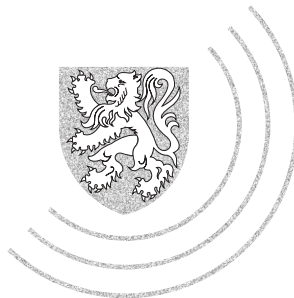


V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2001-2002

24 januari 2002

VOORSTEL VAN DECREET

– van de heer Chokri Mahassine c.s. –

houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt

AMENDEMENT

Zie :

653 (2000-2001)

- Nr. 1 : Voorstel van decreet
- Nr. 2 : Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen

AMENDEMENT Nr. 1

**voorgesteld door de heer Chokri Mahassine,
mevrouw Veerle Declercq en
de heren Jacques Laverge en André-Emiel Bogaert**

**De tekst van het voorstel van decreet vervangen
door wat volgt :**

*“HOOFDSTUK I**Inleidende Bepalingen**Artikel 1*

*Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaan-
gelegenheid.*

Artikel 2

*Voor de toepassing van dit decreet verstaat men
onder :*

- 1° kansengroepen : alle groepen van de bevolking op actieve leeftijd die niet op een evenredige wijze vertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt. De Vlaamse regering bepaalt, na advies van de Sociaal Economische Raad van Vlaanderen, de nadere omschrijving van deze groepen ;*
- 2° werknemers : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met inbegrip van de stagiairs in het onderwijs en de leerjongens en leermeisjes ; werkzoekenden worden gelijkgeschakeld met werknemers ;*
- 3° werkgevers : de personen die de in 2° bedoelde werknemers tewerkstellen ;*
- 4° intermediaire organisaties : alle publieke of private organisaties die ten behoeve van ondernemingen, andere organisaties, werknemers en werkzoekenden als tussenpersonen activiteiten aanbieden op het vlak van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling ;*

5° bepalingen : alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, de individuele of collectieve arbeidsovereenkomsten, de arbeidsreglementen, de bestuursrechtelijke statutaire regelingen toepasselijk op het personeel van de administraties van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de instellingen die van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest afhangen ;

6° Vlaams overheids- en onderwijspersoneel : het personeel van de Vlaamse gemeenschaps- en gewestregering en van de openbare instellingen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest, alsook het Vlaams onderwijspersoneel ;

7° SERV : de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, zoals bedoeld bij het decreet van 27 juni 1985 en gewijzigd bij decreet van 4 april 1990 ;

8° directe discriminatie : wanneer iemand ongunstiger wordt of is behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging ;

9° indirecte discriminatie : wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht, bepaald ras of een bepaalde etniciteit, met een bepaalde leeftijd, handicap, seksuele geaardheid of met een bepaalde maatschappelijke of godsdienstige overtuiging in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn ;

10° intimidatie : ongewenst gedrag dat met een bepaald geslacht, bepaald ras of een bepaalde etnische afstamming, met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verband houdt, en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd ;

11° Vlaams werkgelegenheidsbeleid : het geheel van Vlaamse bevoegdheden m.b.t. de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, respectievelijk Vlaamse Gemeenschap en voor wat het Vlaamse overheids-

en onderwijspersoneel betreft, de bepalingen, inclusief de arbeidsvoorwaarden ;

12° Vlaamse diensten : de respectievelijke werkgevers van het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel.

HOOFDSTUK II

Algemene Beginselen

Artikel 3

§ 1. Het Vlaams werkgelegenheidsbeleid dient te worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling :

1° Het beginsel van evenredige participatie houdt in dat de samenstelling van de arbeidsmarkt beantwoordt aan de samenstelling van de beroepsbevolking en dat de evenredige participatie van kansengroepen wordt gewaarborgd

2° Het beginsel van gelijke behandeling houdt de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt in.

§ 2. Het is daarbij verboden :

1° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging in de voorwaarden of de criteria inzake arbeidsbemiddeling of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging leiden tot discriminatie ;

2° in de informatie en de publiciteit de arbeidsbemiddeling voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor werknemers of werkgevers van deze of gene kunne ;

3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de arbeidsbemiddeling, om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de persoon in verband staan ;

4° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer in de werkaanbiedingen of in de advertenties voor betrekkingen, of in die aanbiedingen of advertenties elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing, één van de hiervoor opgesomde kenmerken van de werknemer vermelden of laten veronderstellen ;

5° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer in de toegangsvoorwaarden, de selectie en de selectiecriteria voor de betrekkingen en functies in welke sector of bedrijfstak ook, of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar de hiervoor opgesomde aspecten van de werknemer, leiden tot discriminatie ;

6° de toegang tot de arbeidsmarkt te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect op geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging steunen ;

7° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging in de voorwaarden of de criteria inzake beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en loopbaanbegeleiding of in die voorwaarden of criteria elementen op te nemen die zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging leiden tot discriminatie ;

8° in de informatie en de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de loopbaanbegeleiding voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van deze of gene kunne ;

9° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de loopbaanbegeleiding om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de persoon in verband staan ;

10° naargelang van geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de persoon verschillende voorwaarden op te leggen voor het

behalen of uitreiken van alle soorten diploma's, brevetten, getuigschriften of titels ;

11° te verwijzen naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer, leiden tot discriminatie ;

12° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging van de werknemer vast te stellen of toe te passen.

De in het eerste lid, 5°, voorziene verboden zijn eveneens toepasselijk op de zelfstandige beroepen.

§ 3. De beginselen van evenredige participatie en gelijke behandeling beletten niet dat, om volledige gelijkheid in het beroepsleven te waarborgen, specifieke maatregelen gehandhaafd of getroffen worden om de nadelen verbonden met discriminatie te voorkomen of te compenseren. Bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van moeder en kind tijdens de zwangerschap en de bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap vormen evenwel geen discriminatie.

§ 4. Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, dient te worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

§ 5. De Vlaamse regering bepaalt, na advies van de SERV, de nadere modaliteiten en procedures.

Artikel 4

De Vlaamse regering kan, na voorafgaand advies van de SERV, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van de in artikel 3 vermelde kenmerken in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit waarvoor dergelijke kenmerken een doorslaggevende voorwaarde vormen wegens de aard of de uitoefeningsvoorwaarden ervan.

HOOFDSTUK III

Rapportering en ondersteuning

Artikel 5

§ 1. De intermediaire organisaties en de Vlaamse diensten zijn verplicht om :

- 1° jaarlijks een actieplan op te stellen waarin onder meer de doelstellingen, procedures, evaluatiemethodes en een stappenplan worden beschreven ;*
- 2° jaarlijks een voortgangsrapport over te maken aan de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement, met een toelichting over de mate waarin zij hun vooropgestelde doelstellingen hebben gerealiseerd.*
- 3° wat betreft de private arbeidsbemiddelingsbureaus dient dit te gebeuren in het kader van de algemene rapporteringsverplichting van deze sector.*

§ 2. De Vlaamse diensten zijn verplicht om in overleg met de personeelsvertegenwoordigingen een evenredig participatiebeleid te ontwikkelen.

§ 3. De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten en procedures met betrekking tot het opmaken en indienen van het actieplan en het voortgangsrapport.

Artikel 6

De Vlaamse regering kan ondernemingen of sectoren ondersteunen bij de ontwikkeling van een bedrijfsbeleid van evenredige participatie en gelijke behandeling en kan passende maatregelen nemen voor de bevordering van de sociale dialoog tussen

werkgevers en werknemers inzake het aanmoedigen van evenredige participatie en gelijke behandeling. De Vlaamse regering bepaalt, na voorafgaand advies van de SERV, de nadere modaliteiten van deze ondersteuning en maatregelen alsmede de procedure.

HOOFDSTUK IV

Observatorium

Artikel 7

§ 1. Een onafhankelijk observatorium wordt opgericht met volgende taken :

- 1° de opvolging van de toepassing van dit decreet ;*
- 2° de toetsing van het Vlaams beleid op het beginsel van de evenredige participatie en gelijke behandeling ;*
- 3° de behandeling van klachten ;*
- 4° het formuleren van adviezen ter bijsturing van het beleid inzake evenredige participatie en gelijke behandeling ;*
- 5° informatie verstrekken over de rechten op evenredige participatie en gelijke behandeling.*

§ 2. De Vlaamse regering bepaalt de nadere modaliteiten voor de oprichting, de werking en de eventuele samenwerking van dit observatorium, alsook de wijze van de behandeling van de klachten.

HOOFDSTUK V

Toezicht en sancties

Artikel 8

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van de federale politie houden de door de Vlaamse regering aangewezen ambtenaren en beambten toezicht op de uitvoering van dit decreet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

§ 2. De in § 1 bedoelde ambtenaren mogen bij uitoefening van hun opdracht :

- 1° tussen 5 en 21 uur zonder voorafgaande verwittiging vrij binnentreden in alle lokalen, woonruimtes uitgezonderd, waarvan zij redelijkerwijze kunnen vermoeden dat ze aan hun toezicht onderworpen zijn ;*
- 2° tussen 21 en 5 uur met voorafgaande toestemming van de rechter in de politierechtbank, binnentreden in de in 1° bedoelde lokalen, woonruimtes uitgezonderd, voorzover er redenen zijn om te veronderstellen dat er inbreuken gepleegd zijn op de reglementering waarop zij toezicht uitoefenen ;*
- 3° een onderzoek, een controle of een enquête instellen alsmede alle inlichtingen inwinnen die zij nodig achten om zich ervan te vergewissen dat de bepalingen van dit decreet en de uitvoeringbesluiten ervan werkelijk worden nageleefd.*

§ 3. De in § 1 bedoelde ambtenaren en beambten hebben het recht waarschuwingen te geven, de overtreder een termijn toe te kennen om zich in orde te stellen en processen-verbaal op te maken die bewijslast hebben tot het tegendeel is bewezen.

Op straffe van nietigheid moet een afschrift van het proces-verbaal ter kennis van de overtreder worden gebracht binnen een termijn van zeven dagen na de vaststelling van de overtreding.

§ 4. De in § 1 bedoelde ambtenaren en beambten, kunnen, in de uitoefening van hun ambt, de bijstand van politiediensten vorderen.

Artikel 9

Hij die bij de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding of bij de arbeidsbemiddeling zoals omschreven in dit decreet discriminatie bedrijft jegens een persoon wegens zijn geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging wordt gestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met een geldboete van 1,50 euro tot 25 euro of een van die straffen alleen.

Artikel 10

§ 1. Wanneer een lid van het Vlaams overheids- en onderwijspersoneel, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend of een rechtsvordering instelt tot naleving van het decreet, mag de arbeidsverhouding niet beëindigd worden, noch de arbeidsvoorwaarden eenzijdig gewijzigd worden, behalve om redenen die vreemd zijn aan die klacht of aan die rechtsvordering.

§ 2. De bewijslast van deze redenen rust op de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht. Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval van ontslag of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

§ 3. Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt in strijd met de bepalingen van § 1, verzoekt de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten, hem opnieuw in de onderneming of de dienst op te nemen of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek moet met een aangetekende brief gebeuren binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken.

De werkgever die de werknemer opnieuw in de onderneming of de dienst opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§ 4. Wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1, moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is hetzij aan een forfaitair bedrag dat overeen-

stemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade ; in laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van de geleden schade kunnen bewijzen.

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen :

1° wanneer de werknemer de arbeidsovereenkomst verbreekt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te verbreken ;

2° wanneer de werkgever de werknemer heeft ontslagen om een dringende reden, op voorwaarde dat het bevoegde rechtsorgaan dit ontslag voor ongegrond houdt en in strijd acht met de bepalingen van § 1.

Artikel 11

De bedingen van een overeenkomst die strijdig zijn met de bepalingen van dit decreet en de bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden, zijn nietig.

Artikel 12

Al wie doet blijken van een belang kan bij het bevoegde gerecht een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van dit decreet te doen toepassen. Wanneer deze persoon voor dit gerecht feiten aanvoert die het bestaan van een directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen schending van het beginsel van gelijke behandeling is, ten laste van de verweerder.

Het voorgaande lid is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, op de bepalingen van artikel 10, § 2 of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Artikel 13

Het gerecht bij wie een geschil in verband met de toepassing van dit decreet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve al wie de bepalingen van artikel 3 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een discriminerende toestand inzake arbeidsvoorwaarden, ontslag of aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, welke op grond van de bepalingen van dit decreet als discriminerend zijn erkend.

Artikel 14

Het onafhankelijk observatorium, bedoeld in artikel 7 van dit decreet, kan in rechte optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven.

Wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld, kunnen de volgende verenigingen of organisaties eveneens in rechte optreden in de geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven :

- 1° instellingen van openbaar nut en alle verenigingen die op de datum van de feiten sedert ten minste vijf jaar rechtspersoonlijkheid genieten en die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld de mensenrechten te verdedigen of discriminatie te bestrijden ;*
- 2° de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zoals zij zijn bepaald in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ;*
- 3° de representatieve organisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel ;*
- 4° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.*

Wanneer het slachtoffer van de overtreding of van de discriminatie een natuurlijke persoon of een rechtspersoon is, is de vordering van de in het eerste en het tweede lid bedoelde groeperingen slechts ontvankelijk indien zij bewijzen dat zij handelen met instemming van het slachtoffer.

Artikel 15

De wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk ingeval van inbreuk op sommige sociale wetten, is van toepassing op al wie op de Vlaamse arbeidsmarkt discriminatie bedrijft jegens een persoon wegens zijn geslacht, ras, etniciteit, leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, maatschappelijke of godsdienstige overtuiging.

Het bedrag van de administratieve geldboete is gelijk aan het bedrag vermeld in artikel 1 van de wet en wordt vermenigvuldigd overeenkomstig artikel 11 van de wet.

HOOFDSTUK VI

Slotbepalingen

Artikel 16

In artikel 7, § 1 van het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest wordt 7° vervangen door wat volgt : “Het bureau dient alle betrokkenen op een objectieve en respectvolle wijze te behandelen en dient de geldende wetgeving inzake evenredige participatie en gelijke behandeling na te leven”.

Artikel 17

Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt, voor wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft, opgeheven.

Artikel 18

In de artikelen 1 en 2 van de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie, worden de woorden "onder de veertig jaar" geschrapt.

Artikel 19

Dit decreet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand volgend op de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad.”.

VERANTWOORDING

Algemene verantwoording

Gezien het éénparig advies van Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen zijn de indieners, van het voorliggend voorstel van decreet, van oordeel dat hier grondig rekening gehouden moet worden. Dat was vanuit het standpunt van goede decreetgeving moeilijk in de oorspronkelijk structuur van voorstel van decreet. Bijgevolg worden alle artikels bij het oorspronkelijk voorstel vervangen door bovenstaande artikels. Hierdoor worden er enerzijds een aantal technisch-juridische wijzigingen doorgevoerd die de samenhang en structuur van het voorstel bevorderen en anderzijds worden er een aantal toevoegingen gedaan op basis van het SERV-advies.

Hoewel de inhoud van het voorstel grotendeels ongewijzigd blijft, wordt de structuur grondig door elkaar gegooid. Zo wordt de essentie van de regelgeving samengebracht in één artikel (artikel 3) en worden alle definities gegroepeerd in een ander artikel (artikel 2), wat de leesbaarheid van het voorstel moeten bevorderen.

Verder worden er een aantal wijzigingen aangebracht n.a.v. het advies van de SERV. Zo wordt :

- het toepassingsgebied van het voorstel verduidelijkt (cfr. definities in artikel 2) ;
- loopbaanbegeleiding toegevoegd aan het toepassingsgebied (naast beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling) ;
- er zoveel mogelijk gestreefd naar conformiteit met de andere wetgevingen inzake non-discriminatie¹ ;

¹ wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding - 2 -12/16 - Belgische Senaat - ZITTING 2001-2002 - 18 DECEMBER 2001;

- de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

- de problematiek m.b.t. ongewenst seksueel gedrag begrepen onder het begrip ‘intimidatie’ ;
- er een bepaling toegevoegd m.b.t. het doen van ‘redelijke aanpassingen’ aan de arbeidspost of de opleiding zodat de gehandicapte toch kan deelnemen aan de arbeid of opleiding ;
- er een bepaling toegevoegd om te bevorderen dat de werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers via sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen ;
- er belangrijke bepalingen m.b.t. de handhaving van de wetgeving toegevoegd :
- artikel 10 : bescherming van de ‘klager’ tegen represailles ;
- artikel 11 : nietigheid van discriminerende bepalingen ;
- artikel 12 : omkering bewijslast ;
- artikel 13 : rechterlijk bevel om einde te maken aan discriminerende toestand ;
- artikel 14 : observatorium en andere organisaties en verenigingen kunnen in rechte optreden ;
- aan de taken van het observatorium wordt de informatieverstrekking toegevoegd (cfr. artikel 12 van de Europese Richtlijn van 27 november 2000) ;
- er worden een aantal slotbepalingen toegevoegd die de verhouding met ander regelgevingen regelt :
- artikel 16 : t.o.v. het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse (wijziging artikel 7, § 1, 7°) ;
- artikel 17 : t.o.v. de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering (opheffing) ;
- artikel 18 : t.o.v. de wet van 1 juli 1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie (opheffing leeftijdsgrens).

Artikelsgewijze verantwoording

Artikel 1

Dit artikel regelt deze aangelegenheden waarvoor de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest grondwettelijk bevoegd zijn. Dit artikel werd niet gewijzigd.

Artikel 2

Overeenkomstig het SERV-advies (p. 3, 1.1) worden in dit artikel de belangrijkste definities samengebracht. Dit artikel geeft de meest voorkomende definities weer. Dit biedt niet alleen het voordeel dat de begrippen duidelijk omschreven zijn, maar maakt de tekst die volgt ook beter leesbaar.

Om het toepassingsgebied éénduidig te omschrijven wordt ook het begrip ‘Vlaams werkgelegenheidsbeleid’ gedefinieerd.

Artikel 3

Hoewel de tekst inhoudelijk niet fundamenteel werd gewijzigd, werden – met het oog op een betere leesbaarheid – de belangrijkste bepalingen van het ontwerp samengebracht in dit artikel.

In dit artikel worden de algemene principes van het non-discriminatiebeleid uitgelegd en worden tevens de specifieke vormen van discriminatie opgesomd en verboden. Verder wordt in dit artikel het toepassingsgebied afgebakend, nl. het Vlaams werkgelegenheidsbeleid, zijnde “het geheel van Vlaamse bevoegdheden m.b.t. de beroepskeuze-voorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, respectievelijk Vlaamse Gemeenschap en voor wat het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel betreft, de bepalingen, inclusief de arbeidsvoorwaarden.”

In een paragraaf 4 wordt een bepaling toegevoegd m.b.t. het doen van ‘redelijke aanpassingen’ aan de arbeidspost of de opleiding zodat de gehandicapte toch kan deelnemen aan de arbeid of opleiding (cfr. SERV-advies p. 5, 1.2, 3e alinea en artikel 5 van de Europese Richtlijn van 27 november 2000).

In een paragraaf 5 wordt bepaald dat de Vlaamse regering, na advies van de SERV, de nadere omschrijving, modaliteiten en procedures kan bepalen.

Artikel 4

Dit artikel werd niet gewijzigd en herneemt artikel 10 van het voorstel.

Artikel 5

Dit artikel werd inhoudelijk niet gewijzigd maar voegt – gelet op de analoge inhoud – de bepalingen van artikel 9 en artikel 14 samen in één artikel.

Artikel 6

Deze bepaling herneemt artikel 11 van het voorstel, maar voegt er op vraag van de sociale partners (cfr. SERV-advies : p. 5, 1.2, 3°) een bepaling aan toe die stelt dat de Vlaamse regering passende maatregelen kan nemen voor de bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers inzake het aanmoedigen van gelijke behandeling en evenredige participatie.

Artikel 7

Dit artikel herneemt artikel 15 van het voorstel. Er wordt (cfr. SERV-advies p. 7, 4° en artikel 12 van de Europese richtlijn van 27 november 2000) evenwel een punt 5° toegevoegd aan de taken van het onafhankelijk observatorium, waardoor deze instelling – naast de opvolging van de toepassing van dit decreet, de toetsing van het Vlaams beleid op het beginsel van de evenredige participatie ; de behandeling van klachten en het formuleren van adviezen ter bijsturing van het beleid inzake evenredige participatie – ook de opdracht krijgt om informatie te verstrekken over de rechten op gelijke behandeling en evenredige participatie.

Artikel 8

Dit artikel werd inhoudelijk niet gewijzigd. Het herneemt artikel 17 uit het voorstel.

Artikel 9

Dit artikel herneemt artikel 18 uit het voorstel. Overeenkomstig het SERV-advies (p. 3, 1.1 2°) wordt er aan de begrippen beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding en arbeidsbemiddeling ook het begrip 'loopbaanbegeleiding' toegevoegd. Dit wordt naar analogie in de overige bepalingen ook gewijzigd. Verder worden de bedragen aangepast in eurobedragen.

Artikel 10

In dit nieuwe artikel wordt er m.b.t. het Vlaams overheids- en onderwijspersoneel een procedure in het leven geroepen (cfr. het SERV-advies : p. 6, 1.3, 1° en cfr. artikel 23 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid) die de 'klager' moet beschermen tegen represailles van de werkgever.

Artikel 11

Dit artikel voorziet een bijkomende burgerrechtelijke sanctie, nl. de nietigheid van een overeenkomst die strijdig is de bepalingen van dit decreet. De bedingen die bepalen dat een of meer contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door dit decreet gewaarborgd worden, zijn ook nietig.

Artikel 12

Artikel 12 regelt de omkering van de bewijslast. Deze bepaling is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures. (cfr. het SERV-advies : p. 6, 1.3, 3° en art. 19. Wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid en artikel 10 van de Europese Richtlijn 2000/78/2000 van 27 november 2000)

Artikel 13

Dit artikel voorziet de mogelijkheid om via een rechterlijk bevel een einde te maken aan een discriminerende toestand (cfr. art. 21 van voormelde wet van 7 mei 1999).

Artikel 14

Dit artikel bepaalt dat het onafhankelijke observatorium en andere organisaties en verenigingen in rechte kunnen optreden (cfr. art. 14 van het wetsvoorstel ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding 2-12/16 – Belgische Senaat – ZITTING 2001-2002 – 18 DECEMBER 2001).

Artikel 15

Dit artikel voorziet in een regeling inzake administratieve geldboeten (cfr. SERV-advies p. 7, 6°).

Artikel 16

Ten einde mogelijke overlappingen te voorkomen tussen voorliggend ontwerp en het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest wordt er in het ontwerp een bepaling opgenomen die voormeld decreet van 13 april 1999 wijzigt. Er wordt een algemene bepaling opgenomen die stelt dat de arbeidsbemiddelingsbureaus de geldende wetgeving inzake gelijke behandeling en evenredige participatie dienen na te leven.

Artikel 17

Deze bepaling, die niet gewijzigd werd t.o.v. het oorspronkelijk voorstel, regelt de inwerkingtreding van het decreet.
