

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GOVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2002 — 2639

[C — 2002/35892]

8 MEI 2002. — Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (1)

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

HOOFDSTUK I. — Inleidende bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewest-aangelegenheid.

Art. 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 of personen die ten behoeve van jongeren, volwassenen op actieve leeftijd, ondernemingen of andere organisaties, werknemers en werkzoekenden 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 het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de instellingen die van de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest afhangen;

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

7° SERV : de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, zoals opgericht bij het decreet van 27 juni 1985;

8° directe discriminatie : wanneer iemand ongunstiger wordt of is behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

9° indirecte discriminatie : wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze personen van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelswijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

10° een opdracht geven tot discriminatie of het aanzetten tot discriminatie op basis van de in lid 8 en 9 genoemde gronden, worden beschouwd als discriminatie;

11° intimidatie : ongewenst gedrag dat met een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap 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;

12° Vlaams werkgelegenheidsbeleid : het geheel van Vlaamse bevoegdheden met betrekking tot de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de loopbaanbegeleiding en de arbeidsbemiddeling in het Vlaamse Gewest, respectievelijk de Vlaamse Gemeenschap, en voor wat het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel betreft, de bepalingen, inclusief de arbeidsvoorwaarden;

13° Vlaamse diensten : de respectievelijke werkgevers van het Vlaamse overheids- en onderwijspersoneel;

14° zelfstandig beroep : de beroepsactiviteit uitgeoefend door elke persoon die niet aangeworven is met een arbeidsovereenkomst of een statuut en buiten elke vorm van ondergeschiktheid.

Art. 3. Dit decreet is van toepassing op :

1° de intermediaire organisaties en personen die zich bezig houden met beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling;

2° de Vlaamse diensten en het Vlaams overheidspersoneel en onderwijspersoneel, hun bepalingen en arbeidsvoorwaarden;

3° de andere werkgevers en werknemers voor wat betreft de beroepsopleiding en tewerkstelling van gehandicapten.

De Vlaamse regering kan, na advies van de SERV, het toepassingsgebied van dit decreet preciseren en uitbreiden.

Art. 4. De Vlaamse regering kan, na advies van de SERV, preciseren wat voor de toepassing van dit decreet moet worden verstaan onder beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling.

De Vlaamse regering bepaalt, na overleg met de representatieve organisaties van het Vlaams overheids- en onderwijspersoneel, wat voor de toepassing van dit decreet dient te worden verstaan onder bepalingen en arbeidsvoorwaarden.

HOOFDSTUK II. — *Algemene beginselen*

Art. 5. § 1. Het Vlaams werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van de evenredige participatie en de gelijke behandeling :

1° Het beginsel van evenredige participatie houdt in dat de deelname aan de arbeidsmarkt in verhouding staat tot 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, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap 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, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap 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 een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, een bepaalde huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

3° de toegang te ontzeggen of te belemmeren tot de arbeidsbemiddeling, om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks met geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de persoon in verband staan;

4° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap 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, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap 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 kenmerken van de werknemer, leiden tot discriminatie;

6° de toegang tot het arbeidsproces of de gelegenheid tot promotiekansen te ontzeggen of te belemmeren om expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of indirect op geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap steunen;

7° te verwijzen naar geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap 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, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap leiden tot discriminatie;

8° in de informatie of de publiciteit de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding en de loopbaanbegeleiding voor te stellen als meer in het bijzonder geschikt voor gegadigden van een bepaald geslacht, een zogenaamd ras, een bepaalde huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap;

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, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de persoon in verband staan;

10° naargelang van geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap 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, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer in bepalingen en in de arbeidsvoorwaarden en in de voorwaarden, criteria of redenen van het ontslag of in die bepalingen, voorwaarden, criteria of redenen elementen op te nemen die, zelfs zonder uitdrukkelijke verwijzing naar geslacht, een zogenaamd ras, de huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer, leiden tot discriminatie;

12° die voorwaarden, criteria of redenen op discriminerende wijze volgens geslacht, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap van de werknemer vast te stellen of toe te passen;

13° in de beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, loopbaanbegeleiding en arbeidsbemiddeling technieken en tests te gebruiken die aanleiding kunnen geven tot directe of indirecte discriminatie.

De in het vorige 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 die verband houden met een van de in artikel 2, 8° genoemde kenmerken 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 nageleefd wordt, moet worden voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de intermediaire organisaties en de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen nemen om 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, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

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

Art. 6. De Vlaamse regering kan, na advies van de SERV, de gevallen bepalen waarin melding kan worden gemaakt van de in artikel 2, 8° vermelde kenmerken in de toegangs- en arbeidsvoorwaarden 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*

Art. 7. § 1. De intermediaire organisaties en de Vlaamse diensten werken actief mee aan de realisatie van de evenredige participatie en de gelijke behandeling. In dit kader zijn zij 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.

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.

Art. 8. 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 advies van de SERV, de nadere modaliteiten van deze ondersteuning en maatregelen alsmede de procedure.

Art. 9. De Vlaamse regering wijst een orgaan of organen aan voor de bevordering van de evenredige participatie en gelijke behandeling.

Dit orgaan of deze organen zijn inzonderheid bevoegd voor :

1° het verlenen van bijstand aan de slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;

2° het formuleren van adviezen ter bijsturing van het beleid in zake evenredige participatie en gelijke behandeling;

3° het verstrekken van informatie over de rechten op evenredige participatie en gelijke behandeling.

HOOFDSTUK IV. — *Toezicht en sancties*

Art. 10. § 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 de 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.

Art. 11. 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, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap 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.

Art. 12. § 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 overeenstemt 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 rechtscollege dit ontslag ongegrond acht en in strijd met de bepalingen van § 1.

Art. 13. De bedingen van een overeenkomst, en de bepalingen en interne reglementen van organisaties en ondernemingen 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.

Art. 14. Al wie doet blijken van een belang kan bij het bevoegde rechtscollege een rechtsvordering instellen teneinde de bepalingen van dit decreet te doen toepassen. Wanneer deze persoon voor dit rechtscollege 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 12, § 2, of op andere, meer gunstige wettelijke bepalingen inzake bewijslast.

Art. 15. Het rechtscollege waarbij een geschil in verband met de toepassing van dit decreet aanhangig is gemaakt, kan ambtshalve al wie de bepalingen van artikel 5 niet naleeft, binnen een door haar vastgestelde en aan hen opgelegde termijn, verplichten een einde te maken aan een toestand welke op grond van de bepalingen in dit decreet of zijn uitvoeringsbesluiten als discriminerend is erkend.

Art. 16. 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 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 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 bedoelde verenigingen en organisaties slechts ontvankelijk indien zij bewijzen dat zij handelen met instemming van het slachtoffer.

De vorderingen op basis van dit artikel zijn onderworpen aan volgende procedureregels :

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegde gerecht;

2° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de betrokken partijen;

3° de representatieve organisaties bedoeld in lid 2 mogen zich voor het bevoegde gerecht laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht; deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

Art. 17. 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, een zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of een fysieke eigenschap.

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.

Deze bedragen zijn ook van toepassing op de werkgever of intermediaire organisatie die niet binnen de door het gerecht vastgestelde termijn gevolg geeft aan het op basis van artikel 14 vastgestelde gerechtelijke bevel een einde te stellen aan een discriminerende toestand.

Art. 18. Artikel 581, 3°, van het Gerechtelijk Wetboek wordt vervangen door :

« 3° de geschillen m.b.t. de toepassing van het decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en zijn uitvoeringsbesluiten. »

HOOFDSTUK V. — Slotbepalingen

Art. 19. 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. »

Art. 20. Titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering wordt, voor wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft, opgeheven.

Art. 21. Artikel 1, 32°, e, f, g, h, i, l en m) van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten wordt opgeheven voor wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft.

Art. 22. 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.

Art. 23. Dit decreet treedt in werking op de eerste dag van de derde maand volgend op de bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

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

Brussel, 8 mei 2002.

De minister-president van de Vlaamse regering,
P. DEWAELE

De Vlaamse minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen,
M. VOGELS

De Vlaamse minister van Onderwijs en Vorming,
M. VANDERPOORTEN

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,
R. LANDUYT

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Buitenlands Beleid,
P. VAN GREMBERGEN

De Vlaamse minister van Economie, Buitenlandse Handel en Huisvesting,
J. GABRIELS

Nota

(1) *Zitting 2000-2001.*

Stuk. — Voorstel van decreet, 653 - Nr. 1.

Zitting 2001-2002.

Stukken. — Advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, 653 - Nr. 2. — Amendement, 653 - Nr. 3 + Erratum. — Amendementen, 653 - Nrs. 4 tot 10. — In eerste lezing door de commissie aangenomen artikelen, 653 - Nr. 11. — Amendement, 653 - Nr. 12. — Verslag, 653 - Nr. 13. — Amendementen voorgesteld na indiening van het verslag, 653 - Nr. 14. — In eerste lezing door de plenaire vergadering aangenomen artikelen, 653 - Nr. 15. — Tekst aangenomen door de plenaire vergadering, 653 - Nr. 16.

Handelingen. — Bespreking en aanneming : vergaderingen van 24 april 2002.

TRADUCTION

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2002 — 2639

[C — 2002/35892]

8 MAI 2002. — Décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi (1)

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

Décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi.

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

Article 1^{er}. Le présent décret règle une matière communautaire et régionale.

Art. 2. Pour l'application du présent décret, il convient d'entendre par :

1° groupes à potentiel : tous les groupes de la population en âge actif qui ne sont pas proportionnellement représentés sur le marché de l'emploi; le Gouvernement flamand détermine, après avis du Conseil socio-économique de la Flandre, la définition précise de ces groupes;

2° travailleurs : les personnes qui effectuent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail et les personnes qui, sur une autre base qu'en vertu d'un contrat de travail, effectuent du travail sous l'autorité d'une autre personne, en ce compris les stagiaires dans l'enseignement et les apprenti(e)s; les demandeurs d'emploi sont assimilés aux travailleurs;

3° employeurs : les personnes qui emploient les travailleurs visés au 2°;

4° organisations intermédiaires : toutes les organisations ou personnes publiques ou privées qui proposent des activités en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de la carrière et de placement au besoin des jeunes, adultes en âge actif, entreprises ou autres organisations, travailleurs et demandeurs d'emploi;

5° dispositions : toutes les dispositions légales et administratives, les conventions de travail individuelles ou collectives, les règlements du travail, les règles statutaires de droit administratif applicables au personnel du Ministère de la Communauté flamande et aux institutions qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande;

6° le personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand : le personnel du Ministère de la Communauté flamande et des institutions publiques qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande, ainsi que le personnel enseignant flamand;

7° le SERV : le « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen » (Conseil socio-économique flamand), tel que créé par le décret du 27 juin 1985;

8° discrimination directe : lorsqu'un individu fait l'objet d'un traitement moins favorable qu'une autre personne se trouvant dans une situation analogue, ce traitement étant fondé sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique;

9° discrimination indirecte : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre défavorise particulièrement certaines personnes par rapport à d'autres en fonction de leur sexe, une prétendue race, leur couleur, ascendance, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, âge, conviction religieuse ou philosophique, état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit justifié par un but légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif soient appropriés et nécessaires;

10° tout ordre de discrimination ou incitation à la discrimination en raison des motifs visés aux alinéas 8 et 9, est assimilé à un acte de discrimination;

11° intimidation : tout comportement indésirable qui est en rapport avec le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique et qui a pour but ou pour conséquence de porter atteinte à la dignité d'un individu et qui crée un environnement intimidant, hostile, offensant, humiliant ou perturbant;

12° politique flamande en faveur de l'emploi : l'ensemble des compétences flamandes en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de la carrière et de placement en Région flamande, respectivement en Communauté flamande, et pour ce qui concerne le personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, les dispositions, en ce compris les conditions de travail;

13° services flamands : les employeurs respectifs du personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand;

14° profession indépendante : l'activité professionnelle exercée par toute personne non recrutée en vertu d'un contrat de travail ou d'un statut et en dehors de toute forme de subordination.

Art. 3. Le présent décret s'applique aux :

1° organisations intermédiaires et personnes qui s'occupent d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de la carrière et de placement;

2° services flamands et au personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, leurs dispositions et conditions de travail;

3° autres employeurs et travailleurs pour ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées.

Le Gouvernement flamand peut, après avis du SERV, préciser et étendre le champ d'application du présent décret.

Art. 4. Le Gouvernement flamand peut, après avis du SERV, préciser ce qu'il convient d'entendre, pour l'application du présent décret, par orientation professionnelle, formation professionnelle, accompagnement de la carrière et placement.

Le Gouvernement flamand détermine, après concertation avec les organisations représentatives du personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, ce qu'il convient d'entendre pour l'application du présent décret par dispositions et conditions du travail.

CHAPITRE II. — *Principes généraux*

Art. 5. § 1^{er}. La politique flamande en faveur de l'emploi doit être organisée conformément aux principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement :

1° Le principe de la participation proportionnelle implique que la participation au marché de l'emploi soit proportionnée à la composition de la population active et que la participation proportionnelle de groupes à potentiel soit garantie;

2° Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'intimidation sur le marché de l'emploi.

§ 2. Il est interdit :

1° de référer au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique dans les conditions ou les critères en matière de placement ou d'intégrer dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique donnent lieu à une discrimination;

2° de présenter dans les informations et la publicité, le placement comme étant particulièrement approprié pour les travailleurs ou employeurs en fonction d'un sexe déterminé, d'une prétendue race, de la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique;

3° d'empêcher ou d'entraver l'accès aux services de placement, pour des raisons explicitement ou implicitement liées aux éléments suivants : le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique de l'individu;

4° de référer au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique du travailleur dans les offres d'emploi ou dans les annonces relatives à des emplois, ou de reprendre dans ces offres d'emploi ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, mentionnent ou font présumer l'une des caractéristiques précitées dans le chef du travailleur;

5° de référer au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique du travailleur dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection pour les emplois et fonctions dans n'importe quel secteur ou branche d'activité, ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite aux caractéristiques du travailleur citées ci-avant, donnent lieu à une discrimination;

6° de refuser ou d'entraver l'accès au travail ou les chances de promotion pour des raisons explicites ou implicites fondées directement ou indirectement sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique;

7° de référer au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique dans les conditions ou les critères en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et d'accompagnement de la carrière ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique donnent lieu à une discrimination;

8° dans l'information ou la publicité, présenter l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et l'accompagnement de la carrière comme convenant plus particulièrement pour des candidats d'un sexe déterminé, d'une prétendue race, d'une certaine couleur, ascendance, origine nationale ou ethnique, orientation sexuelle, état civil, naissance, fortune, âge, conviction religieuse ou philosophique, état de santé actuel ou futur, présentant un certain handicap ou une caractéristique physique;

9° de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et l'accompagnement de la carrière pour des raisons explicites ou implicites qui sont directement ou indirectement en rapport avec le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique de l'individu;

10° imposer sur la base du sexe, d'une prétendue race, de la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique de l'individu, des conditions divergentes pour l'obtention ou la remise de toutes sortes de diplômes, brevets, certificats ou titres;

11° de référer au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique du travailleur dans les dispositions et dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou de reprendre dans ces dispositions, conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite au sexe, à une prétendue race, à la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou une caractéristique physique du travailleur, donnent lieu à une discrimination;

12° d'établir ou d'appliquer ces conditions, critères ou motifs de manière discriminatoire en raison du sexe, d'une prétendue race, de la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap d'ou une caractéristique physique du travailleur;

13° d'utiliser dans l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, l'accompagnement de la carrière et le placement des techniques ou tests susceptibles de donner lieu à une discrimination directe ou indirecte.

Les interdictions visées à l'alinéa précédent, 5°, s'appliquent également aux professions indépendantes.

§ 3. Nonobstant les principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement, des mesures spécifiques peuvent être prises ou maintenues visant à garantir l'égalité totale dans la vie professionnelle, dans le but de prévenir ou de compenser les préjudices liés aux caractéristiques visées à l'article 2, 8°.

Cependant, les dispositions particulières concernant la protection de la mère et de l'enfant pendant la grossesse et les dispositions particulières concernant la protection de la maternité ne forment pas une discrimination.

§ 4. Afin de garantir que le principe de l'égalité de traitement soit respecté, il convient de prévoir des adaptations raisonnables. Cela implique que les organisations intermédiaires et l'employeur, en fonction des besoins, prennent dans une situation concrète les mesures appropriées pour l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle, voire pour bénéficier d'une formation, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée dans le chef de l'employeur. Lorsque cette charge est compensée dans une mesure suffisante par des mesures existantes, elle ne peut être considérée comme disproportionnée.

§ 5. Le Gouvernement flamand arrête, après avis du SERV, les modalités et procédures.

Art. 6. Le Gouvernement flamand peut, après avis du SERV, déterminer les cas dans lesquels il peut être fait mention des caractéristiques visées à l'article 2, 8°, dans les conditions d'accès et de travail concernant un emploi ou une activité professionnelle pour lesquels des telles caractéristiques constituent une condition déterminante en raison de leur nature ou des conditions d'exécution.

CHAPITRE III. — *Rapport et soutien*

Art. 7. § 1^{er}. Les organisations intermédiaires et les services flamands contribuent activement à la réalisation de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Dans ce cadre, ils sont obligés :

1° d'établir un plan d'action annuel définissant notamment les objectifs, procédures, méthodes d'évaluation et un plan décrivant les différents pas à franchir;

2° de transmettre annuellement un rapport d'avancement au Gouvernement flamand et au Parlement flamand, précisant la mesure dans laquelle ils ont réalisé les objectifs fixés.

Pour ce qui concerne les bureaux de placement privé, cela doit se faire dans le cadre de l'obligation générale de rapportage de ce secteur.

§ 2. Les services flamands sont obligés d'élaborer une politique de participation proportionnelle en concertation avec les représentants du personnel.

§ 3. Le Gouvernement flamand arrête les modalités et procédures d'établissement et de dépôt du plan d'action et du rapport d'avancement.

Art. 8. Le Gouvernement flamand peut apporter son soutien aux entreprises ou secteurs dans le cadre du développement d'une politique d'entreprise de participation proportionnelle et d'égalité de traitement et peut prendre les mesures appropriées en vue de la promotion du dialogue social entre employeurs et travailleurs dans le cadre de l'encouragement de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Le Gouvernement flamand détermine, après avis du SERV, les modalités pour concrétiser ce soutien et ces mesures, de même que la procédure.

Art. 9. Le Gouvernement flamand désigne un organe ou plusieurs organes chargé(s) de la promotion de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement.

Cet organe ou ces organes sont plus particulièrement compétents pour :

1° assister les victimes d'actes de discrimination dans le cadre de la suite réservée à leurs plaintes en matière de discrimination;

2° formuler des avis en vue de la mise à jour de la politique en matière de participation proportionnelle et d'égalité de traitement;

3° fournir des informations sur les droits à la participation proportionnelle et à l'égalité de traitement.

CHAPITRE IV. — *Contrôle et sanctions*

Art. 10. § 1^{er}. Sans préjudice des compétences des officiers de la police fédérale, les fonctionnaires et agents désignés par le Gouvernement flamand veilleront à l'application du présent décret et de ses arrêtés d'exécution.

§ 2. Dans l'exercice de leur mission, les fonctionnaires visés au § 1^{er} peuvent :

1° accéder librement et sans notification préalable, entre 5 heures et 21 heures, à tous les locaux, à l'exception des espaces d'habitation, dont ils peuvent raisonnablement présumer qu'ils sont soumis à leur contrôle;

2° accéder entre 21 heures et 5 heures, moyennant l'autorisation préalable du juge du tribunal de police, aux locaux visés au 1°, à l'exclusion des espaces d'habitation, pour autant qu'il y ait des raisons de présumer que des infractions ont été commises par rapport à la réglementation qui relève de leur contrôle;

3° mener une investigation, un contrôle ou une enquête ainsi que recueillir toutes les informations qu'ils jugent utiles pour surveiller le respect effectif des dispositions du présent décret et de ses arrêtés d'exécution.

§ 3. Les fonctionnaires et agents visés au § 1^{er} ont le droit de donner des avertissements, d'accorder au contrevenant un délai pour se mettre en règle et de dresser des procès-verbaux qui ont force probante jusqu'à preuve du contraire.

Sous peine de nullité, une copie du procès-verbal doit être notifiée au contrevenant dans les sept jours suivant la constatation de l'infraction.

§ 4. Dans l'exercice de leur fonction, les fonctionnaires et agents visés au § 1^{er} peuvent requérir l'assistance des services de police.

Art. 11. Toute personne qui dans le cadre de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, de l'accompagnement de la carrière ou du placement tels que définis dans le présent décret, se rend coupable d'une discrimination à l'égard d'un individu sur la base du sexe, d'une prétendue race, de la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique sera punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 1,50 euro à 25 euro ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 12. § 1^{er}. Lorsqu'un membre du personnel de l'autorité flamande ou de l'enseignement flamand, conformément aux procédures en vigueur, a déposé plainte ou intenté une action en justice en vue du respect du présent décret, il ne peut être mis fin à la relation du travail et les conditions de travail ne peuvent pas être modifiées unilatéralement, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action en justice.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur, lorsque le travailleur est licencié ou que les conditions du travail font l'objet d'une modification unilatérale dans les douze mois suivant le dépôt de la plainte. La charge de la preuve repose également sur l'employeur en cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions du travail après qu'une action en justice a été engagée, et ce jusque trois mois après que la décision passe en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation du travail ou modifie les conditions de travail de manière unilatérale en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation des travailleurs à laquelle il est affilié, peut solliciter sa réintégration dans l'entreprise ou dans le service ou demander de pouvoir exécuter sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment.

La demande doit être introduite par lettre recommandée dans les trente jours suivant la date de la communication du préavis, du licenciement sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit se prononcer sur la demande dans les trente jours suivant la notification de la lettre.

L'employeur qui réengage le travailleur dans l'entreprise ou dans le service ou qui lui permet d'exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'avant, est tenu de payer le manque à gagner en raison du licenciement ou de la modification des conditions de travail, et de verser les cotisations patronales et personnelles sur cette rémunération.

§ 4. Lorsque le travailleur n'est pas réintégré ou ne peut exercer sa fonction dans les mêmes conditions, après la demande visée au § 3, alinéa premier, et qu'il a été jugé que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail va à l'encontre des dispositions du § 1^{er}, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité qui, au choix du travailleur, est équivalente soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur; dans ce dernier cas, le travailleur doit pouvoir prouver l'ampleur du préjudice subi.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité sans que le travailleur ne doive introduire la demande d'être réintégré ou de pouvoir exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'auparavant telle que visée au § 3, premier alinéa :

1° lorsque le travailleur met fin au contrat de travail parce que le comportement de l'employeur est contraire aux dispositions du § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif pour rompre le contrat de travail sans préavis ou avant son expiration;

2° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente juge ce licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1^{er}.

Art. 13. Les clauses d'une convention, et les dispositions et règlements intérieurs d'organisations et d'entreprises qui sont contraires aux dispositions du présent décret ainsi que les clauses stipulant que l'une ou plusieurs parties contractantes renoncent d'office aux droits qui leur sont garantis par le présent décret, sont nuls et nonavenus.

Art. 14. Toute personne faisant preuve d'un intérêt peut intenter une action auprès de la juridiction compétente afin de faire appliquer les dispositions du présent décret. Lorsque cette personne invoque devant cette juridiction des faits faisant présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve quant à la non-violation du principe de l'égalité de traitement, incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales, aux dispositions de l'article 12, § 2, ni aux autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 15. La juridiction qui est saisie d'un litige concernant l'application du présent décret peut obliger d'office toute personne ne respectant pas les dispositions de l'article 5 à mettre fin dans un délai fixé par elle et imposé à cette personne, à une situation reconnue comme discriminatoire en vertu des dispositions du présent décret ou de ses arrêtés d'exécution.

Art. 16. Lorsqu'il est porté préjudice aux missions statutaires qu'elles se sont fixées, les associations ou organisations suivantes peuvent également ester en justice dans les litiges nés de l'application du présent décret :

1° des institutions d'intérêt public et des associations qui à la date des faits bénéficient depuis cinq ans au moins de la personnalité morale et qui se sont fixées pour objectif dans leurs statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations représentatives des indépendants.

Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, la demande des associations et organisations visées n'est recevable que si ces dernières démontrent agir avec le consentement de la victime.

L'action fondée sur cet article est instruite selon les règles de procédure suivantes :

1° les demandes sont formées par requête, notifiée par lettre recommandée à ou déposée auprès de la juridiction compétente;

2° les jugements et arrêts sont notifiés aux parties intéressées par pli judiciaire ;

3° les organisations représentatives visées à l'alinéa 2 peuvent se faire représenter devant la juridiction compétente par un représentant, titulaire d'une procuration écrite; au nom de l'organisation à laquelle il appartient, ce dernier peut poser tous actes relevant de cette représentation, introduire une requête, tenir un plaidoyer et recevoir toutes les communications concernant la procédure, le traitement et le jugement du litige.

Art. 17. La loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales s'applique à toute personne qui se rend coupable de discrimination envers une personne en raison de son sexe, d'une prétendue race, de la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique.

Le montant de l'amende administrative est égal au montant mentionné à l'article 1^{er} de la loi et est multiplié conformément à l'article 11 de la loi.

Ces montants sont également d'application à l'employeur ou à l'organisation intermédiaire qui ne donne pas suite dans le délai fixé par la justice à l'ordre judiciaire établi en vertu de l'article 14 de mettre fin à une situation discriminatoire.

Art. 18. L'article 581, 3°, du Code judiciaire est remplacé par :

« 3° des contestations fondées sur l'application du décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et sur ses arrêtés d'exécution. »

CHAPITRE V. — *Dispositions finales*

Art. 19. A l'article 7, § 1^{er}, du décret du 13 avril 1999 relatif au placement privé en Région flamande, le 7° est remplacé par ce qui suit : « Le bureau s'engage à un traitement objectif et respectueux de tous les intéressés et à respecter la législation en matière de participation proportionnelle et d'égalité de traitement. »

Art. 20. Le Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation professionnelle est abrogé pour ce qui concerne la Communauté flamande et la Région flamande.

Art. 21. L'article 1^{er}, 32°, e, f, g, h, i, l et m de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est abrogé pour ce qui concerne la Communauté flamande et la Région flamande.

Art. 22. Aux articles 1^{er} et 2 de la loi du 1^{er} juli 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale, les mots « âgés de moins de quarante ans » sont supprimés.

Art. 23. Le présent décret entre en vigueur le premier jour du troisième mois suivant sa publication au *Moniteur belge*.

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

Bruxelles, le 8 mai 2002.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
P. DEWAELE

Le Ministre flamande de l'Aide sociale, de la Santé et de l'Égalité des Chances,
M. VOGELS

Le Ministre flamande de l'Enseignement et de la Formation,
M. VANDERPOORTEN

Le Ministre flamand de l'Emploi et du Tourisme
R. LANDUYT

Le Ministre flamand des Affaires intérieures, de la Fonction publique et de la Politique extérieure,
P. VAN GREMBERGEN

Le Ministre flamand de l'Économie, du Commerce extérieur et du Logement,
J. GABRIELS

—
Note

(1) *Session 2000-2001.*

Document. — Proposition de décret, 653 - N° 1.

Session 2001-2002.

Documents. — Avis du « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen », 653 - N° 2. — Amendement + Erratum, 653 - N° 3 + Erratum. — Amendements, 653 - N° 4 à 10. — Articles adoptés en première lecture par la commission, 653 - N° 11. — Amendement, 653 - N° 12. — Rapport, 653 - N° 13. — Amendements proposés après Présentation du rapport, 653 - N° 14. — Articles adoptés en première lecture par l'assemblée plénière, 653 - N° 15. — Texte adopté par l'assemblée plénière, 653 - N° 16.

Annales. — Discussion et adoption : séances du 24 avril 2002.