



UNIA - Rapport parallèle sur la Charte sociale européenne

Le présent rapport a été rédigé par Unia. La préparation de ce rapport a été réalisée en concertation avec l'Institut Fédéral pour la protection et la promotion des Droits Humains (IFDH) qui introduit son propre rapport parallèle sur la base de son mandat respectif.

En Belgique, Unia est mandaté en tant qu'organisme de promotion de l'égalité et de lutte contre la discrimination. Par ailleurs, en tant qu'institution de défense des droits humains, nous protégeons notamment les droits des personnes en situation de handicap.

Parallèle Rapport charte Sociale Européenne cycle 2026

Article 3 Le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail

Article 3 §1 Santé et sécurité et environnement de travail

Question: Veuillez fournir des informations sur:

Le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveau et émergents, notamment:

- Dans l'économie des 'petits boulots' et les plateformes collaboratives
- En ce qui concerne le télétravail
- Dans les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées
- Dans les emplois liés au stress ou à des situations traumatisantes au travail, dans des emplois affectés par les risques liés aux changements climatiques.

Dans le cadre de son mandat en tant qu'organisme pour l'égalité, Unia demande une attention particulière pour **la discrimination, l'intimidation et le harcèlement, les discours de haine et les microagressions sur le lieu de travail. Ceux-ci créent souvent des situations traumatisantes pour les individus ou les groupes porteurs d'un critère protégé par la législation antidiscrimination.**

Des recherches montrent que la discrimination est également très fréquente sur le lieu de travail. Les enquêtes EU-MIDIS montrent que la discrimination joue un rôle important dans ces performances inégales sur le marché du travail. Au travail, 37 % des personnes d'origine subsaharienne ont subi de la discrimination sur le lieu de travail même¹, 17 % du groupe d'origine turque et 22 % des personnes interrogées d'origine marocaine ont subi de la discrimination au travail². Parmi les personnes LGBTI, 18 % ont déclaré s'être senties discriminées au travail au cours des 12 derniers mois, et 14 % ont subi au cours

¹ [Being Black in the EU. Experiences of people of African descent – EU Survey on immigrants and descendants of immigrants](#)

² FRA EUMIDIS, [In the past 5 years have you ever felt discriminated against because of skin colour / ethnic origin / religion when looking for work? \(Discrimination\) visualisation : Country detail All, Belgium - EUMIDIS](#)

des 5 dernières années une attitude négative sur le lieu de travail en raison de leur statut LGBTI³, 38 % cachent leur genre ou leur orientation sexuelle au travail⁴. Plus spécifiquement parmi les personnes transgenres et non binaires, 34 % déclarent avoir subi une discrimination au travail au cours des deux dernières années⁵.

Par ailleurs, 29 % des personnes juives cachent également leur identité ou leur religion au travail⁶. Une enquête de la KBS⁷ montre que 69 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap subissent de la discrimination. Une enquête d'Unia⁸ révèle que 21,6 % des personnes interrogées ont subi, au cours des 12 dernières années, une discrimination fondée sur l'âge dans le domaine de l'emploi.

Les conséquences négatives des déclarations, comportements et harcèlements discriminatoires sur les personnes concernées sont de mieux en mieux identifiées. Des recherches néerlandaises montrent une corrélation positive entre une discrimination ethnique vécue antérieurement et à la fois la dépression et les risques cardiovasculaires⁹. Dans une enquête limitée en Flandre sur la discrimination vécue sur le lieu de travail par les personnes de couleur, 53 % rapportent des dommages psychiques tels que l'anxiété, la dépression, le burn-out, le stress post-traumatique¹⁰. Encore 21 % ont également subi des dommages physiques à cause de l'incident, tels que des troubles du sommeil, l'épuisement, une tension artérielle élevée, des palpitations, des troubles gastriques et intestinaux. Une étude de synthèse américaine montre que les groupes minoritaires (sur la base de la couleur de peau ou de l'origine, du sexe, du handicap, de l'orientation sexuelle, de la religion) subissent plus souvent de la discrimination, du harcèlement, des comportements transgressifs et des abus sur le lieu de travail. Cela a des conséquences négatives sur leur santé mentale et physique, et a un impact négatif sur leur vie familiale. La discrimination est liée à un taux d'absentéisme plus élevé, mais aussi à un rythme de travail plus faible, une productivité moindre et une sortie prématurée de l'emploi¹¹. Les victimes de microagressions discriminatoires déclarent également des intentions plus élevées de quitter leur emploi prématurément¹². La discrimination a ainsi également des conséquences néfastes sur la santé et la compétitivité des entreprises. Bien entendu, la discrimination sous toutes ses formes complique la collaboration efficace et la créativité sur le lieu de travail et a un impact

³ FRA EUMIDIS, LGBTIQ -Survey II, 2020: [In the past 5 years have you experienced a general negative attitude at work against people due to them being LGBTI? \(Discrimination\) visualisation : EU map All, All, Often - LGBTI](#)

⁴ [LGBTIQ equality at a crossroads – Progress and challenges](#)

⁵ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2025), *Leven als transgender en-of gender non-binair persoon in België*, Brussel, p. 74. <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/211%20-%20Leven%20als%20transgender%20en-of%20gender%20non-binair%20persoon%20in%20Belgi%C3%AB.pdf>

⁶ [Jewish People's Experiences and Perceptions of Antisemitism – EU Survey of Jewish People](#)

⁷ [Zoom: Handicap & werk 2024](#)

⁸ [Rapport Agisme_NL.pdf](#)

⁹ Ikram, M. U. Z. (2016). Social determinants of ethnic minority health in Europe. Universiteit van Amsterdam

¹⁰ LEVL, 2023, [Onderzoek-discriminatie-op-de-werkvloer.pdf \(levl.be\)](#)

¹¹ Okechukwu, C.A., Souza, K., Davis, K.D. and de Castro, A.B. (2014), Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *Am. J. Ind. Med.*, 57: 573-586

¹² [Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations: Evidence and Impact - Lilia M. Cortina, Dana Kabat-Farr, Emily A. Leskinen, Marisela Huerta, Vicki J. Magley, 2013 \(sagepub.com\)](#) -

négalif sur l'image de l'entreprise. D'éventuelles procédures judiciaires peuvent engendrer des coûts à long terme.

Sur le plan sociétal, la discrimination au travail se traduit par des coûts élevés en matière d'allocations de maladie et de chômage, l'exclusion structurelle de certains groupes de travailleurs du marché du travail et des tensions sociales.

La contribution du Gouvernement belge décrit les obligations de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 et du Code du bien-être, titre 3. Unia les analyse au regard des défis spécifiques posés par la discrimination, le harcèlement discriminatoire, la haine, la violence et les microagressions, ainsi qu'en lien avec la législation anti-discrimination (La législation anti-discrimination ne contient en effet aucune obligation en matière de prévention de la discrimination).

Unia estime que la politique de prévention actuelle de la loi et du code du bien-être est insuffisamment obligatoire, adaptée et élaborée pour répondre à la spécificité des risques de discrimination au travail, et ce pour les raisons suivantes :

- La discrimination (directe et indirecte, le fait de donner l'ordre de discriminer, le refus d'aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, l'intimidation ou le harcèlement, les discours de haine, la violence et les microagressions) relève en théorie des aspects psychosociaux du travail. L'art. 32/1 de la loi sur le bien-être dispose en effet : « *Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique, éventuellement accompagné d'un dommage physique, à la suite d'une exposition aux éléments de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des circonstances de travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquels l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.* » À l'instar d'Unia, la commission d'experts observe également dans son rapport d'évaluation¹³ des lois antidiscrimination, Unia constate que, hormis le cas du harcèlement, la discrimination n'est pas prise en compte dans le cadre de la politique de prévention des risques psychosociaux.
- La lutte contre la discrimination ne figure pas dans les missions légales ni dans les exigences de formation des personnes de confiance et des conseillers en prévention (internes et externes). Ils ne sont dès lors pas suffisamment familiarisés avec la spécificité de ces risques ni avec l'impact de ceux-ci sur les personnes concernées.
- La loi sur le bien-être ne s'applique qu'à la phase de l'emploi, tandis que les lois antidiscrimination s'appliquent aussi au recrutement et au licenciement. Or, les discriminations lors du recrutement, de la promotion ou du licenciement ont également un impact sur le bien-être des travailleurs qui n'ont pas été directement touchés mais qui prennent conscience du climat non inclusif dans lequel

¹³ [Evaluatiecommissie Antidiscriminatiewetten - Verslag 22.08.18.pdf](#)

ils exercent leur activité. En pratique, les risques de discrimination ne se limitent souvent pas à un seul aspect de la relation de travail.

- La législation sur le bien-être protège uniquement les travailleurs et les personnes assimilées (comme les stagiaires), mais pas les freelances ni les bénévoles, alors qu'ils relèvent bien du champ d'application des lois antidiscrimination (relations de travail).
- La législation sur le bien-être vise à protéger l'ensemble des travailleurs et s'inscrit davantage dans un cadre de gestion des conflits, tandis que la législation antidiscrimination vise principalement la protection des victimes et adopte une approche fondée sur les droits fondamentaux. Les acteurs de la législation sur le bien-être ne sont souvent pas familiarisés, par exemple, avec la répartition de la charge de la preuve qui s'applique spécifiquement aux litiges en matière de discrimination.
- La législation antidiscrimination exige que les victimes, les lanceurs d'alerte, les témoins et les personnes qui apportent leur assistance bénéficient également d'une protection contre les représailles. La législation relative au bien-être ne prévoit aucune protection des personnes apportant leur assistance ni des lanceurs d'alerte. En outre, le régime applicable aux lanceurs d'alerte dans le secteur public fédéral exclut même explicitement, à l'article 2, § 2, de la loi du 8 décembre 2022 relative aux canaux de signalement et à la protection des auteurs de signalement d'atteintes à l'intégrité au sein des autorités fédérales et de la police intégrée (M.B., 23 décembre 2022), les signalements portant sur la discrimination et le harcèlement de son champ d'application (et donc de la protection contre les représailles).
- Par rapport à la loi relative au bien-être, les lois antidiscrimination prévoient par exemple une protection contre les représailles plus large et moins formaliste pour les victimes, les lanceurs d'alerte, les témoins et les personnes qui apportent leur assistance. La loi relative au bien-être prévoit uniquement une protection contre les représailles dans le cadre d'une demande formelle ou informelle d'intervention psychosociale pour des faits de violence, de harcèlement ou de comportement sexuel non désiré au travail. Pour les demandes informelles d'intervention psychosociale concernant d'autres faits de discrimination, la législation relative au bien-être n'offre aucune protection contre les représailles. En ce qui concerne le « harcèlement dans le cadre des relations de travail » (à savoir le harcèlement et la violence au travail à caractère discriminatoire ainsi que les comportements sexuels non désirés au travail), les lois antidiscrimination prévoient actuellement l'application exclusive de la législation relative au bien-être pour les travailleurs et les personnes assimilées¹⁴. Comme l'a remarqué le rapport final de la commission d'experts qui a évalué les lois antidiscrimination¹⁵, la définition du harcèlement dans cette dernière législation n'est toutefois pas conforme à la définition du harcèlement figurant dans les directives de l'UE en matière de non-discrimination. La loi du 4 août 1996 prévoit en effet qu'il ne peut être question d'intimidation que lorsque plusieurs actes ont été commis et portent atteinte à la personnalité, à

¹⁴ Artikel 6 Antiracismewet van 30 juli 1981; artikel 6 Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007; artikel 7 Genderwet van 10 mei 2007.

¹⁵ [Evaluatiecommissie Antidiscriminatiewetten - Verslag 22.08.18.pdf](#)

la dignité ou à l'intégrité du travailleur¹⁶. En revanche, les directives anti-discrimination de l'UE n'exigent pas la répétition d'actes préjudiciables pour pouvoir parler de harcèlement. Actuellement, les victimes de discrimination sur le lieu de travail peuvent uniquement demander une intervention informelle via le CPAP, tout comme les victimes de « charge psychosociale » (comme par ex. le stress, le burn-out...). En effet, les infractions à la législation antidiscrimination et les situations de racisme ou de formes apparentées d'intolérance sur le lieu de travail répondent à la définition (large) de la « charge psychosociale » dans la loi sur le bien-être. En revanche, elles ne peuvent pas introduire une « demande formelle d'intervention psychosociale » comme les victimes de « harcèlement » ou de « violence ». Or, le harcèlement ou la violence fondés sur une caractéristique personnelle légalement protégée (« intimidation » dans les directives européennes antidiscrimination) constituent l'une des différentes formes de discrimination interdite. Unia estime que les victimes de discrimination doivent, par conséquent, pouvoir recourir aux mêmes procédures de plainte ou à des procédures équivalentes. En droit de la discrimination, les personnes concernées disposent du droit de demander directement l'assistance d'un syndicat ou d'une autre organisation de défense d'intérêts, de solliciter un avis indépendant auprès d'Unia/de l'IEFH ou d'introduire directement une plainte auprès de l'inspection du travail, de la police ou du ministère public. Le code du bien-être prévoit l'épuisement des procédures internes et externes et offre des possibilités plus limitées de s'adresser directement à l'inspection Contrôle du bien-être au travail.

- L'absence d'une politique de prévention obligatoire en matière de discrimination sous toutes les formes légalement interdites, pour tous les types de travailleurs et à toutes les phases de la relation de travail, avec des analyses de risques périodiques obligatoires, des plans et mesures de prévention obligatoires ainsi que des canaux et procédures de signalement internes et externes offrant une protection juridique suffisante, concerne tous les types d'employeurs et tous les secteurs du marché du travail belge. Nous renvoyons à cet égard à la [recommandation AAR 105 d'Unia](#). On reprends ici [un résumé de la recommandation](#) :

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

Même si chacun des différents niveaux de pouvoir interdit la discrimination, il n'existe encore aucune obligation légale spécifique de prendre des mesures de prévention afin de l'empêcher. À l'échelon fédéral, la loi sur le bien être instaure certes une obligation de garantir le bien-être des travailleurs par le biais d'analyses périodiques des risques et de plans de prévention. Cependant, bien que divers aspects du bien-être au travail (comme la sécurité au travail, la protection de la santé des travailleurs sur le lieu de travail, les risques psychosociaux du travail, l'hygiène au travail,

¹⁶ Pesterijen op het werk worden in deze wet gedefinieerd als “een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer (...) wordt aangetast” (Art. 32ter, 2°, van de wet van 4 augustus 1996).

etc.) soient abordés dans un tel plan de prévention global, Unia demande, pour différentes raisons, d'introduire une politique de prévention en matière d'égalité de traitement par le biais de la législation antidiscrimination. À cet égard, Unia préconise de laisser aux employeurs la possibilité d'intégrer ces mesures de prévention à leur plan de prévention global et d'étendre les compétences des services existants de prévention et de protection au travail afin qu'ils puissent conseiller l'employeur.

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

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

Unia propose de prévoir une période de transition afin de sensibiliser à cette politique de prévention en faveur de l'égalité de traitement. La plateforme de formation en ligne [eDiv](#) a été récemment adaptée de façon à offrir davantage d'informations sur la prévention de la discrimination aux partenaires sociaux et aux services de prévention.

Pour un certain nombre de secteurs, le problème se pose de manière encore plus aiguë :

- Pour l'économie de plateforme en particulier, le rôle central des notes et des avis des clients constitue également un risque supplémentaire. D'une part, cela fait que les travailleurs de plateforme travaillent en permanence dans un environnement compétitif et axé sur la performance ; d'autre part, cela les expose aussi aux préjugés, à la haine et à la discrimination, que la gestion algorithmique peut amplifier et renforcer¹⁷.

¹⁷ Meijerink J., Het ontwerp van inclusief platformwerk: Een ecosysteem benadering, Position Paper, Universiteit Twente, p. 6

- Une étude d'HIVA¹⁸ stipule que : « Les plateformes doivent donc être obligées de prévoir (..) davantage de transparence et de possibilités de signaler les problèmes de discrimination, de harcèlement et de traitement inéquitable, ainsi que des mécanismes pour y remédier et en assurer le suivi. Les plateformes doivent également être obligées de faire des efforts pour mesurer la prévalence de la discrimination, du harcèlement et du traitement inéquitable et pour déterminer qui en est le plus touché. Dans certains cas, cela peut se faire en apportant de petits changements (par exemple, ne plus exiger qu'un travailleur de plateforme ajoute une photo à son profil). Pour tout cela, la transparence de la direction, algorithmique ou non, est d'une importance cruciale. Sans cette transparence, p. ex. des formes de discrimination, qu'elles soient intentionnelles ou qu'elles constituent un effet secondaire involontaire de l'utilisation d'algorithmes, peuvent trop longtemps rester sous le radar ». Le HIVA recommande donc une réglementation de qualité et une application adéquate du travail de plateforme qui donnent la priorité à la lutte contre la discrimination, le harcèlement et le traitement inéquitable.
- D'autres emplois précaires également, souvent à temps partiel, moins bien rémunérés et temporaires par nature, connaissent des défis spécifiques en matière de discrimination, pensons notamment aux aide-ménagères du secteur des titres-services ou au secteur de l'intérim. Bien que ces secteurs, en raison de leur caractère accessible, emploient souvent, à l'instar de l'économie des plateformes, de nombreuses personnes issues de groupes vulnérables (d'origine étrangère, peu qualifiées, femmes, jeunes, etc.), ils sont confrontés à des problèmes spécifiques et persistants de demandes discriminatoires de la part des clients. Des recherches et reportages dans le média¹⁹ montrent que les entreprises intermédiaires accèdent encore trop souvent à ces demandes, et ce malgré l'interdiction légale et l'inscription de la non-discrimination comme condition d'agrément. Cela entraîne une discrimination entre les travailleurs eux-mêmes, de sorte que certains profils légalement protégés ont moins de chances d'obtenir un emploi et restent plus souvent cantonnés à de petits emplois à temps partiel. Même lorsque l'instance intermédiaire ne répond pas favorablement à la demande consistant, par exemple, à ne pas envoyer de travailleur d'origine étrangère, ces travailleurs sont exposés à des situations dangereuses sur le lieu de travail, telles que l'intimidation et le harcèlement, les discours de haine et les microagressions, et parfois même la violence. Un jugement récent du tribunal du travail de Malines illustre cette problématique.²⁰

¹⁸ Lenaert, K., ea. Personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en de platformeconomie, HIVA, KULeuven, 2023, p 107 [Rapport A4 NEDERLANDS-HIVA](#)

¹⁹ [60% van de dienstenchequebedrijven discrimineert nog altijd | Unia](#)

²⁰ [Unia en slachtoffer krijgen gelijk in zaak gewelddadige... | Unia](#)

§2 Réglementation de matière de santé et de sécurité

Question B : Veuillez fournir des informations sur:

- **Les mesures prises pour garantir que les travailleurs indépendants, les télétravailleurs et les travailleurs domestiques sont protégés par les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail**

Comme l'a déjà exposé le gouvernement belge, les travailleurs indépendants ne sont pas protégés par la législation et le code relatifs au bien-être, sauf s'ils doivent exécuter leurs prestations sous l'autorité d'une autre personne.

En principe, les travailleurs indépendants sont toutefois protégés contre la discrimination en vertu des lois antidiscrimination qui s'appliquent à toutes les formes de relations de travail. Ils ne peuvent cependant pas faire appel à des personnes de confiance ou à des conseillers en prévention internes ou externes. Ils ne peuvent pas non plus recourir aux demandes informelles et formelles d'intervention psychosociale. Ils ne sont pas inclus dans les analyses de risques périodiques et les mesures de prévention ne doivent pas non plus nécessairement s'appliquer à eux.

Article 3§3 de la Charte révisée (article 3§2 de la Charte de 1961). Application de la réglementation en matière de santé et de sécurité

Question : Veuillez fournir des informations sur les mesures prises pour assurer le contrôle de l'application des réglementations en matière de santé et de sécurité concernant les catégories vulnérables de travailleurs.

Comme pour les questions précédentes, Unia limite sa contribution aux aspects liés à la discrimination dans le domaine du bien-être au travail.

- **Fragmentation des compétences entre les services d'inspection concernant le contrôle et la prévention de la discrimination :**

L'AR du 24 OCTOBRE 2008 désignant les fonctionnaires chargés de surveiller le respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de ses arrêtés d'exécution » a désigné, pour tout ce qui concerne le contrôle du respect de l'interdiction de discrimination, la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Au sein du CLS, des fonctionnaires de référence pour la discrimination ont depuis lors été désignés et formés. Le CLS a également conclu un protocole de coopération avec les organes d'égalité Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

En matière de bien-être, comme le mentionne à juste titre l'autorité belge, c'est toutefois la Direction générale Contrôle du bien-être au travail qui est compétente. Bien que, pour le harcèlement et l'intimidation discriminatoires, la législation antidiscrimination renvoie depuis longtemps déjà aux acteurs et aux procédures du code du bien-être, l'expertise du CBE en matière de lutte contre les discriminations au sein de ce service d'inspection est actuellement encore peu développée.

Étant donné que la discrimination en matière de recrutement, de licenciement, de promotion et de formation, de conditions de travail et d'organisation coexiste souvent avec la discrimination dans les relations interpersonnelles, cette répartition des tâches ne conduit pas toujours à une approche cohérente. Elle complique en outre une approche dans laquelle le Contrôle des lois sociales peut également imposer des mesures préventives à titre de sanction en cas d'infractions moins graves en matière de discrimination ou pour éviter toute récidive. Pourtant, dès 2015, le parlement fédéral demandait déjà de : « prévoir un système dans lequel, [...], la direction générale Contrôle des lois sociales peut, sur la base de l'article 21, 3°, du Code pénal social, accorder à l'auteur potentiel de l'infraction un délai pour se mettre en règle. L'employeur doit, dans ce délai, prouver qu'il a pris des mesures claires pour prévenir toute forme de discrimination sur le marché du travail. Ces mesures doivent être SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et limitées dans le temps). »

- **Absence de sanctions en cas d'absence de politique de prévention en matière de discrimination:**

En effet, il n'existe aucune obligation légale (ni dans la législation anti-discrimination, ni dans le Code du bien-être au travail) d'adopter également une politique de prévention appropriée spécifiquement axée sur la discrimination sous toutes ses formes.

Les articles 121, 122 et suivants du Code pénal social ne prévoient actuellement des sanctions pénales que pour les employeurs qui omettent intentionnellement de mettre en place une politique de prévention appropriée en matière de harcèlement au travail ou qui omettent de réagir de manière appropriée à un signalement de harcèlement au travail.

Le harcèlement fondé sur des critères protégés par les lois anti-discrimination (tels que l'origine, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion ou les convictions, l'âge, etc.) constitue également l'une des cinq formes de « discrimination » interdites ou – en cas d'intention - punissables (à côté, par exemple, de la discrimination directe ou indirecte, du refus d'aménagements raisonnables en cas de handicap, de l'injonction de discriminer).

Puisqu'il s'agit d'infractions similaires, un même régime de sanctions en matière de politique de prévention contre, d'une part, le harcèlement et, d'autre part, la discrimination semble indiqué. Unia propose d'imposer également une politique de prévention pour toutes les autres formes de discrimination interdites et d'inclure aussi les infractions dans les articles 121 et 122 du Code pénal social.

Article 6 – Droit de négociation collective

Article 6§4 Action Collective

Questions A et B

Unia n'aborde pas l'art. 6§4 de la CSE à partir d'une analyse générale du droit de grève (admissibilité des restrictions, service minimum, règles de procédure, etc.). Conformément à ses missions légales, Unia se concentre sur la question de savoir si l'exercice de l'action collective, telle que le droit de grève, est en pratique compromis par des représailles discriminatoires ou par une inégalité de traitement relevant de la loi antidiscrimination du 10 mai 2007, en particulier via le critère protégé des « convictions syndicales ».

L'effectivité de l'action collective suppose en effet que les travailleurs et les acteurs syndicaux soient préservés de représailles discriminatoires lorsqu'ils participent à une action de grève. La législation

antidiscrimination belge protège les travailleurs contre une différence de traitement fondée sur les « convictions syndicales » qui ne peut être justifiée de manière adéquate. Ces « convictions syndicales » comportent 3 composantes, à savoir l'affiliation à une organisation syndicale, l'appartenance à une organisation syndicale et l'activité syndicale ([Cour constitutionnelle, 2 avril 2009 | Unia](#)).

La jurisprudence confirme que la participation à un arrêt de travail spontané qui n'est pas organisé par le syndicat (une « grève sauvage ») peut également être considérée comme l'expression d'une conviction syndicale personnelle ([Tribunal du travail de Gand, 11 juillet 2019 | Unia](#)). Des sanctions sélectives, par exemple uniquement à l'encontre d'un porte-parole qui a expliqué dans les médias les raisons d'une grève, peuvent également être discriminatoires ([Cour du travail de Gand, division Gand, 12 février 2020 | Unia](#); [Cour du travail de Bruxelles \(néerlandophone\), 25 novembre 2025 | Unia](#)).

Pour une analyse plus large de la jurisprudence relative à la discrimination fondée sur les convictions syndicales, Unia renvoie à [Analyse de jurisprudence sur la discrimination fondée sur les convictions syndicales... | Unia](#).

**Interfederal center for equal opportunities
and the fight against racism and discriminations**

Place Victor Horta 40 • 1060 Saint-Gilles
T+32(0)2 212 30 00

www.unia.be   