RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 78.730/3
van 11 februari 2026

over

een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest ‘tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, wat betreft de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijnen met betrekking tot organen voor gelijke behandeling en loontransparantie’

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

Op 23 december 2025 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest ‘tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, wat betreft de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijnen met betrekking tot organen voor gelijke behandeling en loontransparantie’.

Het voorontwerp is door de derde kamer onderzocht op 3 februari 2026. De kamer was samengesteld uit Jeroen VAN NIEUWENHOVE, kamervoorzitter, Koen MUYLLE en Elly VAN DE VELDE, staatsraden, en Yves DEPOORTER, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Laurens LAVRYSEN, adjunct-auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 11 februari 2026.

*

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond[1], alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest strekt tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 'houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid' (artikelen 2 tot 6 van het voorontwerp) en van het decreet van 28 oktober 2022 'tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut' (artikelen 7 tot 17), dit ter (gedeeltelijke) omzetting van richtlijnen (EU) 2024/1499[2], (EU) 2024/1500[3] en (EU) 2023/970[4] (artikelen 2 en 7).

In het decreet van 10 juli 2008 worden de schadevergoeding en de bewijslast geregeld in geval van beloningsdiscriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen (artikelen 3 en 5). Tevens wordt bepaald wanneer de schorsing van de verjaringstermijn van rechtsvorderingen ingesteld op grond van dat decreet ingaat en eindigt zolang een klacht in behandeling is bij het Vlaams Mensenrechteninstituut (hierna: VMRI) (artikel 4) en wordt aan het VMRI de mogelijkheid gegeven om schriftelijke opmerkingen in te dienen bij een rechtscollege in een geschil waartoe het decreet aanleiding heeft gegeven (artikel 6).

In het decreet van 28 oktober 2022 wordt het VMRI opgedragen bijzondere aandacht te besteden aan kwetsbare personen of groepen in de samenleving, met het oog op gelijke toegang tot zijn dienstverlening en om voor elke doelgroep passende communicatiemiddelen en -vormen te gebruiken (artikel 8). Voorts wordt in een adviesverplichting voorzien voor de Vlaamse Regering ten aanzien van het VMRI (artikel 9), wordt de behandeling van klachten door het VMRI nader geregeld (artikelen 10 en 11), en wordt bepaald dat het VMRI informatie over beloningsniveaus kan geven aan bepaalde personeelsleden (artikel 12). Het VMRI wordt opgedragen in te zetten op samenwerking met de lokale besturen om zijn dienstverlening te waarborgen (artikel 13). Ook wordt de geheimhoudingsplicht waarin artikel 27, derde lid, van het decreet van 28 oktober 2022 voorziet, uitgebreid tot dienstverleners van het VMRI (artikel 14), wordt de regeling van de

[1] Aangezien het om een voorontwerp van decreet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

[2] Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 'betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht hun ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht hun godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot wijziging van Richtlijnen 2000/43/EG en 2004/113/EG'.

[3] Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 'betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep, en tot wijziging van de Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/41/EU'.

[4] Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 'ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen'.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

verwerking van persoonsgegevens door het VMRI gewijzigd (artikel 15), en wordt de raad van bestuur van het VMRI opgedragen om een werkprogramma goed te keuren waarin de prioriteiten en toekomstige activiteiten van het VMRI worden uiteengezet (artikel 16). Ten slotte wordt de inhoud van het rapport dat het VMRI overeenkomstig artikel 43, § 1, van het decreet van 28 oktober 2022 jaarlijks publiceert, nader geregeld (artikel 17).

Het aan te nemen decreet treedt in werking op 7 juni 2026 (artikel 18).

BEVOEGDHEID

3.1. Zowel de afdeling Wetgeving van de Raad van State als het Grondwettelijk Hof hebben reeds herhaaldelijk bevestigd dat het elke wetgever, binnen de eigen bevoegdheidssfeer, in beginsel toekomt om door hogere rechtsnormen omschreven grondrechten met betrekking tot de hem toevertrouwde aangelegenheden te concretiseren. Op grond hiervan kan elke overheid een antidiscriminatiebeleid voeren in de aangelegenheid waarvoor zij bevoegd is, en kan zij de organisatie, de bevoegdheden en de werking regelen van organen voor gelijke behandeling. Bijgevolg behoort het tot de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest om de Europese richtlijnen die hierop betrekking hebben, zoals richtlijnen (EU) 2024/1499 en (EU) 2024/1500, om te zetten in de aangelegenheden waarvoor zij bevoegd zijn.[5]

Voorts zijn de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd voor de omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 ten aanzien van personeelsleden die onder hun bevoegdheid ressorteren. In zoverre het voorontwerp ter omzetting van die richtlijn het decreet van 10 juli 2008 wijzigt, blijkt uit de artikelen 2 en 20, eerste lid, van dat decreet dat het toepassingsgebied ervan beperkt is tot de aan de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest toegewezen bevoegdheden. Wat de wijzigingen van het decreet van 28 oktober 2022 betreft, blijkt uit artikel 6, eerste lid, van dat decreet dat het optreden van het VMRI betrekking heeft op aangelegenheden die onder de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest vallen. In zoverre het VMRI de bevoegdheid wordt verleend om aan bepaalde personeelsleden informatie over het beloningsniveau over te maken,[6] kan worden vastgesteld dat het gaat om personeelsleden waarvoor het Vlaamse Gewest of de Vlaamse Gemeenschap bevoegd is.

Onder voorbehoud van hetgeen hieronder wordt opgemerkt, kan bijgevolg worden aangenomen dat het voorontwerp betrekking heeft op aangelegenheden die tot de bevoegdheden van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest behoren.

3.2. In zoverre in het ontworpen artikel 36, § 1, tweede lid, van het decreet van 10 juli 2008 (artikel 5 van het voorontwerp) de bewijslast wordt geregeld en in het ontworpen artikel 41, § 4, van hetzelfde decreet (artikel 6 van het voorontwerp) het VMRI de bevoegdheid wordt verleend om bij een rechtscollege waarbij een zaak aanhangig is, schriftelijke opmerkingen in te

[5] Zie eerder adv.RvS 43.835/1 van 20 december 2007 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van 10 juli 2008, *Parl.St.* Vl.Parl. 2007-08, nr. 1578/1, 66-68.

[6] Ontworpen artikel 22, § 2, van het decreet van 28 oktober 2022 (artikel 12 van het voorontwerp).

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

dienen, regelt het voorontwerp de procedure voor de rechtscolleges, hetgeen tot de bevoegdheid van de federale overheid behoort.

Voor de ontworpen regeling moet derhalve een beroep worden gedaan op de in artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen' bedoelde impliciete bevoegdheden, op grond waarvan de bevoegdheid van een andere overheid kan worden betreden voor zover zulks noodzakelijk kan worden geacht voor de uitoefening van de eigen bevoegdheid, de aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent en de weerslag van de betrokken bepalingen op die aangelegenheid slechts marginaal is.[7]

Vermits blijkens de memorie van toelichting met het ontworpen artikel 36, § 1, tweede lid, van het decreet van 10 juli 2008 de omzetting wordt beoogd van artikel 18, lid 2, van richtlijn (EU) 2023/970, en de federale antidiscriminatiewetgeving, waarin de bewijslast bij discriminatie wordt geregeld, niet geldt voor de aangelegenheden die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen en de gewesten vallen,[8] kan worden aangenomen dat deze bepaling noodzakelijk is voor de correcte omzetting van de voornoemde richtlijn. Aangezien deze bepaling slechts betrekking heeft op geschillen die onder het toepassingsgebied van het decreet van 10 juli 2008 vallen en dit decreet thans reeds bepalingen bevat inzake bewijslast, kan ook worden aangenomen dat voldaan is aan de overige voorwaarden om een beroep te doen op de impliciete bevoegdheden.[9]

Hetzelfde geldt voor het ontworpen artikel 41, § 4, van het decreet van 10 juli 2008. Met die bepaling wordt, blijkens de memorie van toelichting, immers de (gedeeltelijke) omzetting beoogd van artikel 10 van richtlijn (EU) 2024/1499 en van richtlijn (EU) 2024/1500,[10] zodat op grond daarvan kan worden aangenomen dat ze noodzakelijk is voor de uitoefening van de eigen

---

[7] Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, zie bv.: GwH 12 maart 2015, nr. 29/2015, B.11; GwH 21 april 2016, nr. 53/2016, B.92.4.

[8] Zie met name de artikelen 5, § 1, en 12 van de wet van 30 juli 1981 'tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven daden', de artikelen 5, § 1, en 14 van de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie' en de artikelen 6, § 1, en 19 van de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen'.

[9] Het is daarentegen niet nodig om een beroep te doen op de impliciete bevoegdheden voor het ontworpen artikel 28, § 1, derde lid, van het decreet van 10 juli 2008 (artikel 3 van het voorontwerp), waarin de schadevergoeding bij beloningsdiscriminatie wordt geregeld, en voor het ontworpen artikel 35*bis*, derde lid, van hetzelfde decreet (artikel 4 van het voorontwerp), waarin de verjaring wordt geregeld van gerechtelijke procedures die betrekking hebben op geschillen die met toepassing van dit decreet zijn ontstaan. Uit de adviespraktijk van de Raad van State kan worden afgeleid dat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest specifieke regels kunnen uitvaardigen inzake burgerlijke aansprakelijkheid op grond van hun inherente bevoegdheden, wanneer met name die regels kunnen worden beschouwd als eigen aan de bedoelde aangelegenheid: zie o.m. adv.RvS 43.835/1 van 20 december 2007, *Parl.St.* Vl.Parl. 2007-08, nr. 1578/1, 70; adv.RvS 64.292/3 van 8 november 2018 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van 26 april 2019 'houdende diverse bepalingen over het mobiliteitsbeleid, de openbare werken en het vervoer, het verkeersveiligheidsbeleid en VVM - De Lijn', *Parl.St.* Vl.Parl. 2018-19, nr. 1781/1, 78, opmerking 23.5.1. Ook de bevoegdheid om verjaringstermijnen te regelen maakt deel uit van de materiële bevoegdheid voor de aangelegenheid waarop deze geschillen betrekking hebben: zie o.m. adv.RvS 74.627/3 van 29 november 2023 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van 22 maart 2024 'tot wijziging van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid', *Parl.St.* Vl.Parl. 2023-24, nr. 1937/1, 264-265, opmerking 9.

[10] Die bepalen dat de lidstaten ervoor zorgen dat de organen voor gelijke behandeling het recht hebben om op te treden in gerechtelijke procedures in burgerlijke of bestuursrechtelijke zaken die verband houden met de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling, met inbegrip van het recht om overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk bij de rechterlijke instantie opmerkingen in te dienen.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

bevoegdheid. Aangezien er thans in het Gerechtelijk Wetboek geen algemene regeling bestaat over het optreden in rechte van instellingen zoals de organen voor gelijke behandeling maar de federale antidiscriminatiewetgeving in federale aangelegenheden reeds het optreden in rechte van de bevoegde organen voor gelijke behandeling regelt,[11] en de mogelijkheid om opmerkingen te maken beperkt is tot het VMRI, kan ook worden aangenomen dat de betrokken bepaling betrekking heeft op een aangelegenheid die zich tot een gedifferentieerde regeling leent en dat de weerslag ervan op die aangelegenheid slechts marginaal is.

ALGEMENE OPMERKINGEN

4.1. Zoals vermeld strekt het voorontwerp tot de gedeeltelijke omzetting van richtlijnen (EU) 2024/1499 en (EU) 2024/1500 binnen de bevoegdheden van het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap. In de memorie van toelichting bij het voorontwerp wordt dienaangaande het volgende gesteld:

> "Het VMRI-Decreet en het Gelijkekansendecreet voldoen grotendeels aan de bepalingen van Richtlijn 2024/1499, Richtlijn 2024/1500 en Richtlijn 2023/970. Desondanks vereisen deze richtlijnen op een aantal vlakken nog verdere omzetting."

Onder voorbehoud van hetgeen hierna wordt opgemerkt, vormt het voorontwerp op het eerste gezicht een getrouwe (gedeeltelijke) omzetting van deze richtlijnen.

4.2. Artikel 12, lid 3, van richtlijn (EU) 2024/1499 en van richtlijn (EU) 2024/1500 vereist dat de lidstaten ervoor zorgen dat de organen voor gelijke behandeling "op hun gehele grondgebied" hun diensten kosteloos aan klagers verlenen. Luidens de memorie van toelichting strekt het ontworpen artikel 23, vierde lid, van het decreet van 28 oktober 2022 (artikel 13 van het voorontwerp) tot omzetting van deze richtlijnbepaling. Hiertoe wordt bepaald dat het VMRI inzet "op samenwerking met de lokale besturen, vermeld in artikel I.3, 5°, a), b), c) en e), van het Bestuursdecreet van 7 december 2018" om de dienstverlening van het VMRI op het grondgebied van het Nederlandse taalgebied en het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad te waarborgen.

In artikel I.3, 5°, a), b), c) en e), van het Bestuursdecreet van 7 december 2018 worden de gemeenten, de districten, de provincies en de intergemeentelijke samenwerkingsvormen (in het Vlaamse Gewest) vermeld, maar niet de Vlaamse Gemeenschapscommissie. In zoverre de Vlaamse Gemeenschap bevoegd is ten aanzien van de instellingen gevestigd in het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad die, wegens hun activiteiten of hun organisatie, moeten worden beschouwd uitsluitend te behoren tot de Vlaamse Gemeenschap, moet dat gebied evenzeer tot het grondgebied van die gemeenschap worden gerekend, zodat de omzetting van artikel 12, lid 3, van richtlijn (EU) 2024/1499 en van richtlijn (EU) 2024/1500 ook op het tweetalige gebied Brussel-Hoofdstad betrekking moet hebben.

Hierop gewezen stelde de gemachtigde voor om in de ontworpen bepaling bijkomend te verwijzen naar de Vlaamse Gemeenschapscommissie, die in het tweetalige gebied

[11] Zie artikel 31 van de wet van 30 juli 1981, artikel 29, § 1, van de wet van 10 mei 2007 en artikel 34 van de wet van 10 mei 2007.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

Brussel-Hoofdstad taken uitoefent die de Vlaamse Gemeenschap elders aan de lokale besturen opdraagt. Hiermee kan worden ingestemd.

4.3. Artikel 15 van richtlijn (EU) 2024/1499 en van richtlijn (EU) 2024/1500 vereist de invoering van procedures om ervoor te zorgen dat de regering *en de desbetreffende overheidsinstellingen* (of: de *bevoegde overheidsinstanties*) de organen voor gelijke behandeling raadplegen over *wetgeving, beleid, procedures en programma's* met betrekking tot de rechten en plichten die voortvloeien uit respectievelijk "Richtlijnen 79/7/EEG, 2000/43/EG, 2000/78/EG en 2004/113/EG" en "Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/41/EU".

Ter uitvoering hiervan wordt in het ontworpen artikel 9, § 2, eerste lid, van het decreet van 28 oktober 2022 (artikel 9 van het voorontwerp) het volgende bepaald:

> "De Vlaamse Regering vraagt aan het VMRI advies over:
>
> 1° de voorontwerpen van decreet en de reglementaire ontwerpen van besluit van de Vlaamse Regering die uitdrukkelijk verwijzen naar of betrekking hebben op de rechten of plichten die voortvloeien uit het decreet van 8 mei 2002 en het decreet van 10 juli 2008;
>
> 2° de bij het Vlaams Parlement ingediende beleidsnota's voor het beleidsveld gelijke kansen evenals de beleidsnota's voor andere Vlaamse beleidsvelden die beleidsmaatregelen bevatten die uitdrukkelijk verwijzen naar of betrekking hebben op de rechten of plichten die voortvloeien uit het decreet van 8 mei 2002 en het decreet van 10 juli 2008."

Gevraagd waarom het toepassingsgebied van de ontworpen regeling wordt beperkt tot de Vlaamse Regering, antwoordde de gemachtigde:

> "Artikel 15 van de Richtlijnen bepaalt inderdaad dat de regering en de desbetreffende overheidsinstellingen de organen voor gelijke behandeling kunnen raadplegen. Voor de omzetting van dit artikel hebben we ons geënt op artikel III.94, §2, eerste lid, Bestuursdecreet m.b.t. de strategische adviesraden, waarbij de verplichting om advies te vragen opgelegd wordt aan de leden van de Vlaamse Regering. In de praktijk zullen dergelijke adviezen steeds worden ingewonnen door de bevoegde ministers en niet de Vlaamse overheidsdiensten. Het is bijgevolg niet zinvol om 'overheidsinstellingen' toe te voegen."

Het voorgaande neemt niet weg dat de adviesverplichting waarin artikel 15 van richtlijn (EU) 2024/1499 en van richtlijn (EU) 2024/1500 voorziet ook betrekking heeft op "procedures en programma's", waarvan het aannemelijk lijkt dat die (ook) worden vastgesteld door andere overheidsinstellingen dan de Vlaamse Regering. Ofschoon in beginsel zou kunnen worden aanvaard dat die overheidsinstellingen in dat geval via de bevoegde minister advies vragen aan het VMRI, moet de adviesverplichting zelf wel uit de ontworpen regeling blijken.

Daarbij komt nog dat in zoverre de adviesverplichting waarin artikel 15 van richtlijn (EU) 2024/1499 en van richtlijn (EU) 2024/1500 voorziet, betrekking heeft op "wetgeving", er moeilijk aan voorbij kan worden gegaan dat naast de regering ook het Vlaams Parlement als een "bevoegde overheidsinstantie" moet worden beschouwd, zodat de ontworpen regeling ook tot dat orgaan zou moeten worden uitgebreid. Gelet op de autonomie van die instelling, kan het Vlaams Parlement echter niet verplicht worden om over voorstellen van decreet of bij dat parlement ingediende amendementen via de Vlaamse Regering het advies van het VMRI

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

te vragen. Een dergelijke adviesaanvraag zou door de voorzitter van het parlement rechtstreeks aan het VMRI moeten kunnen worden gericht. Ook hiervoor moet in een regeling worden voorzien.

5.1. Wat de omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 betreft, verklaarde de gemachtigde dat die verder zal gebeuren middels een afzonderlijk decreet ‘over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning’, dat het personeel van de Vlaamse overheid, van de lokale overheden en van de onderwijsinstellingen de mogelijkheid zal geven om informatie te bekomen over hun individueel beloningsniveau en de loonverschillen tussen mannen en vrouwen binnen hun organisatie in het algemeen. De Vlaamse Regering keurde dit voorontwerp principieel goed op 7 november 2025,[12] maar het werd nog niet voor advies voorgelegd aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State. In die omstandigheden kan de Raad van State, afdeling Wetgeving, de volledigheid van de omzetting van de voornoemde richtlijn door de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest niet nagaan, hetgeen wel het geval zou zijn indien die omzetting in één tekst zou gebeuren.

Op dit punt moet derhalve een voorbehoud worden gemaakt. In ieder geval kan omtrent die omzetting al het volgende worden opgemerkt.

5.2. Het ontworpen artikel 28, § 1, derde lid, van het decreet van 10 juli 2008 (artikel 3 van het voorontwerp), waarin de vergoeding voor werkelijk geleden schade wegens beloningsdiscriminatie wordt geregeld, strekt volgens de memorie van toelichting bij het voorontwerp tot omzetting van artikel 16, lid 3, van richtlijn (EU) 2023/970, dat luidt:

> “De compensatie of reparatie plaatst de werknemer die schade heeft geleden, in de situatie waarin die persoon zich zou hebben bevonden indien hij of zij niet op grond van geslacht was gediscrimineerd of indien geen inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning had plaatsgevonden. De lidstaten zorgen ervoor dat de compensatie of reparatie de volledige uitbetaling van achterstallige beloning omvat, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, compensatie voor het verlies van kansen, immateriële schade en iedere schade veroorzaakt door andere relevante factoren, waaronder intersectionele discriminatie, evenals rente op achterstallige betalingen.”

Terwijl in die richtlijnbepaling gewag wordt gemaakt van “iedere schade veroorzaakt door andere relevante factoren, waaronder intersectionele discriminatie”, heeft het ontworpen artikel 28, § 1, derde lid, 4°, van het decreet van 10 juli 2008 het over “iedere schade veroorzaakt door een ongunstige behandeling die gebaseerd is op meerdere beschermde kenmerken als vermeld in artikel 15*bis* of door andere relevante factoren”.

Volgens de gemachtigde omvat het begrip “ongunstige behandeling die gebaseerd is op meerdere beschermde kenmerken” het begrip “intersectionele discriminatie”. Hij verwees dienaangaande naar de toelichting bij de bepaling waarmee artikel 27*bis* in het decreet van 10 juli 2008 werd ingevoegd, waaruit inderdaad kan worden afgeleid dat onder “een ongunstige

[12] Zie https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/beloningstransparantie-en-gelijke-beloning.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

behandeling gebaseerd (…) op meerdere beschermde kenmerken" ook intersectionele discriminatie kan worden begrepen.[13]

Ofschoon kan worden aangenomen dat een generieke omschrijving zoals "ongunstige behandeling die gebaseerd is op meerdere beschermde kenmerken" voor een leek verstaanbaarder is dan "intersectionele discriminatie", moet erop worden gewezen dat uit artikel 3, lid 2, e), van richtlijn (EU) 2023/970 voortvloeit dat intersectionele discriminatie "discriminatie [inhoudt] op grond van een combinatie van geslacht en andere discriminatiegrond of -gronden waarvoor de bescherming krachtens Richtlijn 2000/43/EG of 2000/78/EG geldt". Voor die richtlijnbepaling volstaat derhalve niet dat een ongunstige behandeling gebaseerd is op meerdere beschermde kenmerken: één van die kenmerken moet het geslacht zijn. Ook in artikel 16, lid 3, van richtlijn (EU) 2023/970 wordt gewag gemaakt van "de situatie waarin die persoon zich zou hebben bevonden indien hij of zij niet *op grond van geslacht* was gediscrimineerd".

Luidens artikel 27, lid 1, van dezelfde richtlijn mogen lidstaten evenwel bepalingen invoeren of handhaven die voor werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn. Op grond hiervan lijkt het mogelijk om in een ruimer recht op compensatie te voorzien dan wat de richtlijn voorschrijft. Indien dat effectief de bedoeling is, hetgeen de stellers van het voorontwerp moeten nagaan, moet wel de coherentie van de ontworpen regeling met de overige bepalingen van het decreet van 10 juli 2008 worden onderzocht. Zo wordt in artikel 20, vierde lid, van dat decreet, dat ook betrekking heeft op de beloningsdiscriminatie, specifiek gewag gemaakt van "discriminatie op grond van geslacht".

5.3. In het ontworpen artikel 22, § 2, tweede lid, van het decreet van 28 oktober 2022 (artikel 12 van het voorontwerp) wordt bepaald ten aanzien van welke personeelsleden het VMRI, op verzoek van het personeelslid, informatie over het beloningsniveau kan overmaken. Luidens de memorie van toelichting bij het voorontwerp strekt deze bepaling tot omzetting van artikel 7, lid 2, van richtlijn (EU) 2023/970 dat vereist dat werknemers via een orgaan voor gelijke behandeling schriftelijke informatie kunnen opvragen en ontvangen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Teneinde die richtlijnbepaling volledig om te zetten, moet het VMRI dergelijke informatie kunnen overmaken aan alle personeelsleden ten aanzien waarvan de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn. Op het eerste gezicht lijkt dit thans niet het geval te zijn. Zo wordt er in de ontworpen bepaling bijvoorbeeld niet verwezen naar de personeelsleden van de organen vermeld in artikel I.3, 1°, a), b), c) en h), van het Bestuursdecreet van 7 december 2018, die nochtans luidens deze bepaling deel uitmaken van de Vlaamse overheid, of naar de personeelsleden van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, die volgens artikel I 2, 1°, f), van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, voor de toepassing van dit statuut, beschouwd worden als behorende tot de diensten van de Vlaamse overheid.

Hieromtrent om toelichting gevraagd, antwoordde de gemachtigde:

[13] Zie *Parl.St.* Vl.Parl. 2023-24, nr. 1937/1, 73-74.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

> "De lijst werd (…) samengesteld in samenspraak met de andere door de omzetting gevatte Vlaamse beleidsvelden om ervoor te zorgen dat alle categorieën van personeelsleden waarvoor het Vlaamse Gewest en de Vlaamse Gemeenschap bevoegd zijn, worden gevat. Overige personeelsleden vallen in principe onder de federale bevoegdheid.
>
> Intussen werd door deze andere gevatte Vlaamse beleidsvelden een regelgevend traject opgezet om Richtlijn 2023/970 om te zetten, zijnde het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning. Dit voorontwerp werd op 7 november 2025 voor de eerste keer principieel goedgekeurd.
>
> Daardoor kan er in de toekomst een discrepantie ontstaan tussen de opsomming van de personeelsleden in voorliggend voorontwerp van decreet en het toepassingsgebied in het voorontwerp van decreet beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning. Om discrepantie te vermijden, kan de passage in voorliggend voorontwerp gewijzigd worden naar een verwijzing naar het relevante voorontwerp van decreet beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning. Als alternatief kan worden voorzien dat na goedkeuring van voormeld voorontwerp nog een aantal technische wijzigingen worden gemaakt aan artikel 22, §2, tweede lid, VMRI-Decreet."

Ofschoon een dergelijke verwijzing in beginsel kan worden aanvaard, kan de Raad van State, afdeling Wetgeving, om de in opmerking 5.1 uiteengezette redenen thans niet beoordelen of artikel 7, lid 2, van richtlijn (EU) 2023/970 hiermee volledig zal zijn omgezet.

5.4. Luidens artikel 3, lid 2, a), van richtlijn (EU) 2023/970 omvat "discriminatie" voor de toepassing van deze richtlijn "intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van artikel 2, lid 2, punt a), van Richtlijn 2006/54/EG, alsook elke minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand dergelijk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, indien die intimidatie of behandeling verband houdt met of voortvloeit uit de uitoefening van de rechten waarin deze richtlijn voorziet".

In de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel wordt aangegeven dat het om de volgende redenen niet nodig is om deze bepaling om te zetten:

> "Lid 2, a) is voorzien doordat in artikel 15, eerste lid, 3° en 4°, van het Gelijkekansendecreet onder discriminatie ook intimidatie en seksuele intimidatie wordt verstaan. Deze begrippen worden gedefinieerd in artikel 17 van het Gelijkekansendecreet. Volgens de interpretatie van het Gelijkekansendecreet omvatten deze begrippen ook 'elke minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand dergelijk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, indien die intimidatie of behandeling verband houdt met of voortvloeit uit de uitoefening van de rechten waarin deze richtlijn voorziet', omdat deze minder gunstige behandeling hier inherent deel van uitmaakt. Ook het IGVM is van mening dat het gelijkaardige federale artikel geen wijziging behoeft, waarbij zij onder meer wijst op de represaillebescherming."

Luidens artikel 15, eerste lid, 3° en 4°, van het decreet van 10 juli 2008 wordt tenzij anders is vermeld in dit decreet onder discriminatie intimidatie en seksuele intimidatie verstaan. Noch uit de definitie van die begrippen in artikel 17 van hetzelfde decreet, noch uit de parlementaire voorbereiding van dat decreet kan worden opgemaakt dat ze ook "elke minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand dergelijk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat" omvatten.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

Hierop gewezen verwees de gemachtigde naar artikel 37 van het decreet van 10 juli 2008, dat in een verbod voorziet voor hen die het voorwerp zijn van een melding, klacht of rechtsvordering om nadelige maatregelen te treffen ten aanzien van de persoon door wie of ten voordele van wie een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld, die gericht is op het doen naleven van dit decreet.[14] Te dien aanzien moet evenwel worden opgemerkt dat het gegeven dat repressaillemaatregelen luidens die bepaling zijn verboden, nog niet betekent dat ze gelijk worden gesteld met discriminatie, hetgeen artikel 3, lid 2, a), van richtlijn (EU) 2023/970 nochtans vereist. Het komt de Raad van State, afdeling Wetgeving, dan ook voor dat ter omzetting van die bepaling "elke minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand [intimidatie of seksuele intimidatie] afwijst of lijdzaam ondergaat" zou moeten worden toegevoegd aan de omschrijving in artikel 15 van het decreet van 10 juli 2008 van wat onder discriminatie moet worden verstaan.

5.5. In artikel 19 van richtlijn (EU) 2023/970 wordt het bewijs van gelijke of gelijkwaardige arbeid geregeld. Die bepaling luidt:

> "1. Wanneer wordt nagegaan of vrouwelijke en mannelijke werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, beperkt de beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, zich niet tot situaties waarin vrouwelijke en mannelijke werknemers voor dezelfde werkgever werken, maar wordt zij uitgebreid tot situaties waarin de vaststelling van de beloningsvoorwaarden toe te schrijven is aan één bron. Er is sprake van één bron indien die de beloningselementen bepaalt die relevant zijn voor de vergelijking tussen werknemers.
>
> 2. De beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wordt niet beperkt tot werknemers die tegelijkertijd met de betrokken werknemer in dienst zijn.
>
> 3. Indien geen reële referentiepersoon kan worden vastgesteld, kan ander bewijsmateriaal worden gebruikt om vermeende beloningsdiscriminatie te bewijzen, zoals statistieken of een vergelijking met de wijze waarop een werknemer in een vergelijkbare situatie zou worden behandeld."

Overweging 28 bij die richtlijn stelt dienaangaande dat "werknemers, bij gebrek aan een reële referentiepersoon, de mogelijkheid [moeten] hebben gebruik te maken van een hypothetische referentiepersoon om aan te tonen dat zij niet op dezelfde wijze zijn behandeld als een hypothetische referentiepersoon van een ander geslacht zou zijn behandeld. Dit zou een belangrijke belemmering wegnemen voor mogelijke slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van gender, met name op arbeidsmarkten met uitgesproken gendersegregatie, waar de verplichting om een referentiepersoon van het andere geslacht te vinden het bijna onmogelijk maakt om een vordering tot gelijke beloning in te dienen".

Volgens de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel moet die bepaling niet worden omgezet om de volgende redenen:

> "Artikel wordt door GK-decreet voldoende gegarandeerd.
>
> Artikel 16, §1, Gelijkekansendecreet verwijst naar de vergelijkbare situatie. Het komt toe aan de instantie die gevat is om te beoordelen of er sprake is van een vergelijkbare

[14] Behalve om redenen die vreemd zijn aan die melding, klacht of rechtsvordering, of aan de inhoud ervan.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

situatie in functie van de toetsing van de mogelijke discriminatie aan het gelijkheidsbeginsel."

Luidens artikel 16, § 1, van het decreet van 10 juli 2008 is er "sprake van directe discriminatie als iemand minder gunstig wordt behandeld dan iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, op grond van een of meer, werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende, beschermde kenmerken, tenzij die ongunstige behandeling objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn". In zoverre hieruit voortvloeit dat om te bepalen of er gewag kan worden gemaakt van discriminatie, er wordt vergeleken met de wijze waarop "iemand anders in een vergelijkbare situatie wordt, is of *zou* worden behandeld", lijkt die bepaling voldoende ruim geformuleerd om overeenkomstig artikel 19 van richtlijn (EU) 2023/970 de vergelijking mogelijk te maken met een hypothetische referentiepersoon. De vergelijking met de wijze waarop iemand anders in een vergelijkbare situatie *zou* worden behandeld impliceert immers dat de betrokkene niet effectief op die wijze wordt behandeld. Voor zover artikel 16, § 1, van het decreet van 10 juli 2008 op een dergelijke, richtlijnconforme manier wordt toegepast, kan worden aangenomen dat geen verdere omzetting van artikel 19 van richtlijn (EU) 2023/970 is vereist.

5.6. Artikel 21 van richtlijn (EU) 2023/970 heeft betrekking op de verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen inzake gelijke beloning. In de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel wordt gesteld dat het niet nodig is om deze bepaling om te zetten, aangezien artikel 35*bis* van het decreet van 10 juli 2008 reeds in een verjaringstermijn voorziet.

In tegenstelling tot hetgeen het geval is in artikel 21, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970 wordt in artikel 35*bis* van het decreet van 10 juli 2008 niet bepaald dat de verjaringstermijnen "niet [ingaan] voordat de eiser op de hoogte is van een inbreuk, of redelijkerwijs kan worden geacht daarvan op de hoogte te zijn". Hierop gewezen, verklaarde de gemachtigde:

> "In het kader van de rechtszekerheid kan worden toegevoegd dat de verjaringstermijnen in het kader van beloningsdiscriminatie niet ingaan voordat de eiser op de hoogte is van een inbreuk, of redelijkerwijs kan worden geacht daarvan op de hoogte te zijn."

Hiermee kan worden ingestemd.

5.7. Artikel 23, lid 1, van richtlijn (EU) 2023/970 vereist dat de lidstaten voorzien in doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties die van toepassing zijn op inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Volgens de bij de adviesaanvraag gevoegde omzettingstabel moet die bepaling niet worden omgezet:

> "Artikel wordt door GK-decreet voldoende gegarandeerd.
>
> De artikelen 27 t.e.m. 35ter Gelijkekansendecreet bevatten voldoende sancties zoals vereist in lid 1, 2, 3 en 5 van dit artikel.
>
> Lid 3 en 4: Artikel 28 van het GKD voorziet in de mogelijkheid tot het vorderen van een schadevergoeding in het geval van discriminatie. Het bedrag van de schadevergoeding kan verhoogd worden."

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

In artikel 23, lid 2, van richtlijn (EU) 2023/970 wordt evenwel uitdrukkelijk bepaald dat de vereiste sancties boetes omvatten "waarvan de vaststelling op het nationale recht is gebaseerd". De artikelen 31 tot 33 van het decreet van 10 juli 2008 bevatten weliswaar (strafrechtelijke) geldboetes, maar die bepalingen lijken geen betrekking te hebben op gevallen van beloningsdiscriminatie. Hierop gewezen, verklaarde de gemachtigde:

> "We hanteren de klassieke civielrechtelijke handhavingslogica van het Gelijkekansendecreet, waarbij ook schadevergoedingen als voldoende gezien worden om te voldoen aan de EU-vereisten van 'doeltreffend, evenredig en afschrikkend'. Boetes vereisen een meer strafrechtelijke of administratiefrechtelijke logica, waarvoor het Gelijkekansendecreet van oorsprong niet is ontworpen."

Uit overweging 55 bij richtlijn (EU) 2023/970 blijkt dat lidstaten een zekere beoordelingsbevoegdheid hebben "om vast te stellen voor welke inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid boetes de meest geschikte sanctie zijn". Dit neemt evenwel niet weg dat er bij de omzetting door de verschillende bevoegde wetgevers over moet worden gewaakt dat minstens bepaalde inbreuken met boetes worden bestraft om te voldoen aan de voornoemde richtlijnbepaling. Hieraan lijkt wat de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest betreft niet te zijn voldaan.[15] Het voorontwerp moet op dit punt dan ook worden vervolledigd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 3

6. Luidens het ontworpen artikel 28, § 1, derde lid, van het decreet van 10 juli 2008 omvat de vergoeding voor werkelijk geleden schade wegens beloningsdiscriminatie de volledige uitbetaling van de achterstallige beloning "en de daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura".

Vermits uit artikel 20, tweede lid, van het decreet van 10 juli 2008 voortvloeit dat het begrip "beloning" ook "alle overige voordelen in geld of in natura" omvat "die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn arbeidsbetrekking, van zijn werkgever ontvangt", is de zinsnede "en de daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura" in het ontworpen artikel 28, § 1, derde lid, van hetzelfde decreet overbodig.

Hierop gewezen erkende de gemachtigde dat deze woorden geschrapt kunnen worden, maar hij voegde eraan toe dat niettemin uitdrukkelijk in de memorie van toelichting zou worden verduidelijkt dat bonussen en betalingen in natura ook onder de ontworpen bepaling vallen. Hiermee kan worden ingestemd.

[15] In tegenstelling tot wat het geval is voor de federale overheid, vermits uit artikel 28/2 van de wet van 10 mei 2007 'ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen' kan worden afgeleid dat beloningsdiscriminatie aanleiding kan geven tot boetes. Die bepaling voorziet immers in boetes bij discriminatie in arbeidsbetrekkingen, waaronder, luidens artikel 6, § 2, 2°, van deze wet, de beloning begrepen moet worden.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

Artikel 4

7. Luidens het ontworpen artikel 35*bis*, derde lid, van het decreet van 10 juli 2008 gaat de schorsing van de verjaring waarin het tweede lid voorziet, in op de dag dat het VMRI de klacht heeft ontvangen en eindigt ze drie maanden na de dag waarop het VMRI de behandeling van de klacht heeft afgesloten.

In de memorie van toelichting bij het voorontwerp wordt dienaangaande het volgende gesteld:

> "Bijgevolg wordt aan dit artikel een duidelijk begin- en eindpunt toegevoegd, zodat het duidelijk is wat er moet worden begrepen onder het in behandeling zijn van een klacht. De behandeling van de klacht wordt geacht te zijn afgesloten in de volgende gevallen:
>
> - De bemiddeling over de klacht werd succesvol afgerond;
>
> - De geschillenkamer heeft een oordeel geveld;
>
> - De klacht werd onontvankelijk verklaard;
>
> - De indiener van de klacht trekt diens verzoek tot een oordeel van de geschillenkamer in, met toepassing van artikel 23 besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2023 over de samenstelling van en de procedure voor de geschillenkamer van het Vlaams Mensenrechteninstituut."

Als het dan toch de bedoeling is om duidelijk te maken wat moet worden begrepen onder "het in behandeling zijn van een klacht", zouden de voormelde gevallen waarin de klacht wordt geacht te zijn afgesloten beter in de tekst zelf van het voorontwerp worden opgenomen.

Artikel 5

8. In het ontworpen artikel 36, § 1, tweede lid, van het decreet van 10 juli 2008 wordt in de omkering van de bewijslast voorzien als de werkgever de beloningstransparantieverplichtingen "conform hoofdstuk II van de richtlijn (EU) 2023/970" niet heeft vervuld. Een internrechtelijke bepaling hoort evenwel niet naar een richtlijn te verwijzen, maar wel naar de internrechtelijke bepalingen waarbij die richtlijn is omgezet. Bijgevolg moet er worden verwezen naar de beloningstransparantieverplichtingen bedoeld in het (nog aan te nemen) decreet 'over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning', en niet naar richtlijn (EU) 2023/970 zelf.

Artikel 6

9.1. In het ontworpen artikel 41, § 4, eerste lid, van het decreet van 10 juli 2008 wordt bepaald dat het VMRI "gemotiveerd" beslist over de indiening van eventuele opmerkingen in een gerechtelijke procedure.

Hierover bevraagd, verklaarde de gemachtigde:

> "De motivering heeft betrekking op de interne beslissing van het VMRI (door de raad van bestuur) om opmerkingen in te dienen. Die beslissing moet aantonen waarom het

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

indienen van opmerkingen noodzakelijk is in het licht van het collectief belang en de bevoegdheden van het VMRI. Het gaat dus niet om een motivering richting het rechtscollege, maar om een interne, goed onderbouwde afweging die voorkomt dat het VMRI willekeurig of lichtzinnig handelt."

9.2. Luidens het ontworpen artikel 41, § 4, tweede lid, van het decreet van 10 juli 2008 rapporteert het VMRI jaarlijks aan het Vlaams Parlement over de toepassing van de mogelijkheid om opmerkingen in te dienen. Volgens de memorie van toelichting bij het voorontwerp gebeurt deze rapportering via het jaarverslag. Dit blijkt evenwel niet uit het dispositief.

Hierop gewezen verklaarde de gemachtigde dat aan de ontworpen bepaling zal worden toegevoegd dat deze rapportering gebeurt via het jaarverslag, bedoeld in artikel 43, § 1, van het decreet van 28 oktober 2022.

Hiermee kan worden ingestemd.

Artikel 9

10. Het ontworpen artikel 9, § 2, van het decreet van 28 oktober 2022 vereist dat de Vlaamse Regering het advies van het VMRI vraagt over voorontwerpen van decreet, reglementaire ontwerpen van besluit (lees: ontwerpen van reglementaire besluiten) van de Vlaamse Regering en beleidsnota's "die uitdrukkelijk verwijzen naar of betrekking hebben op de rechten of plichten die voortvloeien uit het decreet van 8 mei 2002 en het decreet van 10 juli 2008".

Gevraagd om de aard van dit vormvereiste toe te lichten, antwoordde de gemachtigde dat het gaat om een substantiële vormvereiste die voor reglementaire besluiten kan leiden tot nietigverklaring door de Raad van State, afdeling Bestuursrechtspraak, of tot buiten toepassing verklaring door een rechter op grond van artikel 159 van de Grondwet.

Gelet hierop is het des te belangrijker om het toepassingsgebied van dit verplichte vormvereiste op een voldoende rechtszekere wijze te bepalen. Gevraagd om in het licht hiervan te verduidelijken wanneer een voorontwerp, ontwerp van besluit of beleidsnota beschouwd kan worden als "betrekking hebben[de]" op de rechten of plichten die voortvloeien uit het decreet van 8 mei 2002 'houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt' en het decreet van 10 juli 2008, en of het bijvoorbeeld volstaat dat de desbetreffende tekst een maatregel bevat die potentieel indirect discriminerend zou zijn in de zin van artikel 16, § 2, van het laatstvermelde decreet, antwoordde de gemachtigde:

"De verplichting is niet zo ruim dat élk ontwerp met een mogelijke indirecte discriminatie eronder valt. De kern zit in de formulering 'uitdrukkelijk verwijzen naar of betrekking hebben op de rechten of plichten die voortvloeien uit het decreet van 8 mei 2002 en het decreet van 10 juli 2008'. De bedoeling is om de adviesplicht te beperken tot dossiers die juridisch en inhoudelijk verbonden zijn met deze decreten, en niet een adviesplicht te hebben voor elke beleidsmaatregel met een hypothetisch risico op discriminatie. Dit zijn bijvoorbeeld voorontwerpen die rechtstreeks rechten of plichten van deze decreten wijzigen, aanvullen of concretiseren.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

Beleidsmaatregelen die slechts indirect een impact kunnen hebben op gelijke kansen (bv. een onderwijsmaatregel die mogelijk indirect discriminerend is) vallen niet onder de verplichte adviesvraag, tenzij de maatregel expliciet wordt gekoppeld aan rechten/plichten uit de genoemde decreten."

Het strekt tot aanbeveling om deze uitleg op te nemen in de memorie van toelichting.

Artikel 15

11.1. Luidens het ontworpen artikel 28, § 4, 2°, van het decreet van 28 oktober 2022 (artikel 15, 2°, van het voorontwerp) kan het VMRI in het kader van de verzoeken van personen over beloningsniveaus persoonsgegevens verwerken van "de natuurlijke persoon die een verzoek richt naar het VMRI".

Zoals de gemachtigde erkende moet deze bepaling worden aangevuld met een categorie "(identificeerbare) personeelsleden van dezelfde werkgever als de persoon die het verzoek naar het VMRI richt". Zoals blijkt uit artikel 12, lid 3, van richtlijn (EU) 2023/970 valt immers niet uit te sluiten dat de in het kader van loontransparantie verstrekte informatie zou kunnen leiden "tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer".

11.2. Het ontworpen artikel 28, § 5, 2°, c), van het decreet van 28 oktober 2022 (artikel 15, 3°, van het voorontwerp) vermeldt "de beroepsgegevens" als categorie van persoonsgegevens die verwerkt kunnen worden in het kader van verzoeken van personen inzake beloningsniveaus. Hieromtrent om toelichting gevraagd, bevestigde de gemachtigde dat dit begrip ook gegevens inzake beloning omvat, en verklaarde hij dat dit desgevallend in de memorie van toelichting kan worden verduidelijkt.

Een dergelijke verduidelijking strekt inderdaad tot aanbeveling.

11.3. Artikel 15, 4°, van het voorontwerp strekt ertoe aan artikel 28, § 6, van het decreet van 28 oktober 2022 een zin toe te voegen naar luid waarvan de verwerking van persoonsgegevens over strafrechtelijke veroordelingen en strafbare feiten of daarmee verband houdende veiligheidsmaatregelen toegelaten is "conform artikel 10, § 1, 3°, van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens". Deze toevoeging is echter overbodig, aangezien deze bepaling in de wet van 30 juli 2018 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens' reeds uitdrukkelijk de verwerking van dergelijke gegevens toelaat indien ze noodzakelijk is voor redenen van zwaarwegend algemeen belang voor het vervullen van taken van algemeen belang die door onder meer een decreet – *in casu* door het decreet van 28 oktober 2022 – zijn vastgesteld.

Zoals de gemachtigde erkende, kan artikel 15, 4°, van het voorontwerp dan ook beter worden weggelaten.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

11.4. Artikel 15, 5°, van het voorontwerp strekt ertoe de mogelijkheid waarin artikel 28, § 7, eerste lid, van het decreet van 28 oktober 2022 voorziet om “de natuurlijke personen die handelen onder het gezag van” het VMRI toegang te geven tot de persoonsgegevens die het VMRI verwerkt, uit te breiden tot de natuurlijke personen die handelen “in opdracht van” het VMRI. Uit de memorie van toelichting bij het voorontwerp blijkt dat het de bedoeling is om ook aan externe dienstverleners toegang te kunnen verlenen “voor zover dit technisch noodzakelijk zou zijn”.

Hieromtrent om toelichting gevraagd, verduidelijkte de gemachtigde dat het de bedoeling is dat “bijvoorbeeld ICT-dienstverleners toegang [kunnen] worden verleend tot persoonsgegevens voor zover dit technisch noodzakelijk zou zijn, bv. omdat zij de software beheren waarbinnen de dossiers worden behandeld”. Dit lijkt, vanuit het beginsel van minimale gegevensverwerking, aanvaardbaar, al zal in de praktijk telkens de noodzakelijkheid van dergelijke toegang moeten worden nagegaan.[16]

11.5. Luidens het ontworpen artikel 28, § 8, 1°, van het decreet van 28 oktober 2022 (artikel 15, 8°, van het voorontwerp) worden de persoonsgegevens vermeld in paragraaf 5, 1°,[17] bewaard tot vijf jaar nadat het VMRI de behandeling van de melding vermeld in artikel 12, eerste lid, of de klacht vermeld in artikel 13, § 1, heeft afgesloten.

In advies 76.687/3 heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, ten aanzien van een gelijkaardige bepaling die in een bewaartermijn voorzag van tien jaar “nadat het VMRI de behandeling van de melding of de klacht, vermeld in artikel 12, eerste lid, en artikel 13, §1, heeft afgesloten” opgemerkt dat in een aanvangspunt moest worden voorzien dat toelaat op een voldoende rechtszekere wijze te bepalen wanneer die bewaartermijn verstrijkt. De Raad van State stelde dienaangaande het volgende vast:

> “Ook in het decreet van 28 oktober 2022 wordt het moment waarop de behandeling van de melding of de klacht wordt afgesloten immers niet duidelijk geregeld. Zelfs bij oordelen van de geschillenkamer is dit niet vanzelfsprekend, aangezien het VMRI op grond van artikel 18, eerste lid, van het decreet van 28 oktober 2022 bevoegd is om deze oordelen ‘actief en nauwgezet’ op te volgen voor een onbepaalde duur en het ontworpen tweede lid van die bepaling in een rapporteringsverplichting voorziet een jaar nadat de betrokken partijen het oordeel van de geschillenkamer hebben ontvangen (artikel 24 van het voorontwerp).
>
> Er moet derhalve in een duidelijke(re) regeling worden voorzien van het moment waarop een melding of een klacht door het VMRI wordt afgesloten, of er moet voor de bewaartermijn een ander aanvangspunt worden gekozen.”[18]

[16] Overeenkomstig artikel 5, lid 1, c), van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 ‘betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)’.

[17] Zijnde de persoonsgegevens die worden verwerkt in het kader van een melding of klacht en jaarrapport.

[18] Adv.RvS 76.687/3 van 19 juli 2024 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van 2 mei 2025 ‘tot oprichting en regeling van het Vlaams Meldpunt voor Grensoverschrijdend Gedrag’, *Parl.St.* Vl.Parl. 2024-25, nr. 203/1, 197, opmerking 6.5.3.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡

Hetzelfde geldt voor het thans voorliggende voorontwerp. Hierop gewezen stelde de gemachtigde voor om in de memorie van toelichting te verduidelijken wanneer de behandeling van de melding of klacht als afgesloten beschouwd kan worden, naar analogie met de toelichting bij artikel 4 van het voorontwerp. Gelet op het wettigheidsbeginsel vervat in artikel 22 van de Grondwet zou een dergelijke precisering evenwel in het ontworpen artikel 28, § 8, van het decreet van 28 oktober 2022 zelf moeten worden opgenomen.[19]

11.6. Naar luid van het ontworpen artikel 28, § 8, 2°, van het decreet van 28 oktober 2022 worden de persoonsgegevens vermeld in paragraaf 5, 2°,[20] bewaard tot één jaar nadat het verzoek is behandeld.

Gevraagd wanneer een dergelijk verzoek als “behandeld” kan worden beschouwd, antwoordde de gemachtigde dat dit het geval is “op het moment dat de gevraagde informatie aan het personeelslid schriftelijk werd overgemaakt”. Om de hiervoor vermelde redenen zou dit in de tekst van het voorontwerp moeten worden verduidelijkt.

DE GRIFFIER DE VOORZITTER

Yves DEPOORTER Jeroen VAN NIEUWENHOVE

[19] Naar het voorbeeld van artikel 11, § 3, vierde lid, van het decreet van 2 mei 2025.

[20] Zijnde de persoonsgegevens die worden verwerkt in het kader van de verzoeken van personen inzake beloningsniveaus.

‡LW-BBC[MDIFC-HIHDAUQ‡