

ÉDITION SPÉCIALE

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Les lois anti-discrimination et leurs critères protégés | [P.2](#)

Acteurs déterminants dans le cadre d'une politique de bien-être pour les travailleurs : le conseiller en prévention et la personne de confiance | [P.5](#)

DEAL Emploi partie 2 : Monitoring diversité | [P.10](#)

De nouvelles mesures protectrices pour les travailleurs concernant les discriminations et les risques psychosociaux sur le lieu de travail | [P.11](#)

Lanceurs d'alerte: procédure et canal de signalement internes obligatoires | [P.13](#)

Save the date ! | [P.16](#)

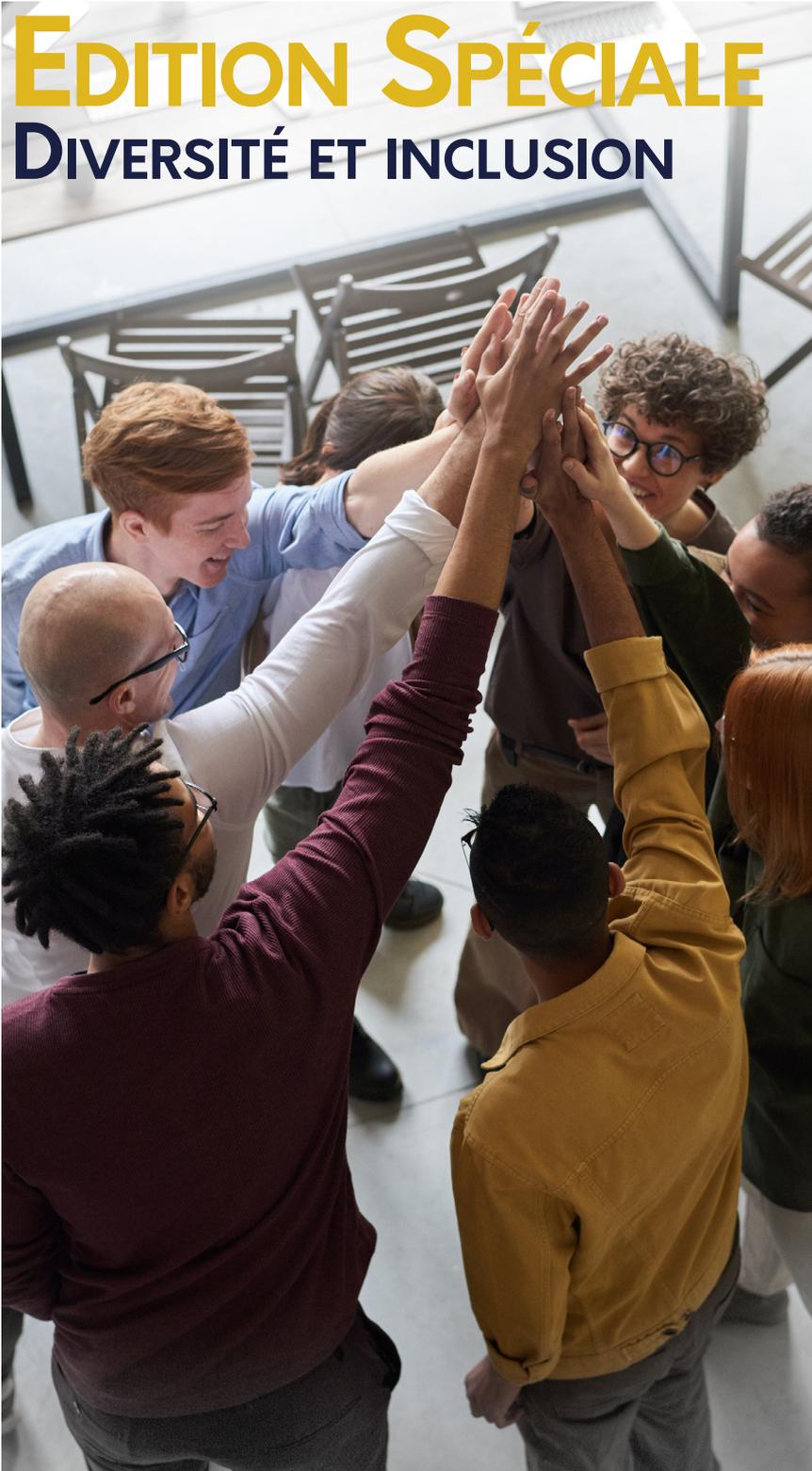
Qui dit diversité, dit biodiversité ! | [P.17](#)

Agenda des formations | [P.22](#)

Actualités diverses | [P.23](#)

- Adoption du 1er plan wallon contre le racisme : 38 mesures concrètes
- Actions positives pour plus de diversité : Comment les intégrer dans votre entreprise ?
- Inclure la diversité culturelle dans les équipes de volontaires

Promotion des activités des membres | [P.24](#)



LES LOIS ANTI-DISCRIMINATION ET LEURS CRITÈRES PROTÉGÉS

En Belgique, la lutte anti-discrimination est consacrée dans trois textes légaux :

- la ***loi générale du 10 mai 2007*** tendant à lutter contre certaines formes de discriminations qui remplace la loi du 25 février 2003 ;
- la ***loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes***, qui vient remplacer la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ;
- la ***loi du 30 juillet 1981*** tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

Ces lois énoncent une série de critères protégés. Toute discrimination directe ou indirecte sur base de ces critères est interdite. En revanche, toute différence de traitement ne constitue pas une discrimination. Les lois prévoient des motifs spécifiques et généraux de justification objective. Les Communautés et les Régions ont également adopté des textes visant à lutter contre certaines formes de discriminations dans des domaines correspondant à leurs compétences.

QU'ENTEND-ON PAR DISCRIMINATION ?

La notion de discrimination vise toute différence de traitement fondée sur l'un des critères légalement protégés et qui n'est pas justifiée de manière objective par l'un des motifs autorisés par les lois anti-discriminations.

La discrimination peut être directe ou indirecte. Elle est directe si, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sans que cela ne fasse l'objet d'une justification objective sur base de la loi. Elle est indirecte si une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés, sans que cela ne fasse l'objet d'une justification objective sur base de la loi.

L'injonction de discriminer, le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée et le harcèlement sont également considérés comme des discriminations.

De nouvelles formes de discrimination, déjà reconnues en pratique, notamment par *Unia*, auront bientôt une reconnaissance et une définition légale : discrimination multiple, intersectionnelle et par association.

QUELS SONT LES CRITÈRES PROTÉGÉS ?

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite loi « genre ») interdit la discrimination en raison du sexe, de la grossesse, de la procréation médicalement assistée, de l'accouchement, de l'allaitement, de la maternité, des responsabilités familiales, de l'identité de genre, de l'expression de genre, des caractéristiques sexuelles et du changement de sexe. Ces 11 critères ont été ajoutés à la loi genre par la *loi du 15 novembre 2022* (entrée en vigueur le 19 janvier 2023). Auparavant, la loi ne protégeait que le critère du sexe, ce qui ne correspondait plus à la réalité des discriminations rencontrées. Le critère protégé du changement de sexe va être remplacé par la notion de transition médicale ou sociale qui permet de mieux refléter la diversité que peut revêtir la transition d'une personne, que ce soit une transition physique et/ou sociale (ex. : adaptation des papiers d'identité).

La loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie interdit la discrimination en raison de la nationalité, de la prétendue race, de la couleur de la peau, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique.

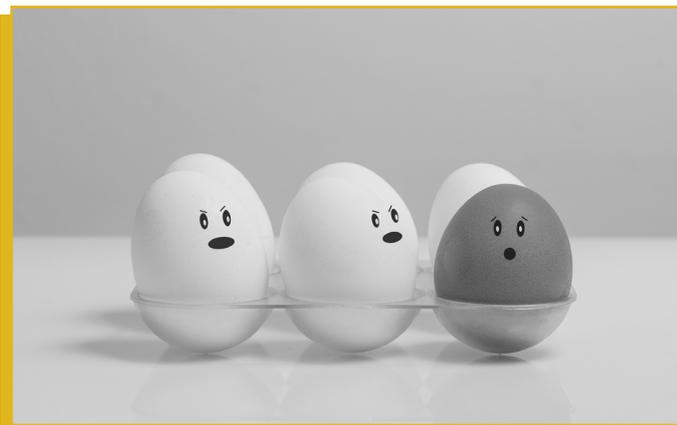


QUELS SONT LES ORGANES COMPÉTENTS POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

Deux organismes sont compétents pour lutter contre les discriminations : *Unia* et l'*Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*. Leur compétence dépend du critère protégé qui est en cause. Ces deux organismes peuvent être contactés par les victimes et témoins de discriminations. Ils peuvent informer toute personne sur ses droits et obligations en matière de lutte contre les discriminations et apportent soutien et assistance aux victimes de discrimination dans leurs démarches pour déposer plainte. Ils peuvent également agir en justice en leur nom propre, sans avoir besoin du consentement d'une victime identifiée, pour défendre l'intérêt collectif dont le législateur leur a confié la sauvegarde. Ils jouent également un rôle de prévention et de sensibilisation, notamment en accompagnant les employeurs qui souhaitent mettre en place une politique de diversité au sein de leur entreprise. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est compétent pour lutter contre les discriminations sur base des 11 critères de la loi genre. Unia est compétent pour tous les autres critères, hormis celui de la langue pour lequel aucun organisme public n'a reçu de compétence spécifique.

L'INTERDICTION DE DISCRIMINATION DANS LES RELATIONS DE TRAVAIL

Le champ d'application des trois lois anti-discrimination et de leurs critères protégés s'étend notamment aux relations de travail. Les lois s'appliquent, entre autres, mais pas exclusivement, aux conditions pour l'accès à l'emploi, aux dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, ainsi qu'aux dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail.



Une discrimination n'est pas toujours intentionnelle ni consciente. L'employeur doit être attentif à ne pas commettre de discrimination durant toute la durée de la relation de travail, que ce soit au cours du processus de recrutement (formulation de l'offre d'emploi, critères de sélection,...), pendant la relation de travail (octroi de congés thématiques, conditions de travail, avantages sociaux,...) ou lorsque celle-ci prend fin (motifs et modalités du licenciement).

Protections particulières

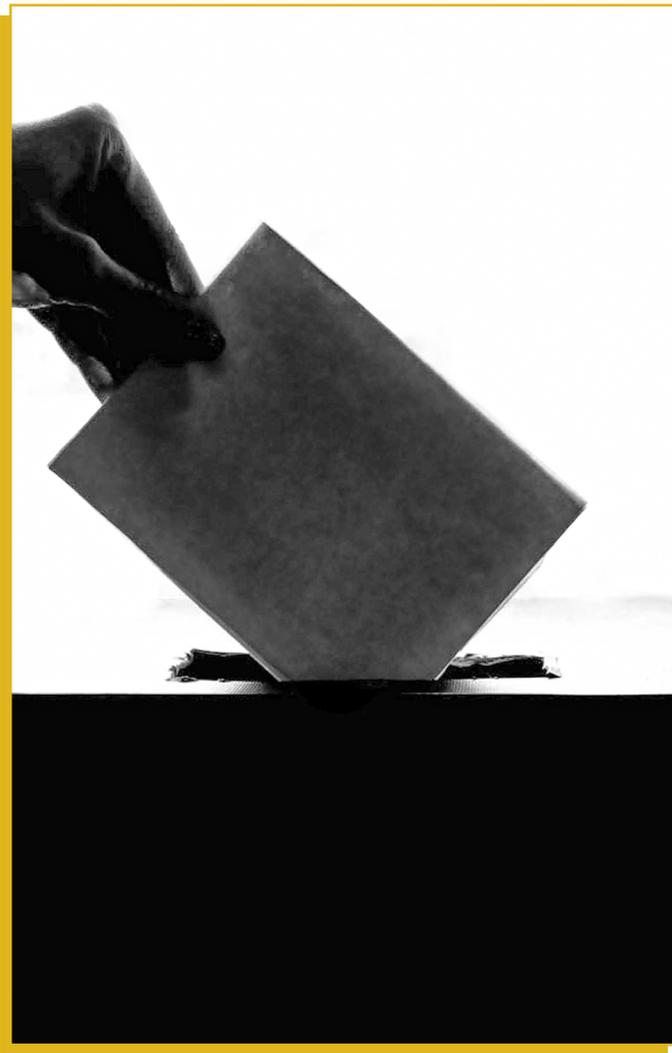
Certains critères protégés entraînent une protection spécifique, en particulier les critères protégés du sexe et des responsabilités familiales. Ainsi, par exemple, une travailleuse enceinte ne peut pas être licenciée, à partir du moment où l'employeur est informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Sont également protégés contre le licenciement, entre autres, la travailleuse qui allaite et/ou tire son lait, le travailleur qui bénéficie d'un congé de paternité, d'un congé de naissance, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental ou encore le travailleur qui bénéficie d'un congé d'aidant-proche.

Justification de certaines différences de traitement

Certaines différences de traitement pourront être justifiées de manière objective, conformément aux textes légaux. Ainsi, dans le contexte des relations de travail, la loi générale anti-discrimination prévoit qu'une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, le sexe ou un handicap peut (uniquement) être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes, c'est-à-dire si une caractéristique déterminée, liée à l'un des critères précités, est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées. Cette exigence doit reposer sur un objectif légitime et être proportionnée par rapport à celui-ci. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

En matière de relations de travail, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.



Les motifs généraux de justification peuvent également être invoqués. Ainsi, une distinction directe ou indirecte ne constitue pas une discrimination si elle est imposée par ou en vertu d'une loi, si elle constitue une mesure d'action positive ou si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. En cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il doit être démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Plaintes et sanctions

Si un travailleur est victime d'une discrimination, il peut s'adresser à Unia ou à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, mais aussi directement au Contrôle des lois sociales, qui pourra mettre en place une procédure de conciliation, établir un rapport décrivant les faits et même dresser un procès-verbal dans des cas graves et flagrants où l'employeur refuse de mettre fin à la discrimination.

Lorsqu'une plainte motivée ou une action en justice est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une discrimination sur base d'un critère protégé survenue dans le domaine des relations de travail, l'employeur ne peut pas adopter une mesure préjudiciable (rupture du contrat de travail, modification des conditions de travail) à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Les travailleurs victimes d'une discrimination sur base d'un des critères protégés ont droit à une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de rémunération brute, cumulable en principe avec une indemnité pour licenciement abusif. La victime peut également choisir de réclamer une indemnisation du dommage réellement subi plutôt qu'une indemnisation forfaitaire. Elle devra alors prouver l'étendue du dommage réellement subi.

L'employeur qui commet une discrimination de manière intentionnelle s'expose également à une peine d'emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50€ à 1000€ (à multiplier par les centimes additionnels).

Service juridique de la CODEF

ACTEURS DÉTERMINANTS DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE DE BIEN-ÊTRE POUR LES TRAVAILLEURS : LE CONSEILLER EN PRÉVENTION ET LA PERSONNE DE CONFIANCE



Le bien-être au travail est défini dans la [loi du 4 août 1996](#) comme étant l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Selon elle, on peut favoriser le bien-être par des mesures ayant trait à la sécurité, la protection de la santé, la charge psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail et l'environnement de travail. Plusieurs acteurs interviennent dans la politique de prévention.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur détermine les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail peut être menée ainsi que les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour promouvoir le bien-être du travailleur lors de l'exécution de son travail. Il doit donc appliquer les principes généraux de prévention suivants :

- Éviter les risques ;
- Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- Prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;

- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé ;
- Limiter les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique ;
- Limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure ;
- Planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail ;
- Informer les travailleurs sur la nature de leurs activités, les risques résiduels liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers ;
- Donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions ;
- Prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail.

Vous trouverez de plus amples informations sur les [obligations de l'employeur en matière de bien-être au travail](#) sur le site de la CODEF.

LE SERVICE EXTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (SEPP)

Des services externes pour la prévention et la protection au travail (SEPP) sont institués et agréés afin d'exécuter les missions que les services internes pour la prévention et la protection au travail des entreprises ou institutions ne sont pas en mesure d'effectuer.

Cet organe répond plus particulièrement aux besoins des petites et moyennes associations qui ne disposent pas des moyens suffisants pour faire assurer par le service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP) l'ensemble des attributions imposées par la réglementation.

Attention, l'affiliation à un SEPP ne libère pas l'employeur de son obligation d'instaurer un SIPP !!!

Les services externes sont composés de deux sections :

- ✓ une section gestion des risques qui est élaborée de façon multidisciplinaire (conseillers en prévention spécialisés dans la sécurité du travail, la médecine du travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, les aspects psychosociaux) et dirigée par un ingénieur - conseiller en prévention niveau I.
- ✓ une section médecine du travail qui est chargée de la surveillance médicale des travailleurs et dirigée par un conseiller en prévention - médecin du travail et comprend le personnel infirmier et administratif nécessaire à la réalisation de la surveillance de la santé.



LE SERVICE INTERNE POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL (SIPP)

Le service interne de protection et de prévention au travail (SIPP) assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de toutes les autres mesures et activités de prévention.

Chaque employeur doit créer, dans son association, un service interne. A cet effet, il dispose d'au moins un conseiller en prévention (CP). Lorsqu'il y a plusieurs conseillers en prévention, l'un d'entre eux est chargé de la direction du service.

LE CONSEILLER EN PRÉVENTION

Un conseiller en prévention (CP) assiste l'employeur dans l'application des mesures se trouvant dans la loi sur le bien-être. Il a également une fonction de conseil à l'égard de l'employeur et des travailleurs. Les conseillers en prévention remplissent leur mission en toute indépendance par rapport à l'employeur et aux travailleurs. Ils ne peuvent subir aucun inconvénient concernant leurs activités en tant que conseiller en prévention. Le CP qui fait partie du personnel de l'association où il exerce sa fonction ne peut être ni un représentant des employeurs ni un représentant du personnel. En outre, il ne peut subir aucun préjudice lié à ses activités en tant que conseiller en prévention.

Quelles sont les missions générales du conseiller en prévention ?

Le CP poursuit des missions d'avis :

- Participe à l'identification des dangers et donner des avis sur l'évaluation des risques, le plan global de prévention et le plan annuel d'action ;
- Participe à l'examen des causes des accidents du travail ;
- Donne un avis sur les différents thèmes qui concernent l'ensemble du code du bien-être au travail, y compris le travail avec des tiers ;
- Rend des avis sur la rédaction des instructions et l'information, l'accueil et la formation des travailleurs ;
- Est à la disposition des personnes présentes dans l'entreprise pour toutes les questions qui relèvent de l'application de la législation ;

- Participe à l'application des mesures à prendre en cas de danger grave et immédiat, à l'élaboration des procédures d'urgence interne et à l'organisation des premiers secours.

Pour plus de précisions quant aux missions du CP, nous vous renvoyons vers le livre II : Structures organisationnelles et concertation sociale du Code du bien-être : *Titre 1er: Le service interne pour la prévention et la protection au travail.*

Qui peut être désigné comme conseiller en prévention ?

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de CP. Pour les entreprises qui comptabilisent 20 travailleurs ou plus, un travailleur doit être désigné pour remplir cette fonction. Le conseiller en prévention est toujours un travailleur occupé sous contrat de travail.

La réglementation ne précise pas le régime de travail minimum du travailleur ni le type de contrat qui doit être conclu (CDD, CDI). Néanmoins, elle précise que l'employeur doit donner le temps nécessaire et suffisant au CP pour l'accomplissement de ses missions et activités. Quant au type de contrat qui doit être conclu, une certaine stabilité est souhaitable vu la fonction et les missions du CP sur le long terme. Dès lors, nous vous conseillons de choisir parmi vos travailleurs sous contrat de travail à durée indéterminée.

Le nom et les coordonnées de contact du CP doivent être communiqués à tous les travailleurs et être mentionnés dans le règlement de travail.

Quelle est la formation du conseiller en prévention ?

Afin de déterminer le niveau de formation exigé pour un conseiller en prévention dans un service interne, les entreprises sont classées en 4 groupes en fonction du nombre de travailleurs occupés et/ou du niveau de risque encouru par les travailleurs :

- Groupe A (entreprises de plus de 1000 travailleurs ou celles avec un haut niveau de risque)
- Groupe B (entreprises de 200 à 1000 travailleurs ou celles à risque élevé)
- Groupe C (entreprises de moins de 200 travailleurs ne relevant pas des secteurs à risque)
- Groupe D (entreprise de moins de 20 travailleurs)

Tous les conseillers en prévention doivent au moins pouvoir justifier d'une connaissance de base suffisante en matière de bien-être au travail afin d'être en capacité de mettre en œuvre la législation en termes de conseils, d'analyse des risques, d'actions de prévention, ... Il existe un module de formation de niveau III (base) que nous vous conseillons de suivre en tant que CP afin d'être au clair avec cette législation.

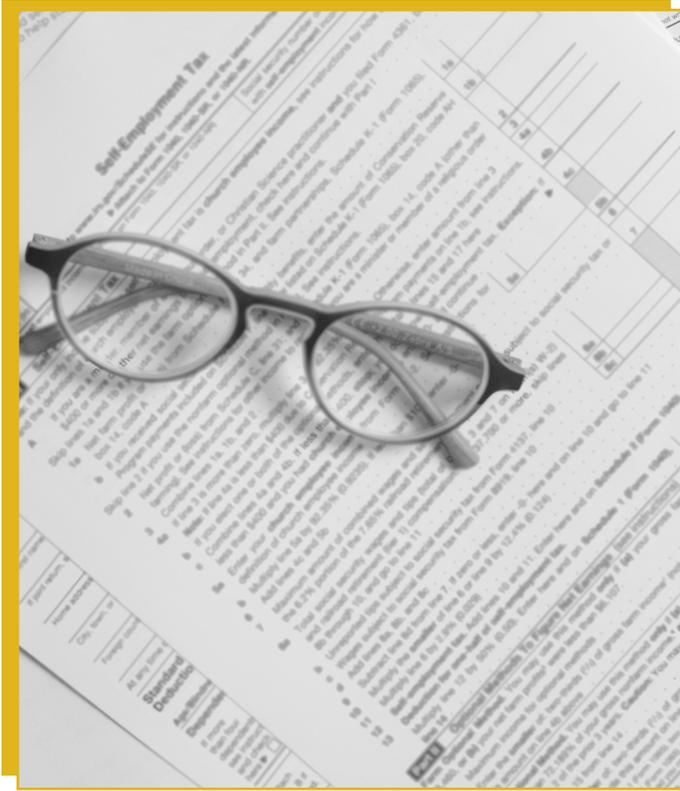
En outre, les conseillers en prévention exerçant dans les entreprises à risque élevé (groupes A et B) sont tenus de suivre une formation complémentaire, soit de niveau I, soit de niveau II selon groupe auquel leur employeur appartient et le fait qu'ils ont ou non la direction du service interne. Ces formations complémentaires sont constituées d'un module de base et d'un module de spécialisation orienté vers une des disciplines de la prévention (aspects psychosociaux, ergonomie, sécurité, ...).

Par ailleurs, tous les conseillers en prévention (niveau I, II et III) ont le droit et le devoir de suivre un recyclage chaque année pour rester informés des modifications dans la réglementation sur le bien-être au travail et des progrès scientifiques et techniques dans ce domaine.

Le conseiller en prévention - aspects psychosociaux

La *loi du 28 février 2014* traite plus spécifiquement la prévention des risques psychosociaux au travail tels que les faits de violence, harcèlement moral ou sexuel ainsi que toutes les autres situations dans lesquelles il est question de problèmes psychosociaux liés au travail (stress, burn-out, conflits, ...). Dans cette législation, il est précisé qu'une prévention des risques peut se faire a priori par l'employeur et a posteriori au niveau collectif ainsi qu'au niveau individuel.





- de proposer d'autres interventions telles que l'encadrement des équipes de travail, le suivi non thérapeutique de courte durée en cas de stress ou de burn-out, la gestion de conflit, le conseil de la ligne hiérarchique en matière de prévention des incapacités de travail.

V. LA PERSONNE DE CONFIANCE

Si un travailleur estime subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail tels que le harcèlement moral ou sexuel, le stress ou les conflits sur le lieu de travail, il peut prendre contact avec la personne de confiance afin de solliciter de sa part une intervention psychosociale informelle. Elle est leur interlocuteur privilégié et leur apporte une écoute bienveillante et attentive, facilitant ainsi leur demande d'aide en cas de dommages physiques ou psychologiques liés à ces risques. La personne de confiance exerce son rôle de manière autonome et accompagne les travailleurs dans la recherche de solutions à leurs problèmes, tout en restant impartiale et objective.

L'employeur a la possibilité de désigner une personne de confiance. Il s'agit d'une obligation si l'ensemble des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale (DS) ou directement des travailleurs (T) s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'ASBL en font la demande. Nous vous recommandons d'en désigner une même sans cette demande.

Quelles sont les missions de la personne de confiance ?

La personne de confiance accueille et conseille les personnes qui introduisent une demande d'intervention psychosociale informelle. Elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution. En revanche, il n'est pas possible d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle auprès de la personne de confiance. Dans ce cas, il faut s'adresser directement au CP-AP. La personne de confiance ne peut pas non plus participer au traitement d'une demande formelle. Néanmoins, si le travailleur est d'accord, elle reçoit l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux rédigé suite à l'introduction de la demande formelle pour les situations dans lesquelles elle est intervenue préalablement au niveau informel.

Si un travailleur estime subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail, il peut avoir recours à une procédure spécifique interne à l'entreprise. Cette procédure contient deux types d'interventions : l'intervention psychosociale informelle et l'intervention psychosociale formelle. Elles doivent être décrites dans le règlement de travail de l'entreprise. C'est dans le cadre de cette procédure qu'interviennent le conseiller en prévention – aspects psychosociaux (CP-AP) et la personne de confiance.

Le CP-AP est un expert qui conseille l'employeur afin de prévenir les risques psychosociaux liés au travail. Il a suivi une formation complémentaire de niveau II avec une spécialisation dans les aspects psychosociaux. Il appartient soit au service interne de prévention et de protection au travail (SIPP), soit à un service externe à l'entreprise (SEPP). Il peut intervenir tant dans le cadre de la procédure informelle que la procédure formelle.

Le rôle du conseiller en prévention – aspects psychosociaux est :

- d'écouter en toute confidentialité puisqu'il est tenu au secret professionnel,
- d'informer,
- de donner des conseils aux travailleurs en souffrance afin de trouver une solution à la situation problématique,
- d'examiner avec le travailleur les facteurs psychosociaux qui entravent la reprise du travail,

La personne de confiance participe également à la prévention des risques psychosociaux :

- Dans le cadre de l'analyse des risques, l'élaboration des procédures à suivre par le travailleur qui déclare être victimes d'un risque psychosocial. Elle pourra par exemple informer les travailleurs sur la réalisation d'une telle analyse, organiser les réunions ;
- Concertation régulière avec le CP-AP. Ils ont le droit et même l'obligation d'entretenir tous les contacts utiles à l'accomplissement de leurs missions ;
- En vue de l'évaluation des mesures de prévention, transmettre par écrit au moins une fois par an au conseiller en prévention - aspects psychosociaux les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités ;
- Fournir au conseiller en prévention du service interne les données nécessaires pour rédiger le rapport annuel du service interne ;
- Tenir le registre des faits de tiers et participer à l'élaboration concrète de la procédure interne ;
- Participer aux réunions du CPPT (quand il en existe un) avec voix consultative lorsque l'ordre du jour contient un point relatif à la prévention des risques psychosociaux.



Qui peut être désigné comme personne de confiance ?

La personne de confiance peut être soit un membre du personnel de l'association, soit une personne externe. Lorsque le CP-AP n'est pas désigné en interne, au moins une personne de confiance devra obligatoirement faire partie du personnel de l'association (sauf si l'employeur occupe moins de 20 travailleurs).

Lorsqu'aucune personne de confiance n'est désignée et que le CP-AP appartient à un service externe, le CP en charge de la direction du SIPP exerce la mission d'information initialement donnée à la personne de confiance (mais pas la mission d'intervention), à savoir donner les informations utiles et nécessaires sur les procédures existantes pour permettre au travailleur de choisir quel type d'intervention il souhaite utiliser.

En outre, les personnes occupant les fonctions suivantes ne peuvent pas exercer le rôle de personne de confiance :

- L'employeur : administrateurs de l'organe d'administration,
- Le personnel d'encadrement (directeur, coordinateur, chef de service, ...),
- Le conseiller en prévention - médecin du travail,
- Les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise ou au CPPT,
- Les membres de la délégation syndicale,
- Les candidats aux élections des représentants du personnel.

Pour rappel, le nom et les coordonnées de la personne de confiance doivent être communiqués aux travailleurs et repris dans le règlement de travail.

Quelle est la procédure à suivre pour désigner une personne de confiance ?

A l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur souhaite désigner une personne de confiance, il doit le faire avec l'accord du CPPT ou, à défaut, de la délégation syndicale ou directement avec les membres du personnel s'il n'y a pas de DS au sein de l'ASBL.

A l'initiative du CPPT, DS ou des travailleurs

Lorsque la demande de nommer une personne de confiance émane de l'un des deux organes ou des travailleurs, l'employeur doit lancer une procédure de sélection via un appel à candidature pour cette fonction. La désignation du candidat doit être approuvée par l'un des 3 organes.

Procédure

- L'employeur doit communiquer à l'ensemble des travailleurs, sur un panneau ou par tout autre moyen de communication (par exemple par courrier électronique), l'identité de la personne de confiance qu'il envisage de désigner.
- Les travailleurs disposent d'un délai de 15 jours pour inscrire leurs remarques dans le registre que l'employeur doit mettre à leur disposition ou pour les communiquer au service interne pour la prévention et la protection au travail (ou encore au service externe si l'employeur exerce lui-même la fonction de conseiller en prévention).
- Le service de prévention communique les remarques à l'employeur en respectant l'anonymat des travailleurs, ainsi que son propre avis.
- L'absence de remarque équivaut à un accord des travailleurs. Si l'employeur n'est pas d'accord avec les remarques, il doit saisir l'inspection du Contrôle du bien-être au travail. A défaut de conciliation par l'inspection, celle-ci émet un avis.
- L'employeur communique cet avis aux travailleurs et les informe de sa décision. Si cette décision ne s'est pas conformée aux remarques des travailleurs et à l'avis de l'inspection, l'employeur doit en communiquer les motifs aux travailleurs.

La personne de confiance doit-elle suivre une formation spécifique ?

Les personnes de confiance désignées depuis le 1er septembre 2014 ont l'obligation de suivre une formation de 5 jours dans les 2 ans consécutifs à leur désignation auprès d'un organisme agréé par le SPF Emploi. Le contenu de la formation est délimité par la loi : « Cadre légal du rôle et du statut des PC, risques psychosociaux, intervention psychosociale, dont techniques d'entretien et gestion des situations problématiques ». Les frais liés aux formations de même que les frais de déplacement y afférents sont à charge de l'employeur. Le temps consacré à ces formations est rémunéré comme temps de travail.

Les personnes de confiance qui étaient déjà nommées avant le 1er septembre 2014 :

- et qui ont déjà suivi une formation : elles peuvent continuer à exercer leur fonction (même si la formation suivie n'est pas équivalente à la formation de 5 jours prévue pour les nouvelles personnes de confiance).
- et qui n'ont encore jamais suivi de formation : elles doivent suivre une formation dans les 2 ans à partir du 1er septembre 2014 ou justifier d'une expérience utile de 5 ans en tant que personne de confiance au 1er septembre 2014.

Service interne de prévention de la CODEF



DEAL EMPLOI PARTIE 2 : MONITORING DIVERSITÉ

Afin d'améliorer le taux d'emploi, la [loi concernant le deal pour l'emploi](#) crée un service diversité au sein du [SPF emploi](#) qui sera chargé de réaliser un monitoring de l'emploi sous l'angle de la diversité et de la discrimination. Le SPF emploi établira des fiches sectorielles pour chaque commission paritaire et sous-commission paritaire. Les fiches sectorielles seront soumises tous les deux ans aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires, qui devront expliquer ou justifier les différences de traitement constatées dans les entreprises du secteur. Si aucune justification n'est fournie, un plan d'action devra être élaboré pour éliminer ces différences. Ce monitoring se fait au niveau du secteur et non au niveau de l'entreprise.

Service juridique de la CODEF

DE NOUVELLES MESURES PROTECTRICES POUR LES TRAVAILLEURS CONCERNANT LES DISCRIMINATIONS ET LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX SUR LE LIEU DE TRAVAIL



Lorsqu'une personne est victime de discrimination ou de risques psychosociaux sur son lieu de travail, elle peut désormais compter sur des mesures de protection renforcées. En effet, les lois anti-discriminations ainsi que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ont récemment été modifiées afin d'offrir une protection encore plus étendue contre les mesures de représailles de l'employeur.

Après un vote en février à la Chambre, le texte sera publié dans les prochains jours au Moniteur belge. L'entrée en vigueur exacte de ce changement dépend de la date de publication.

Nous passons en revue les principaux changements législatifs apportés à ces lois.

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Les lois anti-discrimination protègent le travailleur contre les mesures préjudiciables de son employeur dès qu'une plainte motivée est déposée ou qu'une action en justice est introduite pour violation de l'interdiction de discrimination. Pendant 12 mois, le travailleur qui a déposé une plainte ou intenté une action en justice bénéficie d'une protection contre le licenciement. Cela signifie que l'employeur ne peut pas licencier le travailleur, sauf pour des motifs qui sont étrangers à la plainte, au témoignage ou à l'action en justice. L'objectif de cette mesure est de permettre à toute personne victime ou témoin d'une discrimination de la part d'un employeur d'oser en parler sans crainte de représailles au niveau professionnel. Si l'employeur licencie le travailleur par vengeance, celui-ci a le droit de demander sa réintégration et une compensation financière équivalant soit au préjudice réel subi,

soit à une somme forfaitaire correspondant à six mois de salaire brut du travailleur. Avant, pour bénéficier de cette compensation financière, le travailleur devait impérativement demander sa réintégration au préalable.

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, garantit la même protection pour le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle, qui a déposé un témoignage ou une plainte, ou qui a intenté une action en justice pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Durant 12 mois, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur ni prendre une mesure préjudiciable sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. Si le travailleur est licencié en représailles, le travailleur peut également demander sa réintégration dans l'association et une indemnité équivalente à celle prévue par les lois anti-discrimination.

Extension des personnes couvertes par le système de protection contre les représailles

La législation belge limitait la protection contre les représailles à la victime et aux témoins officiels qui avaient déposé un témoignage selon des exigences formelles strictes (la plainte motivée devait être datée, signée et envoyée par courrier recommandé). Après une condamnation européenne, la Belgique a dû s'aligner sur une directive européenne qui protège toutes les personnes qui sont impliquées de quelque manière que ce soit dans "une plainte" ou "une action en justice", quelle que soit la manière dont la personne qui intervient en tant que témoin se manifeste.

La nouvelle modification législative protège les personnes qui expriment leur soutien à l'égard de la personne qui a déposé une plainte, fait un signalement ou a intenté une action en justice concernant une discrimination, ou qui prennent la défense de cette personne. Cette protection s'applique désormais aux témoignages écrits et oraux, sans exigences formelles. La loi protège non seulement le témoin mais aussi le conseil ou le soutien de la personne, par exemple : ceux qui abordent la situation avec le service du personnel ou qui soutiennent la plainte sans être témoins officiels.

La protection est également étendue aux problématiques de comportements de harcèlement moral et de violence au travail discriminatoires et de harcèlement sexuel au travail.

Extension de la protection contre le licenciement au contenu d'une demande, d'un signalement, d'une plainte ou d'une action en justice

Précédemment, la loi interdisait aux employeurs de résilier le contrat de travail du travailleur sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. Il y avait une controverse judiciaire concernant la notion de motifs étrangers.

Pour certains juges, l'indemnité de protection devait être octroyée lorsque le licenciement était notifié en représailles des démarches entreprises par le travailleur pour faire valoir ses droits, telles que le dépôt d'une demande formelle. Cette indemnité devait également être accordée lorsque le licenciement était lié au contenu des faits dénoncés par le travailleur dans ses démarches.

D'autres juges estimaient qu'un licenciement était légal lorsqu'il était basé sur les faits signalés par le travailleur. Cette pratique allait à l'encontre de l'objectif initial du législateur qui était de protéger les employés contre les représailles pour avoir dénoncé la discrimination ou le harcèlement. Par conséquent, la loi a été modifiée pour spécifier clairement que les motifs de licenciement ne peuvent pas inclure les actions entreprises par le travailleur pour faire valoir ses droits ni les faits qu'il a signalés dans cette demande.

Cumul des dommages et intérêts

Les 3 lois anti-discrimination et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs offrent la possibilité aux travailleurs d'obtenir des dommages et intérêts en cas d'exposition à un risque psychosocial ou de discrimination sur le lieu de travail.

En vue de mettre fin à une jurisprudence, la loi a été réécrite pour préciser clairement que le cumul de ces indemnités avec l'indemnité pour mesures de représailles est possible. Les deux systèmes d'intervention réparent des dommages différents.

Prenons l'exemple d'une travailleuse enceinte qui est discriminée en ne recevant pas une promotion en raison de sa grossesse. Elle peut obtenir des dommages et intérêts en raison de la discrimination subie. Si l'employeur décide de la licencier parce qu'il n'apprécie pas qu'elle ait introduit une action en justice, cela causerait un nouveau préjudice. Si le cumul de l'indemnité pour discrimination et de l'indemnité pour mesures préjudiciables n'était pas possible, cela signifierait que l'employeur pourrait licencier la travailleuse sans avoir à payer d'indemnité pour ce dernier préjudice. Il est donc essentiel de préciser clairement que le cumul d'indemnités est autorisé afin que la législation atteigne son objectif.

Demande de réintégration

Si l'employeur licencierait le travailleur en violation des lois anti-discrimination, le travailleur était tenu d'introduire une demande de réintégration pour pouvoir prétendre à des indemnités pour les mesures préjudiciables prises à son encontre. Dorénavant, cette obligation est supprimée et l'employeur est tenu de payer l'indemnité sans qu'il soit obligatoire pour le travailleur d'introduire une demande de réintégration.



LANCEURS D'ALERTE: PROCÉDURE ET CANAL DE SIGNALEMENT INTERNES OBLIGATOIRES

La nouvelle réglementation qui impose aux entreprises comptant plus de 50 travailleurs de mettre en place une procédure, un canal de signalement ainsi qu'un suivi qui permettent aux travailleurs de signaler certaines violations du droit de l'Union européenne dans un contexte professionnel, est entrée en vigueur le 15 février 2023. Les travailleurs qui signalent ces violations bénéficient d'un régime de protection.

La [loi du 28 novembre 2022](#) sur la protection des personnes qui signalent des violations transpose la directive de l'Union européenne (UE) 2019/1937 et permet donc à la réglementation belge d'être conforme aux obligations qu'impose l'UE dans cette matière. Elle prévoit des normes minimales communes visant une plus grande efficacité du droit de l'UE grâce à la possibilité de signaler des violations tout en assurant une protection des personnes qui signalent des violations (appelés lanceurs d'alerte). Dans le cadre d'une relation de travail, cette protection est primordiale pour un travailleur car il pourrait être réticent à signaler des violations par crainte de représailles.

DOMAINES ET CANAUX DE SIGNALEMENT D'UNE VIOLATION

Le lanceur d'alerte peut communiquer des informations concernant une violation par deux canaux.

Lorsqu'un lanceur d'alerte communique une information concernant une violation par écrit ou verbalement au sein de l'entreprise qui l'occupe, il s'agit d'un signalement interne. L'accès qui rend possible ce signalement et que l'entreprise doit mettre en place est désigné par le « canal ». Le lanceur d'alerte peut également opter pour un signalement externe (auprès des autorités publiques compétentes) ou pour une divulgation publique si le lanceur d'alerte décide de publier l'information via un blog ou par l'intervention d'un journaliste.

Selon la nouvelle loi, les domaines dans lesquels un signalement est possible sont (entre autres) : les marchés publics, les services, produits et marchés financiers, la protection de l'environnement, la santé publique, etc. Le lanceur d'alerte n'est protégé que s'il signale une violation dans un ou plusieurs de ces domaines.

Sont exclus du champ d'application de la loi : le domaine de la sécurité nationale, les informations classifiées, les informations couvertes par le secret médical, les renseignements entre un avocat et son client ainsi que le secret des délibérations judiciaires.

ENTREPRISES VISÉES

Délai et obligation de mise en place d'un canal de signalement

Les entreprises visées par la mise en place obligatoire d'un canal de signalement sont les entreprises relevant du secteur privé qui occupent au moins 50 travailleurs. Par « entreprise », la loi vise l'entité juridique.

Toutefois, ce seuil ne s'applique pas aux :

- entreprises actives dans le domaine financier ;
- entreprises actives dans le domaine de la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme.

Celles-ci sont obligées de créer un canal de signalement interne, peu importe le nombre de travailleurs qu'elles occupent.

Pour les entreprises comptant plus de 250 travailleurs, une obligation supplémentaire s'applique : ces entités devront rendre possible des signalements anonymes.

Enfin, le délai pour la mise en place d'un canal de signalement dépend à son tour du nombre de travailleurs dans l'entreprise.



Délai et obligation de mise en place d'un canal de signalement

Nombre de travailleurs*	Type de canal obligatoire	Délai de mise en place
Les entreprises occupant moins de 50 travailleurs	Aucun (sauf pour le secteur financier, de la prévention du blanchiment, etc.)	
Les entreprises occupant entre 50 et 249 travailleurs	Canal de signalement interne	17 décembre 2023
Les entreprises occupant plus de 250 travailleurs	Canal de signalement interne et traitement anonyme	15 février 2023

*Le nombre de travailleurs occupés par l'entreprise est une moyenne des travailleurs occupés au sein de l'entreprise en tant qu'entité juridique. Le calcul de cette moyenne se fait sur base des règles de calcul pour les élections sociales. Ce calcul doit être effectué sur la base des 4 trimestres précédant celui dans lequel on se trouve pour déterminer le nombre de travailleurs.

Notion de «secteur financier»

Par « secteur financier », il faut entendre les entreprises qui se trouvent sous le contrôle de l'Autorité des services et marchés financiers (FSMA), à savoir :

- les sociétés de gestion de portefeuille et de conseil en investissement ;
- les sociétés de gestion d'organismes de placement collectif ;
- les gestionnaires d'organismes de placement collectif alternatif, les « OPCA » ;
- les bureaux de change ;
- les organismes de placement collectif ;
- les organismes de placement en créances ;
- les entreprises et des opérations dans le cadre du crédit à la consommation ;
- les intermédiaires d'assurance, des intermédiaires d'assurance à titre accessoire et des intermédiaires de réassurance (à l'exception des intermédiaires d'assurances) ;
- les intermédiaires en services bancaires et en services d'investissement ;
- les sociétés immobilières réglementées ;
- les planificateurs financiers indépendants ;
- les prêteurs et des intermédiaires de crédit ;
- les prestataires de services de financement participatif ;
- les administrateurs d'indice de référence ;
- les prestataires de services d'échange entre monnaies virtuelles et monnaies légales et des prestataires de services de portefeuilles de conservation.

Dans toutes les autres situations (avant 65 ans et/ou avec moins de 45 ans de carrière), le pensionné peut percevoir annuellement un revenu d'appoint limité dont le montant est plafonné en fonction de son âge et de l'existence d'enfants à sa charge.

CANAL DE SIGNALEMENT

Conditions

Les entreprises doivent établir des procédures de signalement et de suivi qui répondent à certaines exigences. Ainsi, elles devront :

- fournir les informations nécessaires aux travailleurs sur le canal de signalement ;
- permettre un signalement par écrit ou verbalement (contact téléphonique ou lors d'un entretien) ;
- protéger de manière sécurisée la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte (et d'autres tiers cités à l'occasion du signalement) ;
- traiter les données à caractère personnel conformément à la réglementation y afférente.
- répondre à un signalement en :
 - fournissant un accusé de réception au lanceur d'alerte dans les 7 jours après réception du signalement ;
 - ainsi qu'en envoyant un retour d'informations dans un délai raisonnable (maximum 3 mois à dater de l'accusé de réception) ;
- tenir un registre qui reprend tous les signalements effectués. Ces signalements seront conservés jusqu'à la fin de la relation contractuelle.

Contenu de la protection et sanctions

La loi interdit tout type de représailles ou de traitement défavorable vis-à-vis du lanceur d'alerte pour autant que son signalement respecte les conditions précitées. Les menaces et tentatives de représailles (licenciement, suspension, mauvaise évaluation, mise à pied, etc.) sont également couvertes par la protection.

Si l'employeur méconnaît l'interdiction de représailles ou de traitement défavorable et qu'il n'est pas en mesure d'apporter la preuve du contraire :

- le travailleur ayant signalé une violation pourra obtenir une indemnité entre 18 et 26 semaines de rémunération.
- la victime de représailles non salariée pourra réclamer des dommages et intérêts, d'une valeur équivalente au préjudice réellement subi et devra prouver l'étendue du préjudice subi.

Si l'employeur licencie le travailleur, cette indemnité s'ajoutera au délai de préavis ou l'indemnité de rupture à respecter.

Un régime spécial d'indemnisation s'applique pour le signalement aux infractions concernant le domaine financier, de la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme.

Les lanceurs d'alertes doivent également avoir accès à des mesures de soutien nécessaires, à des voies de recours et à une indemnisation s'ils sont victimes de représailles.

ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette loi publiée au Moniteur Belge le 15 décembre 2022 entre en vigueur le 15 février 2023 pour les entreprises comptant plus de 250 travailleurs. Elles doivent pour cette date mettre en place un canal de signalement.

Les entreprises comptant entre 50 et 249 travailleurs ont jusqu'au 17 décembre 2023 afin de se conformer à leurs obligations en matière de procédures, de canal de signalisation et leur suivi.

Attention : les entreprises actives dans les secteurs suivants devront, peu importe le nombre de travailleurs, avoir mis en place le canal de signalement pour le 15 février 2023 :

- services, produits et marchés financiers,
- prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme.

Nathalie Wellemans - Senior Legal Advisor



SAVE THE DATE !



La CODEF organise une journée de sensibilisation sur « La diversité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations au sein des associations » visant à informer les acteurs du secteur non-marchand en termes de législations et de dispositifs en place. L'objectif est également de présenter les institutions de référence et de fournir un maximum d'outils et de conseils aux employeurs pour mener une véritable politique de diversité au sein de leur ASBL. Cette journée, placée sous le signe des rencontres et des échanges, se déroulera le mardi 17 octobre 2023 de 9h à 17h à Namur (La Bourse - Place d'Armes, 1 à 500 Namur).

Pour en savoir plus, consultez la [page dédiée au projet «Diversité et inclusion»](#) de la CODEF.

QUI DIT DIVERSITÉ, DIT BIODIVERSITÉ !

En plus de s'intéresser à la diversité et l'inclusion au sein de notre société et de notre milieu professionnel, n'oublions pas qu'il existe une autre forme de diversité. Certes, celle-ci peut être plus difficilement perceptible pour certains. Mais elle n'en reste pas moins essentielle à notre bien-être, à notre santé ou encore à notre survie... La biodiversité ! Tout comme la diversité au sein de nos rapports sociaux et professionnels, la biodiversité est un enjeu de taille pour l'avenir de notre environnement. Perte de biodiversité, changement climatique, conservation de la nature... sont autant de sujets qui font l'objet d'une attention particulière ces dernières années et pour lesquelles il est primordial d'agir activement et conjointement.

LA BIODIVERSITÉ, DE QUOI S'AGIT-IL ?

En résumé, la biodiversité ou diversité biologique représente l'ensemble des êtres vivants présents sur notre planète et les interactions que les accompagnent. On y regroupe donc les animaux, les insectes, les plantes, les champignons, les organismes microscopiques tels que les bactéries par exemple et enfin les humains. A cela, il faut ajouter la richesse des gènes présents dans chaque espèce vivante. Enfin, cette diversité se traduit également par les divers milieux naturels, aussi appelés écosystèmes : forêts, montagnes, mers et océans, rivières et fleuves, ...

POURQUOI SE PRÉOCCUPER DE LA BIODIVERSITÉ ?

Comme mentionné en début d'article, la biodiversité est une composante indispensable à notre bon fonctionnement tant à l'échelle de l'individu qu'à l'échelle de la société. En effet, la diversité biologique nous procure une multitude de bienfaits que l'on regroupe sous le concept de services écosystémiques.

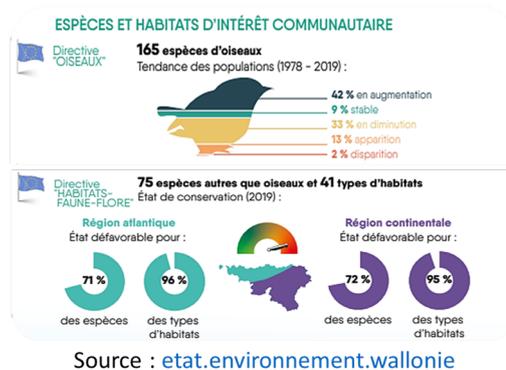


Ces services sont classés selon leur intérêt, on retrouve donc :

- Les services de support/soutien qui permettent le développement de la vie et la production d'autres services écosystémiques ;
- Les services d'approvisionnement qui correspondent aux ressources produites dont nous dépendons ;
- Les services de régulation qui sont nécessaires au bon état de notre environnement ;
- Les services culturels qui sont caractérisés par les bénéfices non-marchands issus des écosystèmes.

Vous l'aurez sans doute compris, une dégradation trop importante de la biodiversité pourrait avoir de graves conséquences sur notre mode de vie si ces services écosystémiques n'étaient plus assurés.

Ce qui nous amène à observer de plus près l'état actuel de la biodiversité en Wallonie et à Bruxelles et le résultat est préoccupant... En 2021, la Région wallonne publiait son rapport sur l'état de l'environnement et les conclusions montrent que la situation générale des écosystèmes et des espèces est inquiétante, bien qu'à nuancer.



Concernant Bruxelles, malgré son territoire densément peuplé et urbanisé, la région abrite une diversité biologique très abondante qui fait d'elle la capitale la plus verte d'Europe. Néanmoins, Bruxelles souffre également d'une dégradation de la biodiversité. Au niveau des espèces végétales, 30% sont dans un état vulnérable, menacé, rare ou en déclin. Pour les espèces animales, ce sont quelques 40% des espèces d'oiseaux présentes sur le territoire qui sont en déclin et des observations identiques sont mises en évidence pour d'autres espèces (mammifères, reptiles, amphibiens).

On notera cependant, l'amélioration, l'apparition ou la stabilisation de plusieurs espèces et milieux naturels. Ce constat est également observé dans d'autres régions du monde.

Les raisons de ce déclin sont nombreuses : changement climatique, artificialisation des sols et des cours d'eau, intensification des pratiques agricoles et sylvicoles, propagation des espèces exotiques envahissantes, pollution en tout genre (air, eau, sol, lumineuse), dégradation des milieux forestiers, ...

QUE FONT LA BELGIQUE, LA RÉGION WALLONNE, LA RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE ?

Pour maintenir et restaurer la biodiversité sur notre territoire, les autorités publiques se sont dotées de plusieurs leviers d'actions à différents niveaux de pouvoir.

Supranational

En tant que pays membre de l'Union européenne, la Belgique assure la protection des espèces et habitats par le biais de deux réglementations européennes : les *Directives « Oiseaux » et « Habitats »*. La première impose des mesures de protection pour les oiseaux notamment via la création de Zones de Protection Spéciales (ZPS). La seconde se focalise sur la conservation des habitats et espèces autre que les oiseaux par la mise en place de Zones Spéciales de Conservation (ZSC). Rassemblées, ces deux types de zones forment ce qu'on appelle le Réseau Natura 2000, qui s'étend sur toute l'Union européenne. Au travers de sa *Politique Agricole Commune (PAC)*, l'UE vise également à endiguer le déclin de la faune et la flore par la mise en place de conditions et de mesures de gestion favorables à la biodiversité chez les agriculteurs.

Il existe également des conventions internationales auxquelles la Belgique est signataire, par exemple : la *Convention sur la Diversité Biologique (CDB)* ou Convention de Rio et la *Convention CITES* sur le commerce international des espèces de la faune et de la flore sauvages menacées d'extinction.

Régional

En Wallonie, depuis 1973, il existe la *Loi sur la Conservation de la Nature*. Cette législation a pour but de : « *sauvegarder le caractère, la diversité et l'intégrité de l'environnement naturel par des mesures de protection de la flore et de la faune, de leurs communautés et de leurs habi-*

tats, ainsi que du sol, du sous-sol, des eaux et de l'air ». D'autres textes légaux viennent renforcer la conservation de la nature comme la Loi sur la Chasse et sur la Pêche, le Code Forestier, le Code de l'Environnement ou encore le Code de Développement territorial (CoDT), etc.

A Bruxelles, l'*Ordonnance relative à la conservation de la nature* regroupe l'ensemble des textes relatifs à la biodiversité. Elle a pour effet de « *contribuer à assurer la conservation et l'utilisation durable des éléments constitutifs de la diversité biologique par des mesures de protection, de gestion, d'amélioration et de restauration de populations d'espèces de la flore et de la faune sauvages ainsi que de leurs habitats, des habitats naturels et des écosystèmes terrestres et aquatiques, ainsi que par des mesures de maintien ou de restauration de la qualité de l'environnement requises à cet effet* ». Comme en Wallonie, d'autres réglementations telles que le Code Bruxellois de l'Aménagement du Territoire (CoBAT), le Code Forestier, l'Ordonnance pesticides, etc. renforcent les mesures.

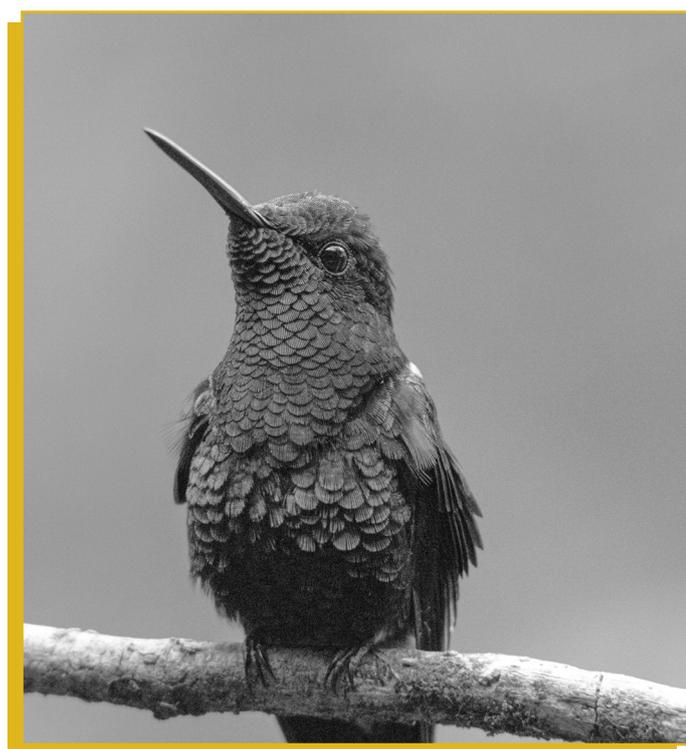


A noter que les diverses réglementations supra-nationales sont retranscrites dans les législations régionales. Sur le terrain, ces diverses législations se traduisent par :

- La création de réserves naturelles, de parcs naturels ou de sites protégés,
- L'octroi d'un statut de protection pour les espèces,
- La mise en place du fauchage tardif aux abords des routes,
- La gestion des espèces exotiques envahissantes,
- La plantation de haies et d'arbres,
- La végétalisation des villes (agriculture urbaine, toitures et façades vertes),
- La diminution de l'étalement urbain,
- Le développement de l'écotourisme,
- La mise en œuvre de mesures agro-environnementales,
- La promotion de l'utilisation des éco-matériaux
- ...

Local

Pour favoriser la biodiversité sur le territoire wallon, les communes peuvent profiter du dispositif de subventions *BiodiverCité*. Ce dispositif, nouvellement conçu, rassemble sous une même bannière les divers outils qui étaient mis à disposition des communes : Plan Maya, Plan Communale de Développement de la Nature, Semaine de l'arbre et Cimetière Nature. Concrètement, le programme BiodiverCité est un soutien financier qui permet aux communes wallonnes de mettre en place plusieurs actions en faveur de la nature.



Ces actions peuvent être, par exemple : création de mares, placement de nichoirs, plantation de végétaux, distribution d'arbres, création de jardins partagés, sensibilisation sous forme d'ateliers, de visites ou de conférences, construction de passages à faune, verdissement des cimetières, etc. Via cet outil, les communes ont l'opportunité de s'engager pleinement dans la préservation de la biodiversité et d'impliquer les citoyens dans cette entreprise puisque la participation citoyenne est totalement soutenue et encouragée.

Du côté des communes bruxelloises, la protection de la nature est majoritairement axée sur les travaux et l'expertise de *Bruxelles Environnement*, l'administration en charge de l'environnement dans la région. En collaboration avec les communes, cette administration met en place différents *plans et projets* (le Plan Nature, la gestion du maillage écologique, la surveillance de la faune et la flore, le projet Clearing Houses, le projet du Parc de la Sennette...) afin de maintenir, améliorer et créer des espaces naturels. Pour stimuler cette entreprise, les communes et Bruxelles Environnement offrent des *primes* et lancent des *appels à projet* auxquels les ASBL peuvent prétendre et répondre. De plus, les communes de Bruxelles mettent en place leur propres actions en faveur de la nature comme le Plan Climat, les Contrats de Quartiers Durables, le Règlement de verdunisation de l'espace public, le projet Moineaux, divers plans de gestion écologique, ...

Pour agir en faveur de la biodiversité, il existe également différents organismes publics et associatifs qui œuvrent partout en Wallonie. On citera par exemple le *Département Nature et Forêt (DNF)*, *Bruxelles Environnement*, les *Contrats Rivière*, *Natagora*, les *Groupes d'Action Locale (GAL)*, les *Centres Régionaux d'Initiation à l'Environnement (CRIE)*, les *Agences de Développement Local (ADL)*, *Canopéa*, *Inter-Environnement Bruxelles*, *Be Planet*, etc.

COMMENT AGIR À NOTRE ÉCHELLE ET À CELLE DE NOTRE ORGANISATION ?

Il peut être difficile d'imaginer quelles seraient les actions à mettre en œuvre dans son association pour privilégier la biodiversité. Néanmoins, des solutions existent pour aller dans ce sens. Certaines seront sans doute plus réalisables que d'autres.

Vous pourriez tout d'abord vous rendre dans la commune où vous travaillez ou vivez pour savoir s'il existe des projets liés au programme Biodiversité et savoir comment vous y impliquer. Pareil à Bruxelles, rendez-vous sur le site internet de votre commune pour connaître les possibilités qui s'offrent à vous. A savoir que la majorité des communes bruxelloises proposent le même type d'actions au bénéfice de la biodiversité. Pour vous donner un exemple, la commune de Woluwe Saint-Pierre propose divers leviers d'action : permis de végétaliser, quartiers durables, potagers collectifs, plusieurs primes pour la création de projets environnementaux, bourse aux plantes, etc. Dans la même optique, renseignez-vous sur les initiatives environnementales et/ou citoyennes qui s'organisent près de chez vous.

Pensez également à prendre contact avec divers organismes d'intérêt public (Natagora, GAL, Agence de Développement Local, Natagriwal, Ecowa, Adalia 2.0, Faunes&Biotopes, Kick asbl...) qui pourront vous apporter leur expertise sur les possibilités qui s'offrent à vous.

Il est également possible de favoriser la nature et plus précisément les pollinisateurs (abeilles, papillons, bourdons, fourmis) en installant des plants de fleurs indigènes mellifères (qui produisent du nectar et du pollen en suffisance) et herbes aromatiques qui raviront les insectes butineurs. Si vous disposez d'un espace vert, c'est donc l'occasion de le rendre plus favorable aux pollinisateurs. En outre, les abords du bâti (rebords de fenêtres, balcons, façades, terrasses, devantures) sont aussi tout à fait propices à ce type d'actions.

Même sans terrain, accueillir la biodiversité est faisable. En effet, vous pourriez envisager d'installer des abris pour animaux et insectes. Que ce soient des nichoirs à oiseaux et (mésanges, hirondelles...) des gîtes à chauves-souris ou des hôtels à insectes, vos façades sont des surfaces à favoriser par la facilité d'installation.

D'autres projets, plus « ambitieux », pourraient aussi être envisagés comme l'installation de ruches sur le toit (plat) des bâtiments ou la végétalisation des toits et façades de bâtiments. Pour cette dernière, la région de Bruxelles-Capitale offre une [aide financière](#) mais seulement pour les bâtiments résidentiels.



Il est également envisageable d'obtenir un financement provenant des autorités régionales en répondant à un de leurs appels à projet dédiés à la préservation de la nature. De fait, chaque année, la Région wallonne lance plusieurs appels à projet liée à la biodiversité destinée aux pouvoirs locaux, entreprises et/ou secteur associatif. En 2023, voici les [appels à projets](#) déjà annoncés : « [Résilience Biodiversité - Climat](#) », « [Soutenir la régénération des forêts résilientes](#) », « [BiodiverCité](#) », « [Végétalisation à l'échelle d'un quartier](#) » et « [Yes We Plant](#) ». Idem pour la région bruxelloise, via Bruxelles Environnement. On citera entre autre les appels à projets « [Inspirons le Quartier](#) », « [Cascade 2023](#) », « [Bruss-it](#) ». A noter que pour certains appels à projet, il est nécessaire de passer par les pouvoirs locaux.

Inclure la protection de la biodiversité peut aussi se faire dans le fonctionnement interne de votre ASBL, notamment par les achats effectués. Si votre association se charge de fournir des repas, il serait intéressant de privilégier des aliments issus de l'agriculture biologique, locale et de saison. Au même titre, vous pourriez instaurer des critères de durabilité dans vos achats (fournitures de bureau, matériels en tout genre, produits d'hygiène, etc.). Pourquoi pas envisager de renforcer la cohésion d'équipe en organisant un teambuilding « vert », axé sur la sensibilisation à la protection de la nature et la réalisation d'ouvrages améliorant la biodiversité. Dans la même lignée, la sensibilisation auprès des collègues sur les enjeux de biodiversité peut être intégrée dans les activités de votre association. La communication (affiches, articles, newsletter, vidéos), la formation ou la mise en place de petites animations sont d'excellents moyens de semer la graine du changement et de l'action.

Enfin, des outils informatiques vous permettent de renforcer votre action en faveur de la nature. Un des plus connus, *Ecosia*, est un moteur de recherche internet vous permettant de planter des arbres en naviguant sur le web. C'est un moyen simple et gratuit de contribuer positivement à la biodiversité. Dans le même ordre d'idée, *Tree-Nation*, une association basée à Bruxelles, vous donne l'occasion de planter des arbres un peu partout dans le monde pour quelques euros seulement.

Pour conclure, il est important de pouvoir s'entourer des bonnes personnes lorsque vous décidez de mener une ou plusieurs actions en faveur de la biodiversité. Que ce soient des acteurs liés à votre organisation ou bien des acteurs externes, ceux-ci seront des ressources non négligeables pour soutenir le projet, vous guider dans sa réalisation, vous faciliter les démarches, construire des partenariats solides et durables, etc.

A cet égard, n'hésitez pas à faire un petit tour dans l'*annuaire des membres* de la CODEF, il y a une multitude d'associations actives dans le secteur de l'environnement avec lesquelles vous pourriez collaborer.

Préserver la biodiversité est l'affaire de tous, pour tous !

Alexandre DUVIVIER, éco-conseiller à la CODEF

BESOIN D'UN ÉCO-CONSEIL ?

Contactez notre éco-conseiller Alexandre Duvivier par e-mail à projet@codef.be ou par téléphone au 04 362 52 25 (5).

La CODEF ne manque pas d'ErE !

Module de formations en Education relative à l'Environnement pour les travailleurs du secteur associatif

LIÈGE
MONS
LIBRAMONT
NAMUR

ASBL

Une initiative de **CODEF**

Avec le soutien de la Région wallonne

UN MODULE DE FORMATIONS POUR PLUS D'IMPLICATION

Si vous souhaitez vous investir dans la protection de la nature et de l'environnement en général, la CODEF propose, avec l'aide de ses partenaires, un module de 8 jours de formation à l'éducation relative à l'environnement à destination des travailleurs du secteur associatif.

Pour permettre à un maximum de travailleurs d'y participer, ce module est donné dans différentes parties de la Wallonie. Les prochains modules se tiendront à Libramont à partir du mois de septembre 2023 et à Namur à partir du mois de janvier 2024.

Vous retrouverez toutes les informations utiles sur la [page dédiée au projet «Sensibilisation à l'environnement»](#) sur le site de la CODEF.

S'inscrire au module de formation ErE

AGENDA DES FORMATIONS À VENIR

La création de capsules vidéo pour son association



Jeudi 13/04 | 9h30-16h30 | Namur

OBJECTIF & PROGRAMME

- Penser sa vidéo en amont
- Trouver des médias libres de droit pour illustrer le message
- Utiliser l'application gratuit Canva pour réaliser sa vidéo
- Partager une vidéo sur Youtube pour en permettre la diffusion à grande échelle

L'impact du CSA sur les statuts de votre ASBL



Jeudi 20/04 | 9h30-12h30 | Liège

OBJECTIF & PROGRAMME

- Tour d'horizon sur la nouvelle législation du Code des sociétés et des associations
- Les impacts sur vos statuts ainsi que leur adaptation

Les responsabilités des administrateurs d'ASBL et la bonne gouvernance



Mardi 25/04 | 9h30-16h30 | Libramont

OBJECTIF & PROGRAMME

- Connaître le régime de responsabilité à présent inclus dans le CSA
- Adopter des règles de bonne gouvernance et des bonnes pratiques pour encadrer cette responsabilité

La passation de marchés publics



Mardi 16/05 | 9h30-16h30 | Mons

OBJECTIF & PROGRAMME

- Connaître les obligations relatives aux marchés publics
- Maîtriser le vocabulaire technique
- Apprendre à réaliser un marché public en tant que pouvoir adjudicateur

Informations et inscriptions sur le
[*site de formations 2023 de la CODEF*](#)

ACTUALITÉS DIVERSES



Wallonie

ADOPTION DU 1^{ER} PLAN WALLON CONTRE LE RACISME : 38 MESURES CONCRÈTES

À l'heure où le racisme et le rejet de l'autre s'expriment de plus en plus librement et violemment et où les cas de signalements pour racisme et discrimination augmentent, la Wallonie se dote d'un plan d'actions de lutte contre le racisme pour les années 2023-2026.

Ce programme constitue la contribution wallonne au Plan interfédéral de lutte contre le racisme actuellement en construction. Il se compose de 38 mesures qui vont permettre d'agir à différents niveaux, notamment pour la lutte contre les discriminations, l'insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère et la Politique active de diversité et de non-discrimination

[Consultez le site de la Région wallonne pour plus d'informations](#)



ACTIONS POSITIVES POUR PLUS DE DIVERSITÉ - COMMENT LES INTÉGRER DANS VOTRE ENTREPRISE ?

ACTIONS POSITIVES POUR PLUS DE DIVERSITÉ : COMMENT LES INTÉGRER DANS VOTRE ENTREPRISE ?

Les organisations d'employeurs (Beci, Boerenbond, FEB, UCM, Unisoc, UNIZO, UWE, et Voka) organisent, en collaboration avec Unia, un webinaire le 25 avril 2023 de 15h00 à 16h30 sur les plans d'actions positives.

[Inscrivez-vous au webinaire sur les d'actions positives](#)

INCLURE LA DIVERSITÉ CULTURELLE DANS LES ÉQUIPES DE VOLONTAIRES

Depuis 2014, la loi relative aux droits des volontaires autorise le volontariat des personnes installées depuis peu en Belgique. Depuis lors, elles sont de plus en plus nombreuses à trouver leur place.

[La PfV vous informe sur le volontariat des nouveaux arrivants !](#)

Plateforme francophone
du **VOLONTARIAT**

ANNUAIRE DES MEMBRES



En tant que membre de la CODEF, votre ASBL est répertoriée dans notre [annuaire des membres](#).

Cette annuaire donne une visibilité supplémentaire à votre association, c'est pourquoi il est important de tenir son contenu à jour.

Vous souhaitez effectuer un changement dans votre fiche ? Adressez nous votre demande via email à communication@codef.be

Votre association organise un événement et souhaite qu'il soit partagé à un grand nombre d'acteurs du secteur associatif ? La CODEF peut vous aider !

Faites nous parvenir les informations (date, lieu, affiche, description, liens éventuels) via communication@codef.be, notre service communication se chargera de le relayer via nos réseaux sociaux !

Encore plus simple : envoyez-nous votre événement Facebook via le [Messenger](#) de la CODEF !



CODEF



Rue de la Station, 25F à 4670 Blegny
Mail : codef@codef.be
Téléphone : 04/362 52 25
IBAN BE47 7512 0079 4080
N° BCE 0478.328.675
RPM Liège

