art. 2. Deze ordonnantie heeft de gedeeltelijke omzetting tot doel van richtlijn 2005/36/EG van het Europees Parlement en de Raad van 7 september 2005 betreffende de erkenning van beroepskwalificaties, zoals gewijzigd door richtlijn 2013/55/ EU van het Europees Parlement en de Raad van 20 november 2013 tot wijziging van richtlijn 2005/36/EG betreffende de erkenning van beroepskwalificaties en verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (“IMI-verordening”).