

Geen vaststelling van of gepaste remedie voor intersectionele discriminatie

Peer-reviewed author version

DE MEYST, Dominique (2022) Geen vaststelling van of gepaste remedie voor intersectionele discriminatie. In: Nieuw Juridisch Weekblad, 2022 (455) , p. 98 -98.

Handle: <http://hdl.handle.net/1942/36650>

GEEN VASTSTELLING VAN OF GEPASTE REMEDIE VOOR INTERSECTIONELE DISCRIMINATIE

De arbeidsrechtbank past de Brusselse ordonnantie van 4 september 2008 voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie in het Brussels openbaar ambt toe. Deze ordonnantie verbiedt onder andere rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie op grond van de in België gekende discriminatiecriteria, waaronder gender en religie. De ordonnantie voorziet als remedies voor discriminatie onder andere in de nietigheid van met de ordonnantie strijdige bepalingen, de staking van discriminatoir gedrag en een schadevergoeding. Zowel wat betreft religie als wat betreft gender stelt de rechtbank vast dat de MIVB geen tegenbewijs levert dat het door eisende partijen gevestigde vermoeden van directe resp. indirecte discriminatie weerlegt. Doorgaans wordt aangenomen dat een onderscheid in behandeling wegens het dragen van een religieuze hoofddoek een intersectioneel karakter heeft, aangezien de criteria religie en gender daarin met elkaar verweven zijn op een manier die het moeilijk maakt ze los van elkaar te beoordelen. De rechter gaat echter niet in op de vordering om dit intersectioneel karakter vast te stellen bij gebrek aan wettelijke grondslag voor intersectionele discriminatie. Het is een weerkerende vaststelling dat de wettekst deze complexe vorm van discriminatie inderdaad niet reflecteert. Als remedie kent de rechtbank niet de nietigheid van het arbeidsreglement toe (waaruit de MIVB het verbod op religieuze kentekens tekstueel afleidde), aangezien ze stelt dat het bevel tot staking van de neutraliteitspolitiek in de gehele onderneming voor het gewenste resultaat zou zorgen. (Wat betreft de neutraliteitspolitiek van ondernemingen, zie F. Dorssemont, "Vrijheid van religie voor werknemers. Nog mogelijk in het post-*Achbita*-tijdperk?", NjW 2021, afl. 450, 750-765, met verwijzing naar de visie van de arbeidsrechtbank hieromtrent in de MIVB-zaak.) De eisende partijen vorderden daarnaast een forfaitaire schadevergoeding. De rechtbank kent aan het slachtoffer de wettelijke schadevergoeding van zes maanden brutoloon toe voor elk van beide sollicitatiepogingen die ze ondernam. Ook op het vlak van financiële vergoeding weerspiegelt de wet de complexiteit van die situatie niet. De toekenning van één schadevergoeding per sollicitatiepoging gaat voorbij aan de bijkomende (voornamelijk morele) schade die werd veroorzaakt doordat deze beide discriminaties een intersectioneel karakter vertoonden, of minstens gegrond waren op twee onderscheiden discriminatiecriteria.

Dominique De Meyst (Doctoraatsbursaal sociaal recht, UHasselt)