

Actualia discriminatie

Concepten en interpretatie door het HJEU

Petra Foubert

Studieavond VVA

Antwerpen, 19 december 2023

FWO-project G078520N

PENDL (Private Enforcement of Non-Discrimination Law)



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT
RECHTEN**

Zomer 2023: wijziging antidiscriminatiewetten



UNIA Ben je gediscrimineerd? Over ons Jobs

Discriminatiegronden ▾ Actiedomeinen ▾ Preventie & Sensibilisering Rechtspraak & Alternatieven

Je bent hier: [Home](#) > [Artikel](#) > Nieuwe wet biedt meer bescherming bij discriminatie

Nieuwe wet biedt meer bescherming bij discriminatie

23 juni 2023 • Actiedomein: [Politie en justitie](#), [Alle domeinen](#) • Discriminatiegrond: [Alle gronden](#)

Op 22 juni 2023 keurde het federale parlement een wetsontwerp goed om de antidiscriminatiewetgeving te versterken. Unia werd daarbij geraadpleegd en juicht de wetswijziging toe.



nl fr en de Andere informatie en diensten van de overheid: www.belgium.be

MIJN IUGM BALKENDE CONTACT FAQ LINKS SITEMAP [INFO EN HULP](#)

ORGANISATIE ACTIVITEITEN ONDERZOEK ADVIEZEN PUBLICATIES

HOME > NIEUWS > AANGEPAST WETTELIJK KADER VOOR ANTIDISCRIMINATIE: CONCRETE VERBETERINGEN IN DE GENDERWET

AANGEPAST WETTELIJK KADER VOOR ANTIDISCRIMINATIE: CONCRETE VERBETERINGEN IN DE GENDERWET

20 juli 2023

Een nieuwe wet die de federale antidiscriminatiewetgeving verbetert, trad op 20 juli 2023 in werking. De wet brengt wijzigingen in de drie belangrijke antidiscriminatievetten aan; de zogenaamde Genderwet, antiracismewet en algemene antidiscriminatiewet. Dit door onder andere de bedragen van de schadevergoeding te verdrievoudigen, meervoudige en nieuwe vormen van discriminatie te erkennen, de terminologie te moderniseren en belangengroepen beter in staat te stellen juridische actie te ondernemen zonder de toestemming van het slachtoffer (in specifieke gevallen).



3 afzonderlijke wetten

- **Antiracismewet** (30 juli 1981)
 - ✓ Criteria: nationaliteit, een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming
 - ✓ Ruim toepassingsgebied: o.m. arbeidsbetrekkingen
- **Antidiscriminatiewet** (10 mei 2007)
 - ✓ Criteria: leeftijd, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst of toestand
 - ✓ Ruim toepassingsgebied: o.m. arbeidsbetrekkingen
- **Genderwet** (10 mei 2007)
 - ✓ Criteria: geslacht, zwangerschap, medisch begeleide voortplanting, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, gezinsverantwoordelijkheden, genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken en medische of sociale transitie
 - ✓ Ruim toepassingsgebied: o.m. arbeidsbetrekkingen



Omzetting van EU richtlijnen

EU RL	Criteria RL	Toepassingsgebied RL	Omzetting in België
Ras RL 2000/43/EG	Ras of etnische afstamming	Arbeidsbetrekkingen, sociale bescherming, sociale voordelen, onderwijs, toegang tot goederen en diensten	Antiracismewet (+ deelstatelijke wetgeving)
Kader RL 2000/78/EG	Godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid	Arbeidsbetrekkingen	Antidiscriminatiewet
<u>Ontwerp</u> RL COM(2008)462	Godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid	Sociale bescherming, sociale voordelen, onderwijs, toegang tot goederen en diensten (= buiten arbeid en beroep)	Antidiscriminatiewet (+ deelstatelijke wetgeving)
RL 79/7/EEG	Geslacht	Sociale bescherming	Genderwet
RL 2004/113/EG	Geslacht	Toegang tot goederen en diensten (onderwijs uitgesloten)	Genderwet
Herschikkings RL 2006/54/EG	Geslacht	Arbeidsbetrekkingen	Genderwet
RL 2010/41/EU	Geslacht	Zelfstandige activiteit	Genderwet
WLB RL 2019/1158/EU	Verlofregelingen	Arbeidsbetrekkingen	Genderwet

Periodieke evaluatie Belgische wetgeving

- Art. 52 §1 Antidiscriminatiewet

“Om de vijf jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van deze wet, evalueren de Wetgevende Kamers de toepassing en de doeltreffendheid van deze wet alsook van de [Genderwet] en de [Antiracismewet].”

- Commissie samengesteld uit:

- Academici
- Leden van rechterlijke macht
- Leden van de balie
- Organisaties van WN & WG
- Verenigingen actief op vlak van antidiscriminatie

- 2017: tussentijds verslag

- Februari 2022: eindverslag



Advies van de evaluatiecommissie

O.m.:

- Pas wetten aan teneinde ze in overeenstemming te brengen met:
 - Vereisten van het EU-recht
 - Vereisten van het Belgische recht
 - Maatschappelijke ontwikkelingen

Aanpassing van bestaande concepten

Toevoeging van nieuwe concepten



Ingeburgerde concepten

- Discriminatie =
 - Directe discriminatie
 - Indirecte discriminatie
 - Intimidatie
 - Opdracht tot discrimineren
 - Weigering om redelijke aanpassingen te treffen t.v.v. personen met een handicap

(Art. 12 Antiracismewet; Art. 14 Antidiscriminatiewet; Art. 19 Genderwet)
- Steeds een bepaald verband vereist met specifieke 'beschermde criteria'
- Zaken worden steeds complexer (zie ook RS HJEU)



Indirecte discriminatie

Wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid/ van een geslacht/ van een bepaald ras of een etnische afstamming, in vergelijking met andere personen/ personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt

[...] tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, [...].

(Art. 2(2)b Kader RL; Art. 2(1)b Herschikkings RL; Art. 2(2)b Ras RL)



Neutraliteitsbeleid van WG (HJEU)

- Directe of indirecte discriminatie?
 - Samenvatting (*OP t. Ans, C-148/22*)
 - Enkel verbod op grote en opvallende kentekens kan directe onderscheid uitmaken (*WABE & Müller, C-804/18 en C-341/19*)
 - ✓ Criterium kan nl. onlosmakelijk verbonden zijn met één of meerdere godsdiensten
 - Rechtvaardiging? Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste? (*Bougnaoui, C-188/15*)
 - ✓ Objectief vereiste ingegeven door aard van beroepsactiviteit of context waarin deze wordt uitgevoerd

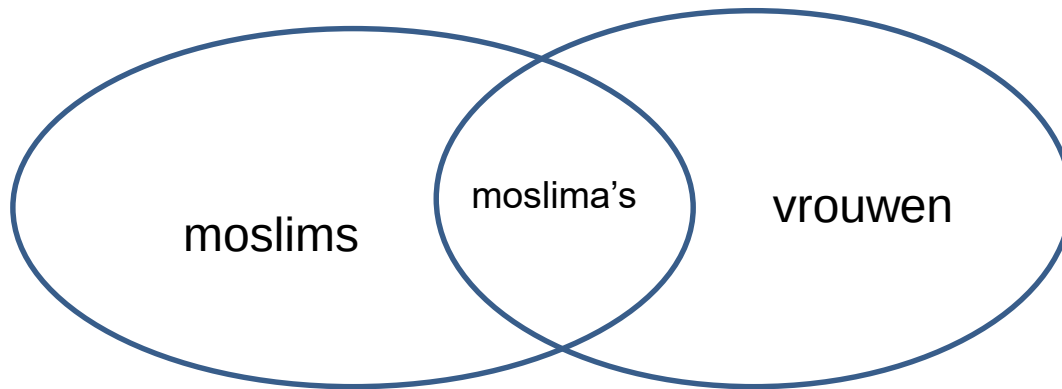


Neutraliteitsbeleid van WG (HJEU)

- Algemeen verbod om zichtbare kentekens te dragen: indirect onderscheid (*Achbita, C-157/15*)
- Rechtvaardiging mogelijk onder (strengere) voorwaarden (*L.F. t. SCRL, C-344/20; OP t. Ans, C-148/22*)
 - ✓ Legitiem doel?
 - Neutraliteitsbeleid: verschillende types zijn acceptabel (*OP t. Ans*)
 - Behoeft aan neutraliteitsbeleid moet daadwerkelijk worden aangetoond door WG (*L.F. t. SCRL*)
 - ✓ Geschikt?
 - Beleid coherent en systematisch nagestreefd?
 - Voor elke uitingsvorm?
 - ✓ Proportioneel?
 - Niet verder dan strikt noodzakelijk?
 - Afweging vrijheid van godsdienst en neutraliteitsbeginsel

Nieuwe concepten

- Is neutraliteitsbeleid indirecte discriminatie o.g.v. geslacht? (*OP t. Ans, C-148/22*)
 - Verbod lijkt vooral vrouwen te treffen
 - HJEU heeft vraag niet beantwoord
 - Gaat het *de facto* over moslimvrouwen?



Nieuwe concepten in de Belgische wetten

“Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van [de Antiracismewet], [de Genderwet] en [de Antidiscriminatiewet]”

(Art. 4, 4° Antiracismewet; Art. 4, tweede lid genderwet; Art. 4, 4° Antidiscriminatiewet – zoals gewijzigd bij Wet 28 juni 2023)



Nieuwe concepten in de Belgische wetten

- Meervoudige discriminatie
 - Cumulatieve discriminatie
 - Intersectionele discriminatie
- Discriminatie door associatie (associatieve discriminatie)
- Discriminatie o.b.v. een vermeend criterium (assumptieve discriminatie)



Cumulatieve discriminatie

- Situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die bij elkaar worden opgeteld, maar scheidbaar blijven
(Art. 4, 9°/1 Antiracismewet; Art. 5, 8°/1 Genderwet; Art. 4, 9°/1 Antidiscriminatiewet)
- Vb.: een sollicitante wordt afgewezen omdat ze slechthorend is en zwanger
(Arbrb. Antwerpen, 29 september 2020)



Intersectionele discriminatie

- Situatie die zich voordoet wanneer een persoon wordt gediscrimineerd naar aanleiding van een onderscheid op grond van meerdere beschermde criteria die op elkaar inwerken en onscheidbaar worden
(Art. 4, 9°/2 Antiracismewet; Art. 5, 8°/2 Genderwet; Art. 4, 9°/2 Antidiscriminatiewet)
- Vb.: neutraliteitsbeleid op de werkvloer (RS HJEU)?



Meervoudige discriminatie in Belgische wetten

■ Rechtvaardiging?

- Regeling die het gunstigst is voor diegene die wordt getroffen door het verschil in behandeling

(Art. 9/1 Antiracismewet; Art. 15/1, §1, tweede lid Genderwet; Art. 9/1 Antidiscriminatiewet)

■ Schadevergoeding?

- Rechter oordeelt over opportuniteit van cumulatie van schadevergoedingen
- In geen geval minder dan forfaitaire vergoeding toegekend ingevolge schending van een criterium

(Art. 16, §2, 3° en 4° Antiracismewet; Art. 23, §2, 3° en 4° Genderwet; Art. 18, §2, 3° en 4° Antidiscriminatiewet)



Meervoudige discriminatie in EU-recht

■ Grijze zone ...

➤ Meervoudige discriminatie

- ✓ 'Multiple discrimination'
- ✓ Geen definitie in wetgeving
- ✓ Wel verwijzing in Preambule van Kader RL en van Ras RL: "omdat vrouwen vaak het slachtoffer zijn van meervoudige discriminatie"
- ✓ Academische en politieke discussie, veelal vanuit perspectief van genderdiscriminatie
- ✓ HJEU?
 - Beperkt aantal zaken waarin verschillende discriminatiegronden werden aangevoerd
 - HJEU zoekt zich een weg, ondanks afwezigheid van juridisch kader
 - Single-axis approach



Meervoudige discriminatie in EU-recht

- Cumulatieve discriminatie:
 - ✓ Additive/ cumulative/ compound discrimination
 - ✓ Geen definitie in wetgeving
- Intersectionele discriminatie:
 - ✓ Intersectional discrimination
 - ✓ Definitie in Loontransparantie RL 2023/970:
intersectionele discriminatie = discriminatie 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.
 - ✓ HJEU: worstelt met afwezigheid van juridisch kader
 - *OP t. Ans, C-148/22*: vraag i.v.m. genderdiscriminatie niet ontvankelijk
 - *Z., C-363/12*: discriminatie o.g.v. gender en o.g.v. handicap aangevoerd; beide afgewezen



Associatieve discriminatie

- Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van [...] en van de wet van [...].

(Art. 4, 4° Antiracismewet; Art. 4 Genderwet; Art. 4, 4° Antidiscriminatiewet)



Associatieve discriminatie in EU-recht

■ Voortrekkersrol van HJEU

➤ *Coleman, C-303/06*

- ✓ WN wordt moeder van een kind met een handicap
- ✓ Gewijzigde omstandigheden na terugkeer uit moederschapsverlof verplichten haar ontslag te nemen
- ✓ (Directe) discriminatie o.g.v. handicap?
- ✓ HJEU:

"Wanneer een werkgever een werknemer die niet zelf een handicap heeft, minder gunstig behandelt dan een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, en wanneer is aangetoond dat de ongunstige behandeling waarvan deze werknemer het slachtoffer is, is gebaseerd op de handicap van zijn kind, van wie hij de hoofdverzorger is, is een dergelijke behandeling in strijd met het verbod van directe discriminatie van [Kader RL]."



Associatieve discriminatie in EU-recht

➤ *CHEZ, C-83/14*

- ✓ Bewoonster van een Romawijk kan elektriciteitsrekeningen niet controleren
- ✓ (Directe of indirecte) discriminatie o.g.v. etnische afkomst?
- ✓ HJEU:

"[...] zodat dit beginsel eveneens ten goede moet komen van personen die weliswaar zelf niet behoren tot het betrokken ras of de betrokken etnische groep, maar op een van die gronden ongunstiger behandeld of bijzonder benadeeld worden (zie naar analogie arrest Coleman, [...])"

"Ook al [...], blijft het [...] een feit dat het wel degelijk de Roma-afkomst is, in casu van de meeste andere bewoners van de wijk waarin zij haar activiteit uitoefent, die de grond vormt waarop de betrokkene, naar zij meent, ongunstiger behandeld of bijzonder benadeeld is."



Associatieve discriminatie in EU-recht

➤ *Hakelbracht & Vandenbon, C-404/18*

- ✓ Vandenbon ontslagen omdat ze het opnam voor een sollicitante (Hakelbracht) die geweigerd werd wegens zwangerschap
- ✓ Vandenbon: gediscrimineerd?
- ✓ Arbrb. Antwerpen vraagt naar overeenstemming tussen Genderwet en HerschikkingsRL
 - Genderwet: bescherming tegen represailles voor officiële getuigen
 - HJEU: categorie van te beschermen WN moet veel ruimer worden opgevat
- ✓ Lag ook de weg van de associatieve discriminatie open?
 - HJEU: “[...] *dat het voor een effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling, [...], essentieel is [...] dat de nodige gerechtelijke en administratieve procedures voorhanden zijn [...]. Artikel 17, lid 1, van die richtlijn schrijft in dat verband voor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang tot die procedures moet krijgen.*”



Assumptieve discriminatie

- Deze beschermde criteria kunnen werkelijke of vermeende, eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria zijn, en kunnen alleenstaand zijn, of worden gecombineerd met een of meer beschermde criteria van deze wet, van de wet van [...] en van de wet van [...].

(Art. 4, 4° Antiracismewet; Art. 4 Genderwet; Art. 4, 4° Antidiscriminatiewet)

Assumptieve discriminatie in RS EHRM

➤ *Timishev t. Rusland (55762/00 en 55974/00)*

- ✓ Geen toegang o.b.v. mondeling order om geen Tsjetsjenen binnen te laten.
- ✓ *EHRM: "As, in the Government's submission, a person's ethnic origin is not listed anywhere in Russian identity documents, the order barred the passage not only of any person who actually was of Chechen ethnicity, but also of those who were merely perceived as belonging to that ethnic group."*

"Discrimination on account of one's actual or perceived ethnicity is a form of racial discrimination [...]."



Besluit

- Antidiscriminatierecht wordt steeds complexer
- Richtsnoeren vanuit Europees recht variëren in functie van het (nieuwe) concept
- Ook het HJEU is zoekende
- In Europese beleidsdocumenten en doctrine staat men al wat verder



Dank voor uw aandacht!

petra.foubert@uhasselt.be



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

**FACULTEIT
RECHTEN**