

**LEXICON DISCRIMINATIE, inclusief GESLACHT
EN HAATMISDRIJVEN**

Bijgewerkt tot juli 2019

Contents

Inleiding.....	4
Situering in de tijd	5
Wetgevend arsenaal.....	7
Overzicht van de wetgevingen	8
Schematisch overzicht van de criteria op federaal vlak.....	11
De wetsbepalingen naast mekaar gelegd.....	13
Gemeenschappelijke begrippen.....	15
Definities direct onderscheid en directe discriminatie	16
Definities indirect onderscheid en indirecte discriminatie	19
Redelijke aanpassingen	21
Definitie objectieve rechtvaardiging	23
Strafrechtelijk luik	26
Beschermd criteria	26
Algemene inbreuk: aanzetten tot haat, discriminatie of geweld.....	27
Artikel 444 Strafwetboek.....	30
‘Aanzetten tot...’ niet verwarren met belediging.....	31
Verzwarende omstandigheden	33
Misdrijven specifiek voor de antiracismewet	35
Nog specifiek voor de antiracismewet en de genderwet: beperkte keuzemogelijkheid.....	37
Specifieke misdrijven.....	39
De rol van Unia en andere actoren	42
Burgerlijk luik.....	43
Beschermd criteria	48
Materieel toepassingsgebied	49
Graad van bescherming.....	50
Een specifieke procedure: de vordering tot staking	52
Een specifieke bewijsvoering: de verdeling van bewijslast.....	53
Bijlage 1: aanpassingen aan het Gerechtelijk Wetboek.....	57
Bijlage 2	59

Inleiding

Dit document heeft tot doel toelichting te geven bij de verschillende wetgevingen ter bestrijding van discriminatie die in ons land van toepassing zijn en waarnaar de omzendbrief verwijst.

Het poogt een overzichtelijk en praktisch geheel te vormen zonder exhaustief te kunnen zijn. Aangezien de rechtspraak en rechtsleer in deze materie in volle evolutie zijn zal het document, tevens terug te vinden op de website van Unia (www.unia.be), regelmatig aangepast worden, bijvoorbeeld door toevoeging van recente rechtspraak.

Al de rechtspraak die in dit document terug te vinden is, kan in extenso geraadpleegd worden op dezelfde website waar eveneens onderhandelde oplossingen staan opgelijst.

Voor meer informatie betreffende rechtspraak rond geslachtsdiscriminatie verwijzen we graag naar de website van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Mocht u vragen hebben dan kan u steeds terecht bij:

Unia, Koningsstraat 138 te 1000 Brussel, algemeen oproepnummer 02/212.30.00, info@unia.be

Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel, algemeen oproepnummer 02/233.41.45, gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

Situering in de tijd

Het is niet de bedoeling om hier een volledig historisch overzicht te geven van de antidiscriminatiewetgeving, haar ontstaan en haar evolutie. Toch is het belangrijk een korte schets van de recentste geschiedenis mee te geven: om bijvoorbeeld te begrijpen waarom deze wetgevingen zowel een burgerlijk als een strafrechtelijk luik hebben, waarom bepaalde discriminatiegronden blijkbaar meer beschermd zijn dan anderen en waarom er specifieke bewijsregels gelden in het burgerlijk luik.

Een kort chronologisch overzicht:

30 juli 1981: het Belgisch parlement keurt een federale strafwet goed ter bestrijding van racisme en xenofobie. Het is dus een strafwet die 'raciale' gronden beschermt, nationaliteit inbegrepen.

25 maart 1995: het Belgisch parlement keurt een federale strafwet goed ter bestrijding van 'negationisme'. België was de draaischijf geworden van het verspreiden van negationistische lectuur en de wetgever wou hieraan halt toeroepen.

7 mei 1999: het Belgisch parlement keurt een federale wet goed, die zowel burgerrechtelijke als strafrechtelijke bepalingen bevat, inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

29 juni 2000: de zogenaamde Rasrichtlijn wordt goedgekeurd op Europees niveau. Ze beschermt 'raciale' gronden en heeft een bijna allesomvattend toepassingsgebied.

27 november 2000: de Richtlijn tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep wordt goedgekeurd. Bepaalde criteria worden beschermd (leeftijd, handicap, seksuele geaardheid, godsdienst of levensovertuiging) voor het toepassingsgebied arbeid.

8 mei 2002: Vlaanderen stemt een Decreet inzake evenredige participatie op de arbeidsmarkt.

25 februari 2003: België gaat over op federaal niveau tot omzetting van de twee Europese richtlijnen. De antiracismewet van 1981 blijft bestaan. De nieuwe wet kopieert de strafbepalingen voor de andere criteria en het burgerlijk luik voor de raciale gronden zit verweven in de nieuwe wet... De criteria taal en politieke overtuiging worden vermeden doch hun uitsluiting is onvoldoende gemotiveerd.

6 oktober 2004: het Arbitragehof (157/004) vernietigt nagenoeg helemaal de wet van 25 februari 2003.

10 mei 2007: de federale wetgever pakt uit met drie coherente wetgevingen die zowel op burgerlijk als op strafrechtelijk vlak bescherming bieden tegen discriminatie. Voor een volledige omzetting moeten ook Gemeenschappen en Gewesten voor wat hun respectievelijke bevoegdheden betreft de nodige legislatieve initiatieven nemen. Alle teksten doorstaan de Grondwettelijke toets in een reeks arresten.

14 januari 2013: wet tot wijziging van artikel 405quater van het Strafwetboek en artikel 2 van de wet van 4 oktober 1867 op de verzachtende omstandigheden.

22 mei 2014: wet ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen.

Wetgevend arsenaal

Dit hoofdstuk bevat drie luiken:

- Een lijst van alle teksten die voorhanden zijn. Deze lijst weerspiegelt de huidige Belgische staatsstructuur waarbij elke regering de omzetting van de richtlijnen diende uit te voeren in functie van haar respectievelijke bevoegdheden.
- Een schematisch overzicht van de criteria die op federaal vlak beschermd zijn.
- Een kort overzicht van wat wetten, decreten en ordonnanties gemeenschappelijk hebben of waarin ze net verschillen.

Op de website van Unia, rubriek wetgeving, is een schema terug te vinden, ‘Overzicht van de antidiscriminatie wetgeving’ genoemd waarbij alle teksten aan bod komen en vergeleken worden op hun criteria, toepassingsgebied, strafrechtelijke bepalingen. Dit overzicht kan geraadpleegd en gedownload worden: www.unia.be.

Aangezien deze wetteksten omzettingen zijn van Europese richtlijnen moeten de nationale rechters ze ook richtlijnconform interpreteren. Daarom speelt ook de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie een belangrijke rol. Deze rechtspraak is terug te vinden op www.curia.europa.eu. Een samenvatting per beschermd criterium kan u raadplegen op www.unia.be, rubriek rechtspraak.

Overzicht van de wetgevingen

Europese Richtlijnen

- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep
Publicatieblad nr L 303 van 02/12/2000 BLZ. 0016- 0022
- Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming
Publicatieblad nr L 180 van 19/07/2000 BLZ. 0022– 0026
- Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten
- Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)

Federale bepalingen

- Artikelen 377bis, 405quater, 422quater, 438bis, 442ter, 444, 453bis, 514bis, 525bis, 532bis, 534quater Strafwetboek (ingevoerd door de algemene antidiscriminatiewet van 25 februari 2003)
- Wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd en 7 mei 1999
- Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, “antiracismewet” genaamd, zoals gewijzigd door de wet van 10 mei 2007
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, “antidiscriminatiewet” genoemd
- Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, “genderwet” genoemd, gewijzigd bij wetten van 22 mei 2014.

- Wet van 10 mei 2007 tot aanpassing van het Gerechtelijk Wetboek aan de wetgeving ter bestrijding van discriminatie en tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.
- Wet van 14 januari 2013 tot wijziging van het Strafwetboek en artikel 2 van de wet van 4 oktober 1867 op de verzachtende omstandigheden.
- CAO nr. 38 sexies en CAO nr. 95 van 10 oktober 2008.
- Wet van 21 december 2018 tot wijziging van artikel 17 Gerechtelijk Wetboek.
- Koninklijk besluit van 11 februari 2019 tot bepaling van de voorwaarden inzake positieve acties.
- Wet van 5 mei 2019 inzake alternatieve maatregelen in het Strafwetboek.
- Wet van 5 mei 2019 houdende toevoeging van een 5° in artikel 20 van de antiracismewet (genocides).

Gemeenschappen en Gewesten

Ook de Gemeenschappen en Gewesten dienden binnen het kader van hun bevoegdheden de Europese Richtlijnen om te zetten.

Vlaamse Decreten	<p>1) 8 mei 2002 gewijzigd op 30 april 2004, 9 maart 2007 en 30 april 2009 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt</p> <p>2) 10 juli 2008: houdende een kader voor het Vlaamse gelijke kansen- en gelijke behandelingsbeleid</p> <p>3) 20 maart 2009: betreffende de toegankelijkheid van publieke plaatsen voor personen met een assistentiehond.</p>
Franse gemeenschap Decreet	12 december 2008 : betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie
Duitstalige gemeenschap Decreet	19 maart 2012 : ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie
Waaals gewest Decreten	6 november 2008 : ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie zoals gewijzigd door decreet van 19 maart 2009 en bepaling inwerkingtreding door decreet van 30 april 2009, gewijzigd door decreet van 12 januari 2012

	<p>23 november 2006: betreffende de toegankelijkheid van publieke plaatsen voor personen met een assistentiehond + uitvoeringsbesluit 2 oktober 2008</p>
<p>Brussels Hoofdstedelijk gewest Ordonnanties</p>	<p>1) 4 sept. 2008: ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. Zie ook uitvoeringsbesluiten van 3 maart 2011, 19 juli 2012. Aanpassing syndicale overtuiging en bescherming tegen represailles (getuige, raadgever, verdediger of ondersteuner) door Ordonnantie 8 december 2016.</p> <p>2) Kaderordonnantie dd. 25 april 2019 voor bevordering diversiteit en bestrijding discriminatie binnen ambtenarij.</p> <p>2) 4 sept. 2008: betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling (privé). Err. 9-12-2010. Gewijzigd bij Ordonnantie van 16 november 2017. Besluit dd. 22 november 2018 inzake gelijke kansentest.</p> <p>3) 18 december 2008: betreffende de toegankelijkheid van publieke plaatsen voor personen met een assistentiehond</p> <p>4) 19 maart 2009: tot wijziging van de ordonnatie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse huisvestingscode. Gewijzigd bij Ordonnantie van 5 oktober 2017. Besluit dd. 21 maart 2019 inzake praktijktest bij huisvesting.</p>
<p>Cocof : Decreet</p>	<p>22 maart 2007: betreffende de gelijke behandeling tussen personen op het vlak van beroepsopleiding, gewijzigd bij Decreet van 5 juli 2012</p> <p>9 juli 2010: ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling</p>
<p>Cocom Besluit</p>	<p>22 oktober 2009 tot goedkeuring van de Ordonnantie van 18 december 2008 betreffende de toegankelijkheid van publieke plaatsen voor personen met een assistentiehond</p>

Schematisch overzicht van de criteria op federaal vlak

Antiracismewet (ARW)

Criteria Richtlijn 2000/43/EG	Criteria Belgische (federale) ¹ wet
<ul style="list-style-type: none"> - Ras - Etnische afstamming 	<ul style="list-style-type: none"> - Zogenaamd ras - Afkomst of nationale of etnische afstamming - Huidskleur
	<ul style="list-style-type: none"> - Nationaliteit

Algemene discriminatiewet (ADW)

Criteria Richtlijn 2000/78/EG	Criteria Belgische (federale) wet
<ul style="list-style-type: none"> - Godsdienst of overtuiging - Handicap - Leeftijd - Seksuele geaardheid 	<ul style="list-style-type: none"> - Geloof of levensbeschouwing - Handicap - Leeftijd - Seksuele geaardheid
	<ul style="list-style-type: none"> - Burgerlijke staat - Vermogen - Politieke overtuiging - Syndicale overtuiging - Taal - Huidige of toekomstige gezondheidstoestand - Fysieke of genetische eigenschap - Sociale afkomst

¹ Voor de volledige lijst van beschermde criteria in de diverse wetgevende bepalingen zie overzicht van wetgevingen op www.unia.be, rubriek wetgeving.

Bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Gender)

Criteria Richtlijnen 2004/113 en 2006/54	Criteria Belgische federale wet
Geslacht, inclusief zwangerschap en moederschap	Geslacht
Op grond van rechtspraak van Europees Hof van Justitie: bevalling en geslachtsverandering	Met geslacht wordt gelijk gesteld direct onderscheid op grond van: <ul style="list-style-type: none">- Zwangerschap- Bevalling- Moederschap- Geslachtsverandering- Genderidentiteit of genderexpressie

Aandachtspunten

Er zou een instelling moeten aangeduid worden om de discriminaties op grond van het criterium 'taal' te behandelen. Maar tot op heden (maart 2014) is dit nog niet gebeurd.

De wetten, decreten, ordonnanties geven geen definitie van de criteria. Voor sommige criteria is het dus mogelijk dat ze niet overeenstemmen met wat daaronder normaliter verstaan wordt.

Voorbeeld: wanneer de wetteksten spreken over handicap, dan betekent dit niet een gezondheidstoestand verbonden aan één of erkenning, uitkering binnen het kader van de sociale zekerheid.

De rechtspraak van het Europese Hof van Justitie heeft, naar aanleiding van prejudiciële vragen reeds meermaals de kans gehad om zich hierover uit te spreken.

C-303/06, Arrest 'Coleman' dd. 17 juli 2008: discriminatie bij associatie omwille van handicap van het zootje.

C-335/11, Arrest 'Ring' dd. 11 april 2013: het begrip handicap moet aldus worden uitgelegd dat het mede betrekking heeft op een gezondheidstoestand die voortvloeit uit een door een arts gediagnosticeerde geneeslijke of ongeneeslijke ziekte, wanneer die ziekte leidt tot een beperking die onder meer het gevolg is van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen, en die beperking langdurig is. Zie ook FOA, C-354/13 dd. 18 december 2014.

De wetsbepalingen naast mekaar gelegd...

Wanneer men al de teksten naast mekaar legt dan dringen een aantal aandachtspunten zich op.

Inzake de structuur:

De federale wetgever koos voor drie wetgevingen: de criteria zijn dus verspreid over de drie wetten. Er zijn ook veel meer beschermde criteria dan opgesomd in de richtlijnen. De wetgever wou immers na 2003 niet minder criteria beschermen dan de lijst die in deze wet voorkwam. Dit zal zijn gevolg hebben op de beschermingsgraad zoals verder aan bod komt.

De Gewesten en Gemeenschappen hebben, met uitzondering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest hun bepalingen ondergebracht in één tekst die al hun respectievelijke bevoegdheden groepeert. Brussels heeft een Ordonnantie per bevoegdheidsdomein. Voor Vlaanderen is het bestaan van twee decreten historisch te verklaren.

Inzake de bescherming:

Alle teksten bevatten een burgerlijk en meestal een strafrechtelijk luik. Ook de decreten en Ordonnanties hebben dus strafbepalingen voorzien die op dezelfde leest geschoeid zijn als de federale strafbepalingen inzake aanzetten tot, zijn medewerking verlenen aan, enz. Enkel het Vlaams decreet van 2002, de Ordonnanties betreffende de beroepsopleiding en het openbaar ambt voorzien geen strafbepalingen.

Inzake de criteria:

Alle criteria zijn identiek, met twee uitzonderingen:

In Vlaanderen spreekt de tekst van 'sociale positie' in plaats van 'sociale afkomst' en is discriminatie bij associatie eveneens beschermd. Strikt gezien is dit overigens ook zo in de federale wetgeving ingevolge het arrest Coleman van het Europees Hof (C-303/06 dd. 17 juli 2008: ze werd gediscrimineerd omwille van de zorgen voor haar zoontje met een handicap, het Hof besloot dat richtlijn 2000/78 van toepassing was). Ook de Arbeidsrechtbank te Leuven oordeelde in die zin in haar vonnis dd. 12 december 2013 wanneer een werknemer daags nadat hij zijn werkgever meldde dat zijn dochtertje gehandicapt was werd ontslagen.

De Cocof heeft geen gesloten lijst van criteria.

Bij decreet zal voor het Waalse Gewest het criterium 'gezinssamenstelling' ingevoerd worden².

Inzake de onafhankelijke instelling...

Die de slachtoffers van discriminatie moet bijstaan en is (enkel) opgelegd door richtlijn 2000/43 lopen de teksten en praktijken uit mekaar. Volgens de federale wetten kunnen Unia, vakorganisaties of belangenorganisaties die aan bepaalde criteria voldoen, optreden in rechte. Ook het Instituut beschikt over deze bevoegdheid.

² Nog niet verschenen in Belgisch staatsblad.

Unia kan in rechte optreden, burgerlijke of strafrechtelijke procedure, mits toestemming van het slachtoffer indien er een individueel slachtoffer voorhanden is of op eigen initiatief bij afwezigheid van individueel slachtoffer. Een voorbeeld hiervan is de zaak Feryn (C-54/07 dd. 10 juli 2008, waarbij een zaakvoerder publiekelijk verklaarde dat hij geen Marokkanen zou aanwerven omdat zijn klanten ze niet in huis wilden voor het plaatsen van een garagepoort).

Wat betreft gemeenschaps- en gewestmateries is de situatie nu geharmoniseerd door het samenwerkingsakkoord dd. 12 juni 2013 (BS. 5 maart 2014) gesloten tussen de federale overheid, Gewesten en Gemeenschappen tot oprichting van een gemeenschappelijke instelling overeenkomstig artikel 92*bis* van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Door dit samenwerkingsakkoord wordt het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme opgericht dat eveneens in rechte kan optreden op grond van Decreten en Ordonnanties.

Gemeenschappelijke begrippen

De antidiscriminatiewetgevingen bevatten een aantal gemeenschappelijke begrippen die terug te vinden zijn in de drie federale wetten, maar ook in de decreten en ordonnanties voor zover deze van toepassing zijn.

Gemeenschappelijk aan burgerlijke en strafrechtelijke bepalingen:

- Direct onderscheid en directe discriminatie
- Indirect onderscheid en indirecte discriminatie

Gemeenschappelijk aan de burgerlijke bepalingen:

- Redelijke aanpassingen
- Objectieve rechtvaardiging

Definities direct onderscheid en directe discriminatie

Direct onderscheid

is de situatie die zich voordoet wanneer iemand op basis van één van de beschermde criteria ongunstiger wordt behandeld of zou worden behandeld dan een ander persoon in een vergelijkbare situatie.

Directe discriminatie

is het direct onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van de Antiracismewet (ARW), titel II van de Antidiscriminatiewet (ADW) en titel II van de Genderwet.

Er is sprake van directe discriminatie wanneer een direct onderscheid op grond van een beschermd criterium tot gevolg heeft dat een persoon minder gunstig wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie en wanneer hiervoor geen rechtvaardiging kan gegeven worden.

Voorbeelden directe discriminatie

- Men weigert een persoon aan te werven omwille van zijn/haar herkomst of huidskleur.
- Men weigert een persoon de toegang tot een dancing omwille van zijn/haar huidskleur.
- *Men weigert een persoon met een handicap de toegang tot een restaurant omwille van het feit dat deze persoon een rolstoelgebruiker is.*
- *Men weigert een homoseksuele persoon aan te werven omwille van zijn/haar seksuele geaardheid.*

Rechtspraak

Gent, 5 juni 2018

Een maatschappelijk werkster contacteert een immokantoor voor het huren van een woning. Het immokantoor stelt geen gunstig gevolg te kunnen verlenen aan haar vraag aangezien de betrokken familie, als erkende vluchtelingen, niet over een Belgische identiteitskaart beschikt. Unia ging in beroep tegen het vonnis van 19 april 2017, waarin de rechtbank van eerste aanleg te Dendermonde stelde dat er geen sprake was van discriminatie. Bij het arrest van 5 juni 2018 stelt het Hof van Beroep van Gent dat er wel sprake was van discriminatie.

Correctionele rechtbank Waals-Brabant, 3 oktober 2017

Mijnheer N. werd via een interimkantoor aangeworven om twee dagen te werken als slager in een supermarkt. Uit een test van enkele uren, en uit de twee dagen die mijnheer N. werkte als slager, werd duidelijk dat hij de nodige professionele competenties had voor deze functie. Nochtans werd zijn opdracht na twee dagen niet verlengd. Het hoofd van de slagerij stelde tegenover mijnheer N. dat zijn contract niet verlengd kon worden omdat verschillende klanten hadden gemeld dat ze geen zwarte persoon wilden in de slagerij.

Rechtbank van eerste aanleg Namen, 5 mei 2015

Criterium: Vermogen

Thema: Een verhuurder eist dat zijn kandidaat huurders beschikken over een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of minstens een arbeidsovereenkomst. Het Centrum ontvangt verschillende meldingen aangaande dergelijke gedragingen van dezelfde huurder die na gelijkaardige situaties nochtans beloofd had zich aan de wet te houden.

Rechtbank van eerste aanleg te Brussel, 16 juli 2014

Een journalist vraagt, via een agent, een interview aan met een artiest. Hij verduidelijkt dat hij zich verplaatst in een rolstoel en vraagt hiermee rekening te houden bij de keuze van de locatie waar het interview zal plaatsvinden. De agent, in bijzonder onaangename bewoordingen, stelt dat dit niet zijn probleem is en herhaalt zijn standpunt in het bijzijn van andere personen.

De journalist heeft onmiddellijk het gesprek neergeschreven en per mail overgemaakt aan de bestemming van het interview. De rechtbank leidt uit het mailverkeer een vermoeden van discriminatie af en past het principe van de verschuiving van bewijslast toe. De rechtbank besluit dat er sprake is van gebrek aan redelijke aanpassingen alsook van directe discriminatie aangezien de agent geweigerd heeft samen te werken met een persoon die zich in een rolstoel verplaatst.

Rechtbank van eerste aanleg te Luik, 23 januari 2014

Een man had een klacht ingediend tegen een fitnesszaal omdat die voortaan voorbehouden was voor vrouwen alleen; hij riep discriminatie in op grond van geslacht in. De uitbaters riepen economische motieven in voor hun beslissing.

De rechter meent dat economische motieven geen objectieve rechtvaardiging zijn en dus verworpen moeten worden.

Arbeidsrechtbank Brugge, 10 december 2013

Het slachtoffer, een man van vijftientig, werkte als uitzendkracht op proef voor de computerspecialzaak in kwestie toen de zaakvoerster hem een vast contract beloofde – op basis van zijn prestaties, kennis en motivatie. Voorwaarde was dat hij zijn andere job (als parkeerwachter) onmiddellijk opzegde. Dat deed hij, maar enkele dagen later liet ze hem weten dat hij dan toch geen vast contract kreeg; ook zijn uitzendcontract werd beëindigd. Die beslissing, luidde het, was genomen vanwege een aangeboren vergroeiing van zijn vingers.

Hof van beroep Brussel, 2 mei 2012

Een groep van negen jonge mannen wil een discotheek betreden maar de enige Belg van allochtone afkomst wordt geweigerd. Tal van redenen inzake controle, veiligheid, pasjessysteem worden aangevoerd door de verdediging. Aangezien deze redenen niet kunnen hard gemaakt worden besluit het Hof tot weigering van toegang op grond van afkomst.

Arbeidsrechtbank Brussel, 3 september 2012

Een dame van Turkse afkomst postuleert voor een job bij een reisagentschap. Haar kandidatuur wordt niet weerhouden en later zal ze er in slagen om een schriftelijk bewijs terug te vinden van de reden van de weigering. Bij een tweede sollicitatie, voor een andere job, wordt ze aangenomen. De relatie met haar diensthoofd verloopt bijzonder moeilijk en uiteindelijk wordt ze ontslagen. De rechtbank meent dat er wel degelijk sprake is van discriminatie bij de eerste sollicitatie maar dat er geen sprake is van pesten wegens haar afkomst noch van discriminatie bij het ontslag. Bevestigd door Arbeidshof Brussel op 16 september 2014.

Definities indirect onderscheid en indirecte discriminatie

Indirect onderscheid

is de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze, personen gekenmerkt door een bepaald beschermd criterium, in vergelijking met andere personen, bijzonder kan benadelen.

Indirecte discriminatie

is het indirect onderscheid op grond van een beschermd criterium dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van titel II van de Antiracismewet, titel II van de Antidiscriminatiewet en titel II van de Genderwet.

Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van het indirecte onderscheid niet objectief gerechtvaardigd kan worden door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel niet passend en noodzakelijk zijn.

De obstakels waarmee personen met een handicap in het publieke domein worden geconfronteerd zijn vaak het gevolg van een onaangepaste omgeving. Dankzij een aanpassing, of concrete maatregelen kunnen deze obstakels dikwijls geneutraliseerd worden. Daarom voorziet de Antidiscriminatiewet dat het ontbreken van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap een indirecte vorm van discriminatie inhoudt.

Voorbeelden

- *Een kankerpatiënt(e) met een bandana de toegang tot een discotheek weigeren omdat hoofddeksels niet toegelaten zijn.*
- *Een slechtziende persoon met een assistentiehond de toegang tot een winkel weigeren omdat dieren niet toegelaten worden.*

Rechtspraak

Rechtbank van eerste aanleg Hoi, 26 mei 2010³

Een kankerpatiënte heeft ingevolge de behandeling te kampen met kaalheid. Daarom draagt ze een hoofddoek. Samen met haar gezin gaat het slachtoffer uit voor een etentje. De dienstster wijst er op dat hoofddeksels niet toegelaten zijn. Het slachtoffer stelt een vordering tot staking in op grond van discriminatie omwille van gezondheidstoestand en de rechter kent haar vordering toe.

Het Hof van Beroep te Luik meende dat een kledingvoorschrift geen beschermd criterium was. Het Hof van Cassatie heeft dit arrest verbroken aangezien de stakingsvordering wel degelijk gestoeld was

³ Afgewezen door het Hof van Beroep te Luik dd. 22 februari 2011, arrest verbroken door het Hof van Cassatie dd. 10 september 2012 en doorverwezen naar Hof van Beroep te Bergen, arrest dd. 29 september 2015.

op een indirecte discriminatie op grond van gezondheidstoestand en het Hof van Beroep dus de wet verkeerd interpreteerde.

Redelijke aanpassingen

Passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen.

Voorbeelden

- Een slechthorende persoon mag vragen om zich tijdens een sollicitatiegesprek te laten assisteren door een gebarentolk.
- Een persoon met een mentale beperking zal met begeleiding kunnen werken in een bedrijf.

Rechtspraak

Arbeidsrechtbank Luik, 9 maart 2018

Een werkneemster van een gemeente heeft neuromusculaire problemen. Tussen 2011 en 2017 kent de gemeente haar een aanpassing van werktijd toe zodat ze zich kan verzorgen en haar verplaatsingen beperkt zijn. In 2017 weigert de gemeente dit systeem te verlengen, hoewel dit blijkbaar voldoening schonk aan alle betrokken partijen. Unia probeert te onderhandelen, maar de gemeente weigert op het verzoek in te gaan.

Arbeidshof Luik, 12 oktober 2017

Een man postuleert voor een job als rijinstructeur in een autorijschool. Na een eerste onderhoud ontvangt hij een bericht waarin hem wordt medegedeeld dat zijn uiterlijk niet past en waarbij hem tevens gevraagd wordt of hij er al aan gedacht heeft gewicht te verliezen. De arbeidsrechtbank meent, bij vonnis van 20 juni 2016 dat er wel degelijk sprake is van discriminatie en kent een schadevergoeding van zes maanden toe. Het Arbeidshof bevestigt het vonnis maar herleidt evenwel de schadevergoeding tot 3 maanden loon aangezien de kandidaat sowieso niet voldeed aan alle vereisten die werden gesteld voor de job.

Rechtbank van 1^{ste} aanleg Brussel, 26 juni 2017

Een aantal ouders van slechtziende kinderen spande een rechtszaak in tegen de Vlaamse Gemeenschap omdat ze vonden dat hun kinderen op school onvoldoende ondersteuning kregen. De Brusselse rechtbank van eerste aanleg boog zich over de zaak en verplichte de Vlaamse Gemeenschap om meer middelen te voorzien, zodat voldoende ondersteuning kan geboden worden om tegemoet te komen aan de noden van de betrokken leerlingen.

Arbeidsrechtbank Luik, 19 augustus 2015

criterium: Gezondheidstoestand

Onderwerp: Sinds meer dan tien jaar reeg een werkneemster de contracten van bepaalde duur bij dezelfde werkgever aaneen. Vanwege een verkeersongeluk was ze vaak afwezig; uiteindelijk vroeg ze

een vermindering van haar arbeidstijd aan. De werkgever stelde geen nieuwe overeenkomst meer voor na het einde van de - voor hem - laatste overeenkomst van bepaalde duur.

Rechtbank van eerste aanleg te Brussel, 16 juli 2014

Een journalist vraagt, via een agent, een interview aan met een artiest. Hij verduidelijkt dat hij zich verplaatst in een rolstoel en vraagt hiermee rekening te houden bij de keuze van de locatie waar het interview zal plaatsvinden. De agent, in bijzonder onaangename bewoordingen, stelt dat dit niet zijn probleem is en herhaalt zijn standpunt in het bijzijn van andere personen.

De journalist heeft onmiddellijk het gesprek neergeschreven en per mail overgemaakt aan de bestemming van het interview. De rechtbank leidt uit het mailverkeer een vermoeden van discriminatie af en past het principe van de verschuiving van bewijslast toe. De rechtbank besluit dat er sprake is van gebrek aan redelijke aanpassingen alsook van directe discriminatie aangezien de agent geweigerd heeft samen te werken met een persoon die zich in een rolstoel verplaatst.

Arbeidshof Brussel, 9 januari 2013

Een vrouw werkte als bevoorraadster, maar moest na een paar jaar in de job een operatie aan de handen ondergaan. Ze vroeg daarop aan haar werkgever om aangepast werk. Hij weigerde dat en ontsloeg haar.

Het arbeidshof vindt dat de situatie van de werkneemster overeenstemt met die van een persoon met een handicap: er kon geen sprake zijn van een ontslag zolang de werkgever niet kon aantonen dat hij zich in de onmogelijkheid bevond om tot redelijke aanpassingen over te gaan.

Hof van beroep Gent, 20 januari 2011

Een ervaren (solo) reiziger wenst deel te nemen aan een groepsreis naar Jordanië. Zijn deelname wordt geweigerd omdat hij doof is. Er wordt gevreesd voor contactproblemen met de medereizigers en de lokale bevolking, voor de veiligheid van de reiziger (bijvoorbeeld bij brand) en de redelijke aanpassingen (een eigen begeleider bovenop de Nederlandstalige groepsgids) worden te zwaar bevonden.

Er volgen pogingen tot bemiddeling waarbij diverse eenvoudige en weinig kostelijke redelijke aanpassingen worden voorgesteld, maar ze kennen geen succes. De Voorzitter van de rechtbank van koophandel besluit, dd. 29 september 2010, tot een inbreuk op de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 op grond van de handicap van de reiziger. Hij spreekt de staking uit, beveelt een dwangsom, publicatie in twee kranten, een gespecialiseerd tijdschrift alsook de website van het reisbureau. Het slachtoffer krijgt 650 euro schadevergoeding toegewezen.

Het Hof volgt de uitspraak in eerste aanleg maar schrapt de publicatie omdat de zaak al voldoende publiciteit gekregen heeft in de pers en verhoogt de schadevergoeding van het slachtoffer tot 1.300 euro.

Definitie objectieve rechtvaardiging

Antiracismewet

Indirect onderscheid kan gerechtvaardigd worden (zie voetnoot 3). Wat volgt betreft de directe discriminatie.

De Belgische Antiracismewet valt onder het strengste regime. Dit wil zeggen dat er enkel een rechtvaardiging mogelijk is in de arbeidssfeer wanneer het gaat om 'wezenlijke en bepalende beroepsvereisten', mits het doel legitiem en het vereiste evenredig is aan dat doel (zie art. 8 §2 ARW). Bij het leveren van goederen en diensten is er geen rechtvaardiging mogelijk, men mag geen direct onderscheid maken op basis van een zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming.

Elke situatie is uniek en wordt geval per geval beoordeeld rekening houdend met alle relevante kenmerken.

De enige uitzondering is nationaliteit (deze grond komt niet voor in Richtlijn 2000/43/EU). Men mag een onderscheid maken op basis van nationaliteit:

- wanneer de maatregel beantwoordt aan een legitiem doel én
- wanneer de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 7 §2 ARW).

Voorbeelden

- Zo mag men bijvoorbeeld voor een verfilming van het leven van Nelson Mandela expliciet vragen naar een zwarte acteur.
- De weigering te verhuren aan een persoon omwille van zijn huidskleur zal altijd een vorm van discriminatie zijn.
- Een onderscheid op basis van nationaliteit kan gerechtvaardigd worden als er hiervoor een wettelijke basis bestaat (bv. op basis van de wet kan de toegang tot statutaire functies bij de overheid beperkt worden tot onderdanen van de EU of in sommige gevallen uitsluitend tot Belgen).

Antidiscriminatiewet

De Belgische Antidiscriminatiewet heeft een zogenaamd 'open' systeem waarin directe discriminatie verboden is behalve wanneer een direct onderscheid gebaseerd is op een objectieve en redelijke rechtvaardiging.

Een direct onderscheid, buiten de arbeids sfeer, is gerechtvaardigd:

- wanneer de maatregel beantwoordt aan een legitiem doel én
- wanneer de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 7 ADW).

Elke situatie is uniek en wordt geval per geval beoordeeld rekening houdend met alle relevante kenmerken.

In het domein van de arbeidsrelaties is geen enkel direct onderscheid toegelaten op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing (gronden die voorkomen in Richtlijn 2000/78/EU) behalve wanneer een direct onderscheid op grond van één van deze criteria, vanwege de aard van een beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste onderscheid evenredig is aan dat doel (zie art. 8 §2 ADW).

Een direct onderscheid in het domein van de arbeidsrelaties op grond van de burgerlijke staat, de geboorte, het vermogen, de politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst is niet toegelaten tenzij het objectief kan gerechtvaardigd worden. De “zwakkere” bescherming is te wijten aan het feit dat deze gronden niet voorkomen in Richtlijn 2000/78/EU.

Indirect onderscheid kan gerechtvaardigd worden (zie voetnoot 3).

Voorbeelden

- *Een modellenbureau mag als voorwaarde stellen dat kandidaat-modellen de minimale leeftijd van 50 jaar hebben als de opdracht er uit bestaat te poseren voor de cover van een tijdschrift dat zich specifiek richt tot 50-plussers.*

Genderwet

Op het vlak van de arbeidsbetrekkingen, en onder voorbehoud van art. 16, 17 en 18 van de Genderwet, kan een direct onderscheid op grond van geslacht enkel worden gerechtvaardigd op grond van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste, mits het doel legitiem en het vereiste onderscheid evenredig is aan dat doel. In tegenstelling tot de Antiracismewet en Antidiscriminatiewet worden in het kader van de Genderwet de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten vastgelegd bij Koninklijk besluit (zie art. 13 §2-3 Genderwet en KB 8 februari 1979 tot vaststelling van de gevallen waarin melding kan worden gemaakt van het geslacht in de toegangsvoorwaarden van een betrekking of een beroepsactiviteit, BS 16 februari 1979).

Voorbeeld

- Voor een verfilming van het leven van John F. Kennedy mag men expliciet vragen naar een mannelijke acteur.

Algemeen

De antidiscriminatiewetten voorzien – naast bovenvermelde rechtvaardigingsgronden – nog in enkele algemene rechtvaardigingsgronden, met name:

- positieve acties (art. 10 ARW, art. 10 ADW en art. 16 Genderwet);
- het onderscheid opgelegd door of krachtens de wet (art. 11 ARW, art. 11 ADW en art. 18 Genderwet);
- bepaalde specifieke rechtvaardigingsgronden voor leeftijd (art. 12 ADW) en geloof (art. 13 ADW - tendensondernemingen).

Strafrechtelijk luik

Even ter herinnering: naast de drie federale wetten bevatten ook de decreten en ordonnanties strafbepalingen gelinkt aan hun respectievelijke bevoegdheden. Meestal zijn ze gelijklopend met de federale bepalingen. Hierna komen voornamelijk de federale bepalingen aan bod.

Beschermde criteria

Volgens de federale wetten zijn de beschermde criteria:

- de antiracismewet: de nationaliteit, een zogenaamd ras, de huidskleur, nationale of etnische afkomst of afstamming;
- de genderwet: het geslacht, met inbegrip van de gelijkgestelde criteria zwangerschap, bevalling, moederschap en geslachtsverandering; alsook genderidentiteit of genderexpressie;
- de antidiscriminatiewet: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst.

De negationismewet is uitsluitend strafrecht. Strafrechtelijk wordt het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd, gesanctioneerd.

Andere genocides werden toegevoegd in artikel 20 van de antiracismewet door de toevoeging van een 5° bij wet van 5 mei 2019

In de gewestelijke of gemeenschapsdecreten staan dezelfde criteria binnen de materies voor dewelke zij bevoegd zijn, zoals onderwijs of beroepsopleiding.

Algemene inbreuk: aanzetten tot haat, discriminatie of geweld

Artikelen 20 AR-wet, 22 AD-wet en 27 Gender-wet :

- Aanzetten tot
- Haat, discriminatie of geweld, (of segregatie)
- Jegens een persoon, een groep, een gemeenschap of de leden ervan
- Op grond van een criterium voorzien in de wet.

‘Aanzetten tot’ is meer dan het uiten van een mening. Voor het onderscheid tussen de vrijheid van meningsuiting en het aanzetten tot verwijzen we naar: www.unia.be, publicaties 2011, jaarverslag diversiteit-discriminatie. In de focus van dit jaarverslag werd aandacht besteed aan de normen o.m. gehanteerd door het Hof van de Rechten van de Mens en de nationale rechtspraak.

Hierbij wordt een bijzonder opzet vereist.

Aandacht : drukpersmisdrijven waarmee negationisme of racisme gemoeid is zijn gecorrectionaliseerd (artikel 150 Grondwet) en het principe van de getrapte aansprakelijkheid (artikel 25 van de Grondwet) dient toegepast te worden.

Een voorbeeld van dergelijke getrapte aansprakelijkheid is terug te vinden in een arrest van het Hof van Beroep te Gent dd. 5 maart 2013. Een lokaal bladje insinueerde een verband tussen een grafschennis en allochtone jongeren. Het artikel was niet ondertekend en de verantwoordelijke uitgever werd gedagvaard. Toen in de loop van de procedure de schrijver van het artikel opdook werd hij gedagvaard en ging de verantwoordelijke uitgever vrijuit.

Rechtspraak

Correctionele rechtbank Brugge, 7 maart 2018

De beklaagde bekende het slachtoffer en haar partner eerst zonder aanleiding te hebben uitgescholden als "vuile transseksuelen" en daarna slagen te hebben toegebracht. Hieruit blijkt duidelijk dat de beklaagde het slachtoffer viseerde omwille van haar geslachtsverandering. Deze bekentenissen bevestigen de verklaringen die werden afgelegd door het slachtoffer en door haar partner.

Correctionele rechtbank Luik, 25 november 2015

Criterium: Racisme, handicap, seksuele geaardheid

Thema: Een Franse komiek, die in eigen land al verschillende veroordelingen heeft opgelopen, doet tijdens een optreden in België uitspraken die aanzetten tot rassenhaat, die rassensuperioriteit aanhangen en die een inbreuk vormen op de Negationismewet.

Correctionele rechtbank te Dendermonde, 8 december 2014

Een huiszoeking verliep bijzonder 'woelig'; de bewoner ondertekende het proces-verbaal met de naam van een bekende SS-overste. Toen de politieagenten in hun dienstwagen stapten, kwam de man naar buiten en bracht de Hitlergroet. Op een later document, nog steeds betreffende de huiszoeking, zou hij een swastika aanbrenge.

De rechtbank meent, gelet op de omstandigheden, dat wat betreft het misdrijf 'aanzetten tot haat, discriminatie of geweld' het bijzonder opzet niet bewezen is. Voor de inbreuk op de Negationismewet is de rechter dezelfde mening toegedaan, hoewel voor die wet een algemeen opzet volstaat.

Correctionele rechtbank Dinant, 16 januari 2014

Tijdens een politiecontrole beledigde en bedreigde een man de agenten. Hij werd onder meer vervolgd wegens aanzetten tot haat op basis van 'raciale criteria' (vanwege de uitspraak "*Va baisers ta sale noire*").

Die laatste inbreuk wordt door de correctionele rechtbank niet weerhouden omdat er niet voldaan is aan de publiciteitsvoorwaarde uit artikel 444 van het Strafwetboek.

Opmerking: in het begin van het vonnis is er sprake van de inbreuk 'aanzetten tot haat' op grond van de wet van 23 maart 1995 (de negationismewet), wat later gecorrigeerd wordt door te verwijzen naar de Antiracismewet van 30 juli 1981.

Correctionele rechtbank Dendermonde, 30 januari 2012

Twee jonge vrouwen zijn pas bevallen en delen dezelfde ziekenhuiskamer. De partner van één van de twee stelt vast dat de andere vrouw van Turkse afkomst is. Hij deelt aan de verpleger mede dat zijn familie geen kamer wenst te delen met een bruine. Raadt aan zijn vrouw aan overal af te blijven om niet besmet te raken en meent dat het ziekenhuis Turken bij Turken, en Belgen bij Belgen moet leggen. Hij wordt veroordeeld wegens aanzetten tot discriminatie op grond van huidskleur.

Correctionele rechtbank te Brugge, 10 januari 2012

Een buschauffeur roept op de openbare weg tegen een man met donkere huidskleur: "Zwarten, makak, ga terug naar uw land". Tijdens het proces geeft de man geen enkele blijk van schuldinzicht.

Correctionele rechtbank Antwerpen, 5 januari 2011

Een man staat terecht voor racistische uitlatingen die werden verspreid via zijn blog. De rechter meent dat de inhoud van de blogberichten de grens van de vrije meningsuiting overschrijden en racistisch zijn. Hij krijgt een werkstraf opgelegd om voortaan meer respect te tonen voor al zijn medemensen in de samenleving.

Hof van Cassatie, 6 maart 2012

Het drukpersmisdrijf vereist een strafbare meningsuiting in een tekst die vermenigvuldigd is door een drukpers of een gelijkaardig procedé. Digitale verspreiding vormt een dergelijk gelijkaardig procedé.

Hof van Cassatie, 13 september 2005

Er zijn steeds vragen gerezen over het feit over de wet van 23 maart 1995 al dan niet onder de uitzonderingen valt bedoeld in artikel 150 van de Grondwet en dus inbreuken op grond van deze wet doch onder vorm van geschriften door de correctionele rechtbank kunnen beslecht worden. In dit arrest geeft het Hof van Cassatie een duidelijk antwoord: artikel 150 van de Grondwet verwijst niet naar enige bijzondere wetgeving en reikt dus verder dan de wet van 30 juli 1981.

Correctionele rechtbank Brugge, 5 december 2011

Een man organiseert een congres tijdens dewelke er ook muziekoptredens zijn en hij de aanwezigen toespreekt. Twee cameraploegen maken beelden en deze worden uitgezonden door de openbare omroep. Een juridisch expert van de politie maakt een analyse van de inhoud van de toespraak en besluit dat het degelijk gaat om aanzetten tot haat of geweld tegen vreemdelingen, Joden,.... De rechtbank toetst de bewoordingen aan het recht op de vrijheid van meningsuiting en besluit dat er wel degelijk een inbreuk gepleegd is op artikel 20, 4° van de wet van 30 juli 1981.

Artikel 444 Strafwetboek

“De schuldige wordt gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met geldboete van zesentwintig ¹[euro]¹ tot tweehonderd ¹[euro]¹, wanneer de tenlasteleggingen geschieden:

(Bijvoorbeeld: Uitingen – of gesproken woorden - door middel van radio, televisie, bandopnames, CD's,...)

Hetzij in openbare bijeenkomsten of plaatsen;

Hetzij in tegenwoordigheid van verscheidene personen, in een plaats die niet openbaar is, maar toegankelijk voor een aantal personen die het recht hebben er te vergaderen of ze te bezoeken;

Hetzij om het even welke plaats, in tegenwoordigheid van de beledigde en voor getuigen;

(Bijvoorbeeld: beelden of teksten – geschriften – verspreid door fax, televisie, video, film, CD-rom, SMS-berichten, internet en e-mail)

Hetzij door geschriften, al dan niet gedrukt, door prenten of zinnebeelden, die aangeplakt, verspreid of verkocht, te koop geboden of openlijk tentoongesteld worden;

Hetzij ten slotte door geschriften, die niet openbaar gemaakt, maar aan verscheidene personen toegestuurd of meegedeeld worden.”

Dit artikel⁴ gaat over laster en eerroof maar werd door de wetgever ook van toepassing gemaakt op strafbare feiten uit de ARW en ADW die betrekking hebben op het ‘aanzetten tot’.

Een openbare plaats is nagenoeg elke plek die geen private woonplaats of particuliere verblijfplaats is. Ook de aanwezigheid op een vergadering / ontmoeting op uitnodiging wordt nog beschouwd als een openbare plaats.

Er bestaat rechtspraak en rechtsleer over deze openbaarheidsvereiste.

Gelet op de nieuwe communicatietechnologie stelt het probleem zich vandaag bijvoorbeeld inzake internet. De rode draad of de hamvraag is: “Is er sprake van een effectieve bedoeling en mogelijkheid tot kennisneming door derden?”.

Een tip hiervoor kan zijn: de e-mail in kwestie wordt verspreid met de vraag om naar zoveel mogelijk personen door te sturen.

⁴ Voor een uitvoerige commentaar : D. DE PRINS, S. SOTTIAUX, J. VRIELINK, “Handboek Discriminatie-recht”, Kluwer, 2005, nrs. 781 – 796.

'Aanzetten tot...' niet verwarren met belediging

Begrippen

Het begrip « aanzetten tot » is verwant met aansporen, aandrijven, ophitsen, aanstoken, oproepen en provoceren. Het is dus meer dan een mening verkondigen maar het gaat om een daad.

Een uitspraak die aanzet tot haat, discriminatie of geweld, is met andere woorden een taaldaad die met dat opzet verricht wordt binnen een context die de uitwerking van deze woorden op het publiek waarvoor ze zijn bestemd, gunstig beïnvloedt. In zijn jaarverslag Discriminatie – Diversiteit 2011 heeft het Centrum hieraan een focus gewijd (terug te vinden op www.unia.be, rubriek 'publicaties').

Het 'aanzetten tot' impliceert niet dat het doelpubliek effectief overgaat tot het stellen van bepaalde daden⁵.

Een loutere belediging, zelfs indien er een beschermd criterium in voorkomt, is niet strafbaar op grond van de bepalingen die voorkomen in de antidiscriminatiewetten maar wel op grond van artikel 448 van het Strafwetboek. Voor zover er sprake is van verwerpelijke beweegredenen voorziet artikel 453bis een verzwarende omstandigheid.

In de rechtsleer wordt aangeraden gebruik te maken van een 'check-list' om het onderscheid mogelijk te maken⁶:

- precieze bewoordingen of de concrete daden,
- hoe ze werden geuit, haatdragend? Agressief? Spottend?
- de context van het gebeuren, burenruzie? Incidenten? Discussie?
- de achtergrond van de dader, bijvoorbeeld hoe is hij gekend?
- de houding van het slachtoffer, bijvoorbeeld provocatie?
- getuigenissen,...

Rechtspraak

Voorbeelden van 'aanzetten tot'

- Roepen "vuile Marokkaan ga terug naar je land" en de persoon gewelddadig aanpakken (Corr. Brugge 30 juni 1997).
- Roepen "vuile aap, ze moesten u afvoeren naar Polen, heil Hitler en slachtoffer bespuwen (Corr. Leuven 15 september 2000).

⁵ Cass. 19 mei 1993, Pas. 1993, I, 498.

⁶ Zie hierover : D. DE PRINS, J. VRIELINK, S. SOTTIAUX, "Handboek Discriminatierecht", Kluwer, 2005, nrs. 808 en volgende alsook talrijke rechtspraak. Nog steeds actueel na de in voege treding van de wetten van 10 mei 2007.

- Roepen in aanwezigheid van anderen op de spoedafdeling van een ziekenhuis ten aanzien van een arts van Afrikaanse oorsprong “nee, die vuile bougnoul zal me niet aanraken” (Corr. Brussel 30 juni 1997).

Voorbeelden van belediging

- “Espèce de Japonais, ne joue pas avec tes baguettes” (Corr. Namen 10 oktober 2003).
- Tijdens een burenruzie roepen « sale négresse – ou sale bougnoule – retourne dans ton pays » (Corr. Brussel 23 december 1983).

Verzwarende omstandigheden

De invoering, door de wet van 25 februari 2003, van verzwarende omstandigheden is een belangrijke stap. Daardoor is de bestraffing van haatmisdrijven mogelijk wat onder de vroegere wetgeving nagenoeg onmogelijk was. Er zijn tal van gerechtelijke uitspraken geveld waarbij deze verzwarende omstandigheden in aanmerking worden genomen. Meestal gaat het om slagen en verwondingen en in een aantal uitzonderlijke situaties heeft het slachtoffer er het leven bij gelaten. Deze verzwarende omstandigheden zijn een belangrijk maatschappelijk teken.

Om te spreken van verzwarende omstandigheden volstaat dat één van de drijfveren van de feiten te maken heeft met een (zelfs verondersteld) beschermd criterium. Een voorbeeld: een man van Afrikaanse afkomst wordt in mekaar geslagen door een groep extreem rechtse jongeren. Zijn blanke vriend draagt een rastakapsel en deelt daarom mee in de klappen (Correctionele rechtbank Brugge, 12 januari 2010).

Anderzijds is het vertonen van een beschermd criterium, bijvoorbeeld huidskleur of seksuele geaardheid op zich niet voldoende om de verzwarende omstandigheden toe te passen.

Rechtspraak

Correctionele rechtbank Brussel, 21 september 2018

Een vrouw wordt aangevallen terwijl ze een glaasje drinkt op een terras. De dader verwijt haar een 'vuile Jodin' te zijn en slaat haar met een autonummerplaat waarop de naam 'Mussolini' werd aangebracht.

Correctionele rechtbank Antwerpen, 6 maart 2015

Criterium: Seksuele geaardheid

Thema: Een jonge vrouw overlijdt aan haar verwondingen na de tussenkomst, op vraag van haar ouders, van een genezer. Er rijzen vermoedens dat de thuissituatie verslechterde toen ze aan haar moeder sprak over haar aantrekkingskracht tot vrouwen.

Jeugdrechtbank Antwerpen, 8 november 2012

Het slachtoffer, homoseksueel, raakt in een café aan de praat met een aantal personen. Ze gaan samen naar de nachtwinkel en lokken hem daarna naar een meer afgelegen plaats waar hij op zeer gewelddadige wijze wordt geslagen en gestampt, onder meer in het gelaat. Artikel 405 quater Strafwetboek wordt toegepast (slagen en verwondingen met verzwarende omstandigheden).

Correctionele rechtbank Dendermonde, 2 april 2012

Een jonge man is op stap met een travestiet. In een uitgaansbuurt krijgt hij slaag van zogenoemde hangjongeren. Volgens een getuige is de holebigemeenschap in die buurt vaak het slachtoffer van zinloos geweld. Op grond hiervan alsook de verklaringen van het slachtoffer besluit de rechtbank dat er sprake is van verzwarende omstandigheden, namelijk homohaat. De rechtbank motiveert omstandig de strafmaat.

Hof van Assisen Bergen, 9 december 2011

Het Hof van Assisen heeft geoordeeld dat Sadia S. door haar familie werd vermoord met als motief dat zij haar familie zou hebben onteerd door te weigeren zich te schikken in de rol die haar zou zijn toegewezen als vrouw en geweigerd heeft toe te geven aan een gedwongen huwelijk.

Het is de eerste maal in België dat ermoord wordt veroordeeld. Het is de eerste maal dat het criterium geslacht wordt erkend als verzwarende omstandigheid. Het is, naar alle waarschijnlijkheid, de eerste maal dat een poging tot gedwongen huwelijk wordt bestraft.

Correctionele rechtbank Brussel, 1 december 2011

Een jong gemengd koppel werd te Schaerbeek geslagen en bespuwd door een groep jongeren. Later op de avond werd hun auto vernield en waren ze slachtoffer van een inbraak met vernieling. De daders zijn geïdentificeerd en het parket beschouwt het dossier als slagen en verwondingen met verzwarende omstandigheden (racisme).

Correctionele rechtbank Leuven, 9 november 2011

Een man staat te wachten aan het loket van De Lijn in het station te Leuven. Voor hem staat een vrouw van Somalische afkomst wat hem blijkbaar niet zint. Hij geeft een klap op haar hoofd, stampert haar in de rug en zegt dat hij van het (...) is en er zal voor zorgen dat ze terug naar haar land gestuurd wordt. Ze is tien dagen werkonbekwaam. Het Parket dagvaardt voor slagen en verwondingen met verzwarende omstandigheden.

Correctionele rechtbank Tongeren, 7 september 2011

Een groep jongeren heeft een jongen met een verstandelijke handicap herhaaldelijk gedrogeerd, vernederd, mishandeld en behandeld op een wrede manier die de verbeelding tart.

Het slachtoffer werd uitgekozen vanwege zijn weerloosheid. De verzwarende omstandigheden worden dan ook weerhouden door de rechtbank.

Hof van beroep Luik, 14 juni 2011

Een persoon met een handicap wordt zwaar gepest op het werk. Het Hof maakt toepassing van artikel 442 ter van het Strafwetboek: belaging met verzwarende omstandigheden.

Misdrijven specifiek voor de antiracismewet

Artikel 21: verspreiden van denkbeelden die gegrond zijn op rassensuperioriteit of rassenhaat.

Artikel 22: behoren tot een groep of een vereniging die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie wegens een van de beschermde criteria verkondigt (in omstandigheden conform artikel 444 Strafwetboek) dan wel aan een zodanige groep of vereniging zijn medewerking verleent (algemeen opzet volstaat).

Deze bepalingen werden behouden uit de vroegere wet van 30 juli 1981 ingevolge de ratificatie door België van het Internationaal verdrag van 7 maart 1966 inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (Wet van 9.7.75 - BS, 11 december 1975).

Rechtspraak

Gent, 4 november 2014

Verschillende leden van de groep Bloed, Bodem, Eer en Trouw werden onder meer vervolgd wegens het toebrengen van slagen en verwondingen met verwerpelijke beweegredenen; wegens aanzetten tot haat, discriminatie of geweld, onder andere jegens de Joodse gemeenschap; en wegens inbreuken op de Negationismewet. De correctionele rechtbank te Dendermonde oordeelde, in haar vonnis van 7 februari 2014, dat artikel 22 van de Antiracismewet vereiste dat de vereniging waaraan men zijn medewerking verleent zelf moest strafbare feiten gepleegd hebben opdat de medewerking strafbaar zou zijn.

Het hof van beroep weerlegt de interpretatie van de correctionele rechtbank, en volgt daarmee zijn eigen stelling in zijn arrest van 21 april 2004 (zaak tegen de drie vzw's van het toenmalige Vlaams Blok) en de Cassatie-uitspraak die daarop volgde (arrest van 9 november 2004).

Correctionele rechtbank Dendermonde, 16 november 2011

Een man wordt veroordeeld voor wapenbezit, bedreigingen ten aanzien van personen en goederen alsook verspreiden van denkbeelden die zijn gegrond op rassensuperioriteit of rassenhaat. Hij verklaart ten overstaan van de politie dat hij niet in aanmerking wenst te komen met zwarte, bruine of Joodse politiemensen want hij zal ze kapot maken. Ondertussen maakt hij nazigebaren.

Correctionele rechtbank Veurne, 9 maart 2011

Veroordeling van Blood and Honour leden voor het organiseren van concerten tijdens dewelke de massa kennelijk en herhaaldelijk werd opgeruid met racistische slogans en gebaren. Het vonnis geeft duidelijk aan wie welke taken op zich nam binnen de organisatie.

Er werd geen hoger beroep aangetekend, het vonnis is dus definitief en bevestigt de rechtspraak zoals geveld door het Hof van Beroep te Gent op 21 april 2004.

Arbeidshof Antwerpen, 17 maart 2010

Een opvangcentrum voor asielzoekers bust folders voor een opendeurdag. Een man voorziet de folder van een commentaar met racistische connotatie en faxt hem, vanuit het bedrijf waar hij werkzaam is, ongeadresseerd terug naar het opvangcentrum. Hij wordt ontslagen om dringende reden aangezien hij indruist tegen de waarden van het bedrijf en het imago van het bedrijf schade heeft toegebracht. Het Hof meent dat voldaan is aan de vereisten van artikel 444 van het Strafwetboek, een ongeadresseerde fax kan immers bij verschillende mensen terecht komen. Het ontslag om dringende reden was gerechtvaardigd.

Hof van beroep van Gent, 21 april 2004⁷

Drie ondersteunende vzw's van de toenmalige politieke partij Vlaams Blok worden rechtstreeks gedagvaard door het Centrum en de Liga wegens kennelijk en herhaaldelijk bedrijven of verkondigen van discriminatie door een groep of vereniging. De rechtbank concludeert tot haar onbevoegdheid aangezien ze meent dat het om een politiek misdrijf zou gaan. Het Hof bevestigt de uitspraak van eerste aanleg dd. 29 juni 2001 maar dit arrest wordt verbroken door het Hof van cassatie en de zaak wordt doorverwezen naar het Hof van Beroep te Gent. De vzw's worden veroordeeld voor alle inbreuken die hen worden verweten met uitzondering van segregatie.

⁷ Uitspraak geveld op grond van de wet van 30 juli 1981 maar nog steeds actueel.

Nog specifiek voor de antiracismewet en de genderwet: beperkte keuzemogelijkheid

Deze mogelijkheid is specifiek voor de antiracismewet en de genderwet.

Artikel 24(AR), 28/1(gender) en artikel 25(AR), 28/2 (gender) voorzien een strafrechtelijke aanpak van discriminatie in het kader van:

- het leveren van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn⁸;
- arbeidsbetrekkingen.

Bij dergelijke discriminaties kan dus een keuze gemaakt worden tussen:

- het opstarten van een strafprocedure (het neerleggen van een klacht, burgerlijke partijstelling, rechtstreekse dagvaarding);
- het opstarten van een burgerlijke procedure door het instellen van een vordering tot staking, initiatief kan genomen worden door het slachtoffer **of door het Parket** .

Voorbeelden

- Een immobiliënkantoor weigert een kandidaat-huurder van vreemde afkomst.
- Een bedrijfsleider gaat in op de discriminatoire vraag van zijn klanten.

Rechtspraak

Hof van beroep Brussel, 2 mei 2012

Een groep van negen jonge mannen wil een discotheek betreden maar de enige Belg van allochtone afkomst wordt geweigerd. Tal van redenen inzake controle, veiligheid, pasjessysteem worden aangevoerd door de verdediging. Aangezien deze redenen niet kunnen hard gemaakt worden besluit het Hof tot weigering van toegang op grond van afkomst.

Rechtbank van eerste aanleg Dendermonde, 26 februari 2010

Na een discussie met burens brengt een vrouw met zwarte stift racistische beledigingen aan (graffiti) in de trappenhal van een appartementsgebouw. Uit de duidelijkheid van de gebruikte bewoordingen, het feit dat ze voor eenieder zichtbaar zijn en er geen twijfel kan over bestaan ten aanzien van wie ze werden geformuleerd leidt de rechtbank diverse inbreuken af ten aanzien van de antiracismewet.

Rechtbank van eerste aanleg Antwerpen, 23 juni 2010

Een makelaar weigert een kandidaat huurster enkel omwille van haar afkomst en laat dit schriftelijk in duidelijke bewoordingen verstaan. De correctionele rechtbank straft hem met een werkstraf.

⁸ OPGELET: huisvesting is sinds de zesde staatshervorming (1 juli 2014) geen federale bevoegdheid meer, de strafrechtelijke aanpak is niet voorzien in de respectievelijke teksten van de Gewesten.

Arbeidshof Brussel, 28 augustus 2009

De firma Feryn installeert garagepoorten en weigerde om werknemers van vreemde origine aan te werven omdat het cliënteel enkel werknemers van Belgische origine zou wensen.

De zaak die een aanvang nam in 2005 werd doorverwezen naar het Europese Hof van Justitie, aangezien het Arbeidshof een aantal prejudiciële vragen had gesteld inzake de interpretatie van de Europese richtlijn 2004/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

In juli 2008 had het Europese Hof verduidelijkt dat een werkgever die publiekelijk zijn intentie te geeft om geen werknemers van vreemde origine aan te werven, zich schuldig maakt aan discriminatie. Het was een belangrijk precedent in de Europese rechtspraak.

Het Arbeidshof te Brussel houdt dezelfde redenering aan en beveelt daarom de staking van de discriminatie, alsook de publicatie van het arrest in verschillende dagbladen.

⁹ Dossier opgestart op grond van de wet van 25 februari 2003, hervormd door de wet van 10 mei 2007. De redenering en de uitspraak zijn evenwel nog steeds actueel.

Specifieke misdrijven

- Artikel 24 AD-wet , artikel 26 AR-wet en artikel 29 Gender-wet: zich niet schikken naar uitspraak vordering tot staking.
- Artikel 23 AD-wet , artikel 23 AR-wet en artikel 28 Gender-wet: Het is strafbaar voor iedere openbare officier of ambtenaar, iedere drager of agent van het openbare gezag of van de openbare macht om discriminatie te plegen in de uitoefening van zijn ambt op basis van één van de beschermde criteria.
- Artikelen 24 en 25 AR-wet: mogelijkheid om inzake goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn en arbeidsbetrekkingen om zowel burgerlijk als strafrechtelijk op te treden.
- Artikelen 28/1 en 28/2 gender-wet: mogelijkheid om inzake goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn en arbeidsbetrekkingen om zowel burgerlijk als strafrechtelijk op te treden.

En verder:

Seksisme

Voor de toepassing van deze wet wordt begrepen onder seksisme elk gebaar of handeling die, in de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.

Met gevangenisstraf van een maand tot een jaar en met geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft hij die een in artikel 2 bedoeld gedrag aanneemt.

Intimidatie

Ongewenst gedrag dat met één van de beschermde criteria verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

De antidiscriminatie wetten verbieden bepaalde vormen van ongewenst gedrag die verband houden met één van de beschermde criteria, en die tot doel of gevolg hebben dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Het moet gaan om een aantasting van de waardigheid van een of meer *concrete personen* in een sociale context en dus niet van een abstracte groep (art. 12 en 19 ARW, art. 14 en 21 ADW en art. 19 en 26 Genderwet).

Voorbeelden

- Een ploegbaas maakt voortdurend vernederende en beledigende opmerkingen over zwarten en viseert hiermee zijn arbeiders van Afrikaanse afkomst.

- *Een jongeman wordt lastiggevallen en gepest op het werk nadat hij zijn 'coming-out' heeft gedaan.*

Op intimidatie op grond van één van de beschermde criteria binnen de arbeidsfeer zijn niet de antidiscriminatie wetten van toepassing, maar wel de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (art. 6 ARW, art. 6 ADW en art. 7 Genderwet).

Opdracht tot discrimineren

(art. 12 en 19 ARW, art. 14 en 21 ADW en art. 19 en 26 Genderwet)

Opdracht tot discrimineren betreft elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van één van de beschermde criteria. Bij de persoon die opdracht geeft tot discrimineren, is opzet vereist.

Elk gedrag dat inhoudt dat men een opdracht geeft aan een persoon, een groep of vereniging om te discrimineren, is verboden.

Bv. Een klant geeft opdracht aan een interimkantoor om geen mensen van vreemde origine te aanvaarden voor de functie. Dit voorbeeld is ook van toepassing op een klant die aan het immobiliënkantoor de opdracht geeft om niet te verhuren aan vreemdelingen.

De wet verbiedt met andere woorden dat de klant opdracht geeft tot discriminatie net zoals het verbiedt dat het agentschap de vraag tot discrimineren uitvoert.

Negationisme¹⁰

Wet van 23 maart 1995 tot bestraffing van het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd (BS, 30.III.1995) en 7 mei 1999 (BS, 25.VI.99)

Rechtspraak

Correctionele rechtbank Antwerpen, 27 april 2018

Naast wapenbezit wordt een man eveneens vervolgd voor inbreuken op de negationismewet van 23 maart 1995. In de refter van zijn werkgever heeft hij immers gesteld dat Hitler nog te braaf was en het vergassen van joden slechts een detail was in de geschiedenis. Iemand heeft dit gefilmd.

Hof van beroep te Brussel, 21 september 2011

In eerste aanleg was de dader reeds veroordeeld op grond van de wet van 23 maart 1995 om in een vlugschrift het bestaan van de 'zogenaamde' dodende gaskamers in twijfel te hebben getrokken. Er was eveneens kwestie van verschillende andere feiten en o.m. een zelfklever: 'Gaskamers = leugen'. Bij vonnis van 19 juni 2008 heeft de correctionele rechtbank de feiten bewezen geacht en gesteld dat

¹⁰ Getoetst door het Arbitragehof, arrest 45/96 dd. 12 juli 1996.

de dader een beleid in ere hersteld dat onverzoeenbaar is met de democratische waarden van onze samenleving. Het Hof van Beroep bevestigt, bij verstek, het vonnis.

Hof van beroep Brussel, 15 september 2010

Het Hof van beroep bevestigt het vonnis inzake 'negationnisme' uitgesproken door de correctionele rechtbank op 12 december 2008. Het Hof herneemt de argumenten van de correctionele rechtbank en diept ze nog verder uit. De strafmaat wordt gemilderd omwille van het overschrijden van de redelijke termijn waarbinnen een strafzaak dient behandeld te worden.

Correctionele rechtbank Brussel, 12 december 2008.

Beklaagde wordt vervolgd omdat hij de genocide die tijdens de tweede wereldoorlog is gepleegd door het Duits nationaalsocialistisch regime heeft ontkend, schromelijk geminimaliseerd, gepoogd te rechtvaardigen of goedgekeurd te hebben tijdens een TV interview dat werd uitgezonden in een actualiteitsprogramma. Het argument als zou het om een politiek misdrijf gaan wordt verworpen.

Dit is eveneens het geval voor het inroepen van de verjaring en de schending van de rechten van de verdediging. De rechtbank meent wel dat de redelijke termijn waarbinnen een strafzaak dient behandeld te worden overschreden is.

Op strafgebied meent de rechtbank dat er wel degelijk sprake is van schromelijk minimaliseren en poging tot rechtvaardiging o.m. door het feit dat beklaagde zijn twijfels uit over de authenticiteit van het dagboek van Anne Frank, over de systematiek van de uitroeiing en het aantal doden alsook over het bestaan van de gaskamers.

De rol van Unia en andere actoren

Unia kan, maar moet niet in rechte optreden. Er bestaat nogal verwarring over deze mogelijkheid, daarom spreekt Unia niet van 'klacht' maar van 'melding'. Unia heeft niet de rol van openbaar ministerie, het stapt naar de rechtbank zoals elke andere partij.

Hetzij met de toestemming van het slachtoffer als er een individueel slachtoffer voorhanden is, hetzij op eigen initiatief. Deze regel geldt overigens voor elke instelling of organisatie die gemachtigd is in deze materie in rechte op te treden

De wetten sommen ook andere instellingen of organisaties op die in rechte kunnen optreden:

Antiracismewet en algemene anti-discriminatiewet: Unia.

Gelijkheid vrouwen en mannen: het Instituut.

Antiracismewet, algemene anti-discriminatiewet en wet inzake gelijkheid vrouwen en mannen:

Kunnen in rechte optreden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van deze wet aanleiding kan geven, wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel hebben gesteld :

1° elke instelling van openbaar nut en elke [1] rechtspersoon die]1 zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden [1 en die de voorwaarden voorzien in artikel 17, tweede lid, 1° tot 3°, van het Gerechtelijk Wetboek vervult]

2° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;

3° de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

4° de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties, diensten of instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;

5° de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Burgerlijk luik

Deze situaties zijn terug te vinden in de artikelen 14 tot en met 20 van de antidiscriminatiewet en de artikelen 19 tot 25 van de genderwet. Het sanctioneren van bijvoorbeeld het weigeren van een huurcontract, toegang tot een horecazaak of discriminatie bij arbeidsbetrekkingen kan op grond van de criteria opgesomd in de antidiscriminatiewet enkel aangepakt worden met een speciale procedure zoals in kortgeding: de vordering tot staking (artikel 20, respectievelijk 25).

Hierbij wordt gevraagd:

- De discriminatie stop te zetten;
- Het slachtoffer kan aanspraak maken op een forfaitaire schadevergoeding;
- Het slachtoffer kan de aanplakking vragen van de beslissing.

Niet alleen het slachtoffer maar zoals reeds gezegd kan het openbaar ministerie, inclusief het arbeidsauditoraat, op eigen initiatief dergelijke procedure opstarten. Ook de instellingen en / of organisaties opgesomd in de wet kunnen deze procedure opstarten. Ze kunnen evenwel geen aanspraak maken op de forfaitaire schadevergoedingen.

Opgelet: wie de uitspraak naast zich neerlegt en dus niet stopt te discrimineren kan wel strafrechtelijk vervolgd worden (artikel 24 AD-wet , artikel 26 AR-wet en artikel 29 Genderwet).

Voorbeelden

- Het weigeren te verhuren aan een homokoppel omwille van hun seksuele geaardheid.
- Het ontslaan van een werknemer omwille van zijn leeftijd.
- Het ontbreken aan redelijke aanpassingen.

Rechtspraak

Gent, 5 juni 2018

Een maatschappelijk werkster contacteert een immokantoor voor het huren van een woning. Het immokantoor stelt geen gunstig gevolg te kunnen verlenen aan haar vraag aangezien de betrokken familie, als erkende vluchtelingen, niet over een Belgische identiteitskaart beschikt. Unia ging in beroep tegen het vonnis van 19 april 2017, waarin de rechtbank van eerste aanleg te Dendermonde stelde dat er geen sprake was van discriminatie. Bij het arrest van 5 juni 2018 stelt het Hof van Beroep van Gent dat er wel sprake was van discriminatie.

Handelsrechtbank Brussel, 23 juni 2017

Een dame wenst haar hypothecaire lening te koppelen aan een verzekering tegen het nog verschuldigd saldo, maar wordt omwille van haar seropositiviteit geweigerd. De verzekeraar weigerde haar vraag tot tweemaal toe en verduidelijkte dat zijn weigering gehandhaafd bleef welke ook het te verzekeren bedrag was of de looptijd van de verzekering. De rechtbank wijst erop dat

de contractuele vrijheid van de verzekeraar niet absoluut is en dat hij gebonden is door de antidiscriminatiewetgeving. Het onvoorwaardelijk weigeren van de verzekering op grond van de seropositiviteit vormt een discriminatie. De twee voorgaande weigeringen konden de toets ten aanzien van de antidiscriminatiewetgeving wel doorstaan. De rechtbank beveelt de staking van de discriminatie en heeft het slachtoffer de forfaitaire schadevergoeding van 1300 € toegekend.

Arbeidshof Gent, 13 juni 2017

Het Arbeidshof Gent, afdeling Brugge, bevestigt de [eerdere veroordeling](#) van een keukenfabrikant wegens leeftijdsdiscriminatie. Het bedrijf had een kandidaat-verkoper via mail afgewezen met deze boodschap: "Laat ons zeggen dat je inderdaad het perfecte profiel hebt met uitzondering van uw leeftijd".

Arbeidsrechtbank Gent, 31 mei 2017

Een man met een fysieke handicap werd tijdens een besparingsronde als eerste ontslagen door een OCMW met als argument dat "elke werknemer optimaal dient te renderen". Hij werd wel halftijds opnieuw in dienst genomen. De man trok samen met Unia naar de rechtbank.

De arbeidsrechtbank in Gent stelde een discriminatie op grond van handicap vast, aangezien het OCMW zelf het verband maakte tussen de aanwezigheid van deze handicap en het onvoldoende rendement dat de betrokkene hierdoor zou behalen. Verdere oordeelde de rechtbank dat het OCMW nogal licht over de mogelijke andere oplossingen ging en niet voldoende de andere mogelijke opties verder had onderzocht of uitgediept. Ook vroeg het OCMW geen subsidie aan voor de tewerkstelling van de melder.

De arbeidsrechtbank veroordeelde het OCMW tot de betaling van een schadevergoeding van zes maanden brutoloon aan de man. Ook beval de rechtbank de aanplakking van de beslissing omdat het aangewezen is dat alle "medewerkers van het OCMW geïnformeerd worden over het verbod op discriminatie op basis van handicap op het domein van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zodat betrokkenen eventuele overtredingen onmiddellijk kunnen melden bij de daartoe bevoegde instanties."

Hof van Cassatie, 7 september 2015

Criterium: Leeftijd

Onderwerp: Het arbeidshof in Brussel oordeelde bij arrest van [28 mei 2013](#) dat er geen sprake was van discriminatie op grond van leeftijd bij het ontslag van een bediende, voorheen werknemer van de ASLK. Volgens het hof was de leeftijd geen reden of criterium voor het ontslag maar enkel, in combinatie met de anciënniteit, een criterium om het einde te bepalen van de periode van versterkte bescherming tegen ontslag. Die werknemers genoten van een versterkte bescherming tegen ontslag tot ze de leeftijd van 60 jaar bereikten.

Rechtbank van 1^{ste} aanleg te Luik, 6 mei 2014

Een eigenaar en zijn mandataris weigerden te verhuren aan “zwarten, niet Belgen en onvermogenden”.

De rechtbank kent de staking van de discriminatie op basis van het criterium huidskleur toe. Wat het criterium nationaliteit betreft, stelt ze dat het weliswaar een legitiem doel is om een huurder te zoeken die zich niet onttrekt aan eventuele vervolging wegens niet-betaling van huur, maar ook dat niet elke niet-Belg die houding aanneemt én dat ook een Belg zich aan vervolging kan onttrekken door naar het buitenland te gaan. Het middel waarmee de eigenaar en zijn mandataris dat probeerden te vermijden - de weigering op grond van nationaliteit - was dus niet aangepast.

Er is volgens de rechtbank geen sprake van discriminatie op grond van vermogen, maar wel van een objectieve beoordeling over de mogelijkheid van de huurders om de gevraagde huur te betalen. Zelfs als door die beoordeling vooral werkozen of personen die hulp krijgen van het OCMW getroffen worden.

Arbeidsrechtbank Tongeren, 2 januari 2013

Een jonge vrouw vindt via een uitzendbureau een job als verkoopster in een filiaal van een winkelketen. Ze biedt zich aan met haar hoofddoek en begint ook te werken met haar hoofddoek. De verantwoordelijke van het filiaal laat in het moederland van het bedrijf een hoofddoek bestellen die past bij het uniform van de winkeljuffrouw. Een paar klanten maken opmerkingen over de hoofddoek en de arbeidsovereenkomst van de vrouw wordt niet meer verlengd. De rechter meent dat, bij gebrek aan specifiek reglement in het bedrijf, waarbij een neutraliteitsclausule zou voorzien zijn, er sprake is van een directe discriminatie.

Arbeidsrechtbank Gent, 20 september 2010

Een man, begin 50, wordt ontslagen als nachtwaker. In de opzegbrief geeft de werkgever bijzonder duidelijk de reden aan: bepaalde tewerkstellingsprogramma's bieden hem meer voordelen als hij een jonge werknemer aanneemt.

Rechtbank van Eerste Aanleg van Brussel, 22 december 2009

Een dame met hoofddoek wil plaatsnemen op het terras van een drankgelegenheid. De uitbater weigert haar te bedienen omwille van haar hoofddoek. Tijdens de procedure zal hij inroepen dat zijn zaak in een moeilijke wijk ligt. De stakingsvordering wordt ingeleid door het Openbaar Ministerie. Het is overigens om deze reden dat het slachtoffer bij gebrek aan naleving van vormvereisten tijdens de procedure, geen schadevergoeding krijgt. De rechtbank stelt een directe en indirecte discriminatie vast, beveelt de staking en de publicatie van de uitspraak gedurende drie maanden in de drankgelegenheid.

Kortgeding, rechtbank van eerste aanleg van Dendermonde, 8 maart 2006

Een jonge vrouw heeft een motorische handicap aan de vier ledematen. Zij verplaatst zich in rolstoel en wordt bijgestaan door een assistentiehond. Op 1 mei 2005 gaat zij met familieleden naar een restaurant. Aan de assistentiehond wordt de toegang geweigerd.

De jonge vrouw stelt een vordering tot staking in tegen de eigenaar en de uitbater van het restaurant op basis van de antidiscriminatiewet van 25 februari 2003¹¹.

Verweerders stellen dat de jonge vrouw in het gezelschap was van haar familie en dus de bijstand van haar hond niet nodig had. De hond fungeerde niet als een assistentiehond maar als een gezelschapshond en bijgevolg weigerden ze hem de toegang.

De rechter stelt dat er een inbreuk is gepleegd tegen de antidiscriminatiewet (art. 2 § 2, wet van 25 februari 2003, hervormd door de wet van 10 mei 2007). De uitbater is niet bevoegd om te besluiten dat zijn handelwijze geen schadelijke weerslag heeft op de persoon met een handicap en kan zijn handelwijze evenmin objectief en redelijkerwijze rechtvaardigen. De rechter beveelt hierbij de staking zoals voorzien in art. 19 § 1 van dezelfde wet.

De eigenaar en de uitbater van het restaurant zijn veroordeeld tot betaling van een dwangsom ten bedrage van € 250 per toekomstige inbreuk, met een maximum van € 2.500.

Kortgeding, eerste aanleg, Nijvel, 19 april 2005¹²

Twee van de drie verzoekers zijn een homostel. Door bemiddeling van een vastgoedkantoor vinden zij op 17 november 2004 een huis dat ze wensen te huren en nog diezelfde dag betalen ze aan het kantoor de eerste huur. Op het ontvangstbewijs wordt bevestigd dat de betaalde som overeenkomt met de eerste maand huur en dat het kantoor, op basis van deze betaling, zich ten stelligste en op definitieve wijze inzet voor de verhuur van het goed. De huur wordt pas effectief wanneer de eigenaar de huurovereenkomst ondertekend heeft. Twee dagen later laat de bediende van het vastgoedkantoor een bericht achter op het antwoordapparaat van de twee verzoekers waarin zij laat weten dat de eigenaars het huis wensen te verhuren aan een traditioneel koppel en dat ze dus de betaalde som mogen komen terughalen.

Zowel het Centrum als het homostel stellen een vordering tot staking in tegen de eigenaar, zijn mandataris en het vastgoedkantoor. De rechter bevestigt dat zowel het Centrum als de afgewezen huurders de hoedanigheid en een belang hebben bij deze procedure. Het feit dat het huis intussen reeds verhuurd werd, sluit niet uit dat gevaar voor herhaling van een onwettige praktijk bestaat.

De vordering tegen het vastgoedkantoor wordt ongegrond verklaard omdat het kantoor niet over de mogelijkheid beschikte om de huurovereenkomst te doen tekenen, daar een kandidaat-huurder steeds moest worden goedgekeurd door de eigenaar.

¹¹ Dossier opgestart op grond van de wet van 25 februari 2003, hervormd door de wet van 10 mei 2007. De redenering en de uitspraak zijn evenwel nog steeds actueel.

¹² Idem.

Voor het overige stelt de rechter dat de boodschap op het antwoordapparaat, in combinatie met het feit dat verweerders het vastgoedkantoor verwijten dat men hen niet op de hoogte had gebracht van het illegale karakter van hun reden om de huur te weigeren, voldoende aantoont dat er sprake is van discriminerend gedrag. De rechter legt een dwangsom op van 100€ per inbreuk maar wijst de eis tot publiciteit van het vonnis af. Het goed zal immers pas in de verre toekomst terug verhuurd worden en onmiddellijke aanplakking van het vonnis draagt dus niet bij tot vermijden van het gevaar tot herhaling van discriminerend gedrag.

Beschermd criteria

Volgens de federale wetten zijn de beschermde criteria:

- de antiracismewet: de nationaliteit, een zogenaamd ras, de huidskleur, nationale of etnische afkomst of afstamming;
- de genderwet: het geslacht, genderidentiteit of genderexpressie met inbegrip van de gelijkgestelde criteria zwangerschap, bevalling, moederschap en geslachtsverandering;
- de antidiscriminatiewet: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst.

Diezelfde criteria zijn eveneens terug te vinden in de decreten en ordonnanties met enige lichte nuances zoals aangegeven op pagina 11.

Materieel toepassingsgebied

De drie wetten hebben hetzelfde toepassingsgebied (art. 5 §1 van de antiracismewet, art. 5 §1 van de antidiscriminatiewet en art. 6 §1 van de genderwet). Met uitzondering van de materies die onder de bevoegdheid van de gemeenschappen of de gewesten vallen, zijn zij op alle personen, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, van toepassing voor wat betreft:

- 1° de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn;
- 2° de sociale bescherming, met inbegrip van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg;
- 3° de sociale voordelen ;
- 4° de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid;
- 5° de arbeidsbetrekkingen;
- 6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;
- 7° het lidmaatschap van en de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden;
- 8° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek (art. 5 § 1 van de antiracismewet, art. 5 § 1 van de antidiscriminatiewet en art. 6 § 1 van de genderwet).

Aldus zijn de drie wetten enkel van toepassing binnen het bevoegdheidsdomein van de Federale Staat. Zo zal geen enkele van deze drie wetten van toepassing kunnen zijn op discriminatievlak binnen het onderwijs, in de relaties tussen scholen en leerlingen, enz., behalve wanneer het om strafrechtelijke misdrijven handelt, bijvoorbeeld wanneer een leerling op het speelplein slagen krijgt omwille van zijn Joodse afkomst.

Graad van bescherming

Het feit dat de antidiscriminatie wetgevingen een omzetting zijn van de Europese richtlijnen komt op burgerlijk vlak tot uiting in de verschillende graden van bescherming van de criteria die in de Belgische wetgeving zijn opgenomen.

Raciale criteria die in de richtlijnen voorkomen (ras, etnische afkomst): directe discriminatie kan nooit gerechtvaardigd worden, met uitzondering van de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste binnen het werkkader.

Een ander raciaal criterium dat enkel in de Belgische wetgeving voorkomt is de nationaliteit: directe discriminatie kan worden gerechtvaardigd.

Wat betreft de gendergerelateerde criteria en het gemeenschapsrecht inzake arbeid en tewerkstelling, kan directe discriminatie omwille van het geslacht geenszins worden gerechtvaardigd. Wat betreft het gendergerelateerde criterium en het gemeenschapsrecht inzake de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, kan de directe discriminatie omwille van het geslacht worden gerechtvaardigd wanneer een wettelijke doelstelling kan worden aangetoond en de middelen hiertoe geschikt en noodzakelijk zijn.

Niet-raciale criteria die in de richtlijnen voorkomen (leeftijd, seksuele geaardheid, handicap, geloof): directe discriminatie binnen het toepassingsgebied arbeid kan nooit worden gerechtvaardigd, met uitzondering van de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.

Andere niet-raciale criteria die in de Belgische wetgeving voorkomen: directe discriminatie kan worden gerechtvaardigd.

Het concept onderscheid wordt gebruikt om directe discriminatie in gevallen van materies buiten het veld van het gemeenschapsrecht te rechtvaardigen.

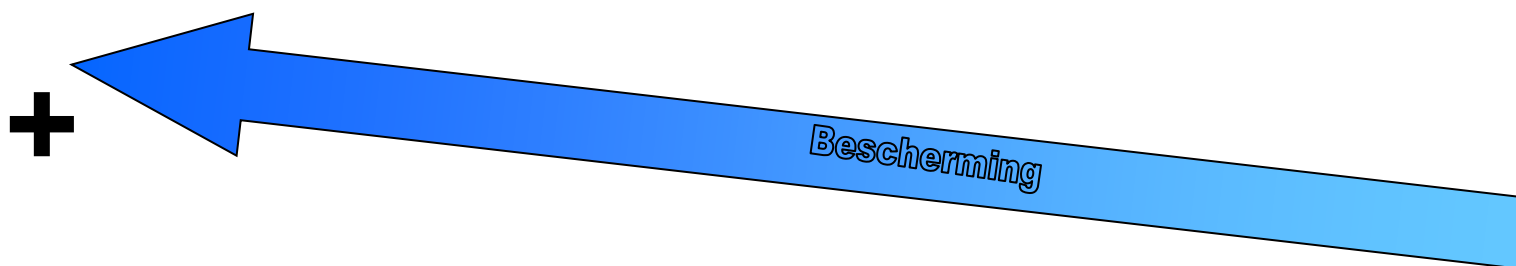
Indirecte discriminatie kan, ongeacht het discriminatiemotief, altijd worden gerechtvaardigd.

Rechtvaardiging van een onderscheid

INDIRECT ONDERSCHIED kan altijd gerechtvaardigd worden voor alle criteria indien legitiem doel en passend/noodzakelijk middel

DIRECT ONDERSCHIED moet een verschil gemaakt worden in functie van de volgende gevallen :

GROEP 1 <i>geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming</i>	GROEP 2 <i>leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of levensbeschouwing, handicap</i>	GROEP 3 <i>nationaliteit, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheids-toestand, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst</i>
arbeid wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (zelden) buiten arbeid geen rechtvaardiging mogelijk	arbeid wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (zelden) buiten arbeid indien legitiem doel en passend/noodzakelijk middel	arbeid indien legitiem doel en passend/noodzakelijk middel buiten arbeid indien legitiem doel en passend/noodzakelijk middel



ALGEMEEN: positieve actie en wet
SPECIFIEK: nuances geslacht en nationaliteit
 geloof / levensbeschouwing: « tendensonderneming »
 leeftijd

Een specifieke procedure: de vordering tot staking

Vordering tot staking (artikel 18 van de antiracismewet, artikel 20 van de antidiscriminatiewet en artikel 25 van de genderwet)

De vordering tot staking verdient bijzondere aandacht. Zowel het slachtoffer als een door de wet aangeduide instantie en het openbaar ministerie kunnen deze procedure opstarten. Bij moeilijkheden biedt ze immers een aantal voordelen wat betreft de opzet op strafrechtelijk vlak:

- ze verloopt sneller dan een strafprocedure aangezien het gaat om een procedure zoals in kortgeding;
- het opzet van de dader moet niet aangetoond worden, in tegenstelling tot bij een strafrechtelijke procedure. Het feit dat er gediscrimineerd werd of wordt volstaat.
- het slachtoffer bekomt een forfaitaire vergoeding en kan eventueel ten gronde een procedure aanspannen om meer schadevergoeding te bekomen;
- de procedure kan gepaard gaan met publiciteitsmaatregelen voor de dader en zijn omgeving, bijvoorbeeld het aanplakken of publiceren van de beslissing;
- de dader heeft geen melding in zijn strafregister.

Deze procedure heeft **steeds voorrang op de strafprocedure**. Wanneer voor dezelfde feiten klacht werd neergelegd en het slachtoffer of een bevoegde instantie, zoals het CGKR of het IGVM, een procedure in vordering tot staking opstart, dan heeft deze laatste procedure voorrang. Hier gaat de regel dat de strafrechtelijke procedure voorrang heeft op de burgerlijke procedure dus niet op.

Een specifieke bewijsvoering: de verdeling van bewijslast

Bij een burgerrechtelijke procedure is er sprake van de **verdeling van de bewijslast**.

Dat betekent dat de eiser (individueel slachtoffer of organisaties aangeduid in de respectievelijke wetgevingen) concrete feiten moet aandragen om discriminatie te doen vermoeden. De rechter evalueert deze feiten. Als hij op basis van die gegevens denkt dat er een aanwijzing is dat er discriminatie plaatsgevonden heeft, moet de verweerder bewijzen dat hij niet gediscrimineerd heeft, met andere woorden dat het onderscheid dat hij maakte kan gerechtvaardigd worden en dit gerelateerd aan de graad van bescherming in functie van het betrokken criterium. Vaak wordt verkeerdelijk gezegd dat de verweerder een negatief bewijs moet leveren. Dit is onjuist.

De bewijslast ligt dus niet bij één partij maar is gedeeld.

De wet somt een aantal voorbeelden op, de lijst is niet limitatief:

- Directe discriminatie: gegevens waaruit een patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van de persoon die drager is van een welbepaald beschermd criterium; los van elkaar staande verschillende meldingen (bijvoorbeeld bij toegang tot een dancing); gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling vergelijkbaar is met een referentiepersoon.
- Indirecte discriminatie: algemene statistieken of algemene bekendheid over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer behoort; het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; elementair statistisch materiaal.

Rechtspraak

Arrest Hof van Justitie, C-81/12, Asotia ACCEPT dd. 25 april 2013

Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of, bij kwalificatie van feiten zoals in het hoofdgeding als „feiten die discriminatie” op grond van seksuele gerichtheid „kunnen doen vermoeden” bij de aanwerving van spelers door een professionele voetbalclub, de in artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 bedoelde bewijsvoeringsregeling er niet toe leidt dat bewijs wordt verlangd dat niet kan worden geleverd zonder het recht op eerbiediging van het privéleven te schenden.

55 Uit de rechtspraak van het Hof volgt dat bij de vaststelling van feiten die discriminatie in de zin van voormelde richtlijn kunnen doen vermoeden, een doeltreffende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist dat de bewijslast op de betrokken verwerende partijen rust, die dienen aan te tonen dat dit beginsel niet is geschonden (zie in die zin arrest van 17 juli 2008, Coleman, C-303/06, Jurispr. blz. I-5603, punt 54).

- 56 In deze context kunnen verwerende partijen voor de bevoegde nationale instanties een dergelijke schending weerleggen door met alle middelen rechtens met name aan te tonen dat hun aanwervingsbeleid is gebaseerd op factoren die niets met discriminatie op grond van seksuele gerichtheid te maken hebben.
- 57 Ter weerlegging van het vermoeden dat uit artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 kan voortvloeien, is niet vereist dat een verwerende partij aantoont dat zij in het verleden personen met een bepaalde seksuele gerichtheid heeft aangeworven. Een dergelijk vereiste kan in bepaalde omstandigheden immers daadwerkelijk tot een schending van het recht op eerbiediging van het privéleven leiden.
- 58 In het kader van de algemene beoordeling die aan de geadieerde nationale instantie toekomt, kan de schijn van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid worden weerlegd door onderling overeenstemmende aanwijzingen. Zoals Accept in wezen heeft aangevoerd, kan een dergelijke aanwijzing met name bestaan in een reactie van de betrokken verwerende partij, in de zin dat zij zich distantieert van de publieke verklaringen die aan de schijn van discriminatie ten grondslag liggen, en in uitdrukkelijke regels van deze partij in het kader van haar aanwervingsbeleid ter verzekering van de naleving van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van richtlijn 2000/78.
- 59 Gelet op een en ander, moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 aldus moet worden uitgelegd dat bij kwalificatie van feiten zoals in het hoofdgeding als „feiten die discriminatie” op grond van seksuele gerichtheid „kunnen doen vermoeden” bij de aanwerving van spelers door een professionele voetbalclub, de in artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 bedoelde bewijsvoeringsregeling er niet toe leidt dat bewijs wordt verlangd dat niet kan worden geleverd zonder het recht op eerbiediging van het privéleven te schenden.

Conclusie Advocaat-Generaal Hof van Justitie, C-415/10, Galina Meiser dd. 12 januari 2012

„1) Noch artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, noch artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, noch artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, mag aldus worden uitgelegd dat een sollicitant bij afwijzing van zijn sollicitatie van de werkgever moet kunnen verlangen dat hij hem meedeelt of hij een andere sollicitant in dienst heeft genomen en, zo ja, aan de hand van welke criteria, zelfs wanneer deze sollicitant blijkt aannemelijk te maken dat hij voldoet aan de voorwaarden van de door de werkgever geplaatste personeelsadvertentie.

2) Volgens artikel 8, lid 1, van richtlijn 2000/43, artikel 10, lid 1, van richtlijn 2000/78 en artikel 19, lid 1, van richtlijn 2006/54 mag de verwijzende rechter bij de beoordeling van de houding van een

werkgever die weigert de door een niet-gekozen sollicitant gevraagde informatie te verstrekken over de uitkomst van de selectieprocedure en de criteria aan de hand waarvan de werkgever een van de kandidaten voor deze functie heeft geselecteerd, niet alleen rekening houden met het uitblijven van een antwoord van de werkgever, maar moet hij dit integendeel in de ruimere feitelijke context zien. Dienaangaande kan de verwijzende rechter rekening houden met factoren als het kennelijk toereikende kwalificatieniveau van de sollicitant, het feit dat deze sollicitant niet is uitgenodigd voor een gesprek, en de eventuele aanhoudende weigering van de werkgever om deze sollicitant uit te nodigen indien hij voor dezelfde functie een tweede selectieprocedure heeft georganiseerd.”

Arbeidsrechtbank Namen, 17 juli 2011¹³

Een lokale overheid werft een architecte aan voor een contract van bepaalde duur van één jaar. Deze aanwerving gaat gepaard met de uitgesproken belofte om, als ze aan de voorwaarden voldoet, te werk gesteld te worden in het kader van een banenplan. Kort na haar aanwerving deelt ze mede dat ze zwanger is, wat niet in goede aarde valt bij haar directe overste. Bij het verstrijken van de eerste overeenkomst wordt ze niet meer aangeworven.

De arbeidsrechtbank stelt vast dat de werkneemster elementen aanbrengt die het vermoeden doen rijzen dat er discriminatie plaatsvond bij de aanwerving. De werkgever weerlegt dit vermoeden niet want de tekorten die haar worden verweten bij het uitvoeren van haar job zijn onvoldoende gestaafd. De werkneemster krijgt zes maanden loon als forfaitaire schadevergoeding zoals voorzien bij de wet van 10 mei 2007 in geval van seksuele discriminatie. De werkgever heeft besloten hoger beroep in te stellen.

Grondwettelijk Hof, 017/009 dd. 12 februari 2009

B.93.3. Te dien aanzien dient allereerst te worden vastgesteld dat er enkel sprake kan zijn van een omkering van de bewijslast nadat het slachtoffer feiten heeft bewezen die het bestaan van discriminatie doen vermoeden. Bijgevolg dient het slachtoffer aan te tonen dat de verweerder daden heeft gesteld of opdrachten heeft gegeven die *prima facie* discriminerend zouden kunnen zijn. De bewijslast ligt derhalve in de eerste plaats bij het slachtoffer (o.a. *Parl. St.*, Kamer, 2006-2007, DOC 51-2720/009, p. 72).

De aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn. Het volstaat daarbij niet dat een persoon aantoonbaar dat hij het voorwerp is geweest van een voor hem ongunstige behandeling. Hij dient tevens de feiten te bewijzen die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling is ingegeven door ongeoorloofde motieven. Hiertoe kan hij bijvoorbeeld aantonen dat zijn situatie vergelijkbaar is met de situatie van een referentiepersoon (artikel 30, § 2, 2°, van de Antiracismewet, artikel 28, § 2, 2°, van de Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 33, § 2, 2°, van de Genderwet), zijnde een persoon die niet wordt gekenmerkt door een van de in de bestreden wetten vermelde gronden en die door de verweerder op een verschillende wijze wordt behandeld.

Voormelde feiten vermogen evenwel niet algemeen van aard te zijn, maar moeten specifiek aan de auteur van het onderscheid kunnen worden toegeschreven. In zoverre volgens

¹³ AR nr. 09/1476/A, onuitgegeven.

de bestreden artikelen gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die gekenmerkt zijn door een van de in de bestreden wetten vermelde gronden een vermoeden van directe discriminatie doen ontstaan (artikel 30, § 2, 1°, van de Antiracismewet, artikel 28, § 2, 1°, van de Algemene Antidiscriminatiewet en artikel 33, § 2, 1°, van de Genderwet), dient dat patroon bij die personen te bestaan. Hetzelfde dient te gelden ten aanzien van feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op een van de in de bestreden wetten vermelde gronden kunnen doen vermoeden. Het kan daarbij niet volstaan aan de hand van statistisch materiaal aan te tonen dat een ogenschijnlijk neutrale grond personen gekenmerkt door een van de in de bestreden wetten vermelde gronden benadeelt. Bovendien dient tevens te worden aangetoond dat de verweerder zich hiervan bewust was. Het statistische materiaal dient overigens aan zekere kwaliteitseisen te voldoen opdat de rechter ermee rekening kan houden, zoals met name blijkt uit de rechtspraak van het Hof van Justitie en van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens : « Voorts zij eraan herinnerd, dat de nationale rechter dient te beoordelen, of de statistische gegevens waardoor de situatie op de arbeidsmarkt wordt gekenmerkt, geldig zijn en of zij in aanmerking kunnen worden genomen, dat wil zeggen of zij betrekking hebben op een voldoende groot aantal personen, of er niet zuiver toevallige of conjuncturele verschijnselen in tot uitdrukking komen, en of zij in het algemeen relevant kunnen worden geacht (zie arrest van 27 oktober 1993, Enderby, C-127/92, *Jurispr.* blz. I-5535, punt 17) » (HvJ, 9 februari 1999, Seymour-Smith, C-167/97, § 62).

« Het Hof is van oordeel dat, wanneer de weerslag van maatregelen of van praktijken op een individu of op een groep dient te worden geëvalueerd, de statistieken die, nadat zij aan een kritisch onderzoek van het Hof zijn onderworpen, betrouwbaar en significant lijken, voldoende zijn om het door de verzoeker te leveren begin van bewijs te vormen » (EHRM (Grote Kamer), 13 november 2007, *D.H. e.a. t. Tsjechische Republiek*, § 188) (eigen vertaling).

Bijlage 1: aanpassingen aan het Gerechtelijk Wetboek

Door de invoering van de vordering tot staking diende ook het Gerechtelijk Wetboek te worden aangepast. Hierna volgt een schematisch overzicht met de betrokken bepalingen. De bedoeling ervan is voornamelijk volt wegwijz te geraken in de betrokken wetsbepalingen die hetzij de vordering tot staking betreffen, hetzij de grond van de zaak.

Artikel Ger.Wb.	Betrokkene	Voorwerp
578 10° gender; 13° AD; 15° AR	Arbeidsrechtbank	<u>Procedure ten gronde</u> inzake arbeidsbetrekkingen en aanvullende regelingen sociale zekerheid.
581 9° gender; 10° AD; 11° AR	Arbeidsrechtbank	<u>Procedure ten gronde</u> inzake arbeidsbetrekkingen en aanvullende regelingen sociale zekerheid voor zelfstandige beroepen.
585 9° AD; 11° AR; 12° gender	Voorzitter rechtbank eerste aanleg	Vorderingen tot staking
587bis 2° AD; 3° AR; 4° gender	Voorzitter Arbeidsrechtbank	Vorderingen tot staking
588	Voorzitter Rechtbank van Koophandel	Vorderingen tot staking

13° AD; 15° AR; 16° gender		
764 12° AD; 13° AR; 14° gender	Openbaar Ministerie / Arbeidsauditoraat	<p>Uitgenomen voor de vrederechter, voor de rechter zitting houdend in kort geding en voor de beslagrechter, worden op straffe van nietigheid aan het openbaar ministerie meegegeeld:</p> <p>12° de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;</p> <p>12° de verhalen betreffende de wijziging van het geslacht van een persoon</p> <p>13° de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;</p> <p>14° de vorderingen ingesteld op grond van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.</p>

Bijlage 2

**Misdrijven uit de antiracisme- ,
antidiscriminatie-, gender- en negationismewet**

Beschermde criteria

- **Antiracismewet van 30/07/1981, zoals gewijzigd door de wet van 10/05/07 (ARW):** nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale/etnische afstamming
- **Antidiscriminatiewet van 10/05/07 (ADW):** leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, taal, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst
- **Genderwet van 10/05/07:** geslacht, genderidentiteit of genderexpressie, geslachtsverandering, zwangerschap, bevalling en moederschap.
- **Negationismewet van 23/03/1995:** het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd

Beschermde criteria	Wat ?	Slachtoffers?	Publiciteit vereist(art. 444 CP) ?	Artikel	Straf
Men is strafbaar indien men de bedoeling heeft om <u>opzettelijk</u> op grond van een beschermd criterium te discrimineren (bijzonder opzet)					
Wet AD/AR Wet GENDER	Discriminatie, willekeur bij de uitoefening openbaar ambt >> 3 verschoningsgronden	Discriminatie, willekeur bij de uitoefening openbaar ambt >> 3 verschoningsgronden	Neen	Art.23 ARW Art.23 ADW Art.28 Genderwet	2m – 2j GVS
Wet AD/AR Wet GENDER	Niet voegen naar een vonnis of arrest vordering tot staking	Niet van toepassing	Neen	Art.26ARW Art.24 ADW Art.29 Genderwet	1m – 1j GVS 50 - 1000€
ARwet Wet GENDER	Leveren goederen en diensten	Persoon, groep, gemeenschap, leden ervan	Neen	<u>art. 24</u> AR wet <u>Art.28/1</u> Genderwet	1m – 1j GVS 50 - 1000€
ARwet Wet GENDER	Discriminatie in de tewerkstellingsfeer	Persoon, groep, gemeenschap, leden ervan	Neen	<u>art. 25</u> AR wet <u>Art. 28/2</u> Genderwet	1m – 1j GVS 50 - 1000€

Hate speech					
<p>Deze misdrijven zijn beperkingen op de vrije meningsuiting en moeten dus restrictief geïnterpreteerd worden.</p> <p>Uit de elementen eigen aan de zaak moet men de <u>kwaadwillige bedoelingen</u> van de dader kunnen afleiden (bijzonder opzet)</p>					
Wet AD/AR Wet GENDER	Anderen aanzetten tot: <ul style="list-style-type: none"> • Discriminatie • Haat, geweld • Discriminatie, segregatie ! 'seksisme' – specifiek voor Gender. + wet 5 mei 2019 : erkende genocides – AR wet	Persoon, groep, gemeenschap, leden ervan	Ja	Art 20 AR Art 22 AD Art 27 GENDER	1m – 1j GVS 50 - 1000€
WET AR	Verspreiden van denkbelden geground op rassenhaat of rassensuperioriteit	Persoon, groep, gemeenschap, leden ervan	Ja	Art 21 AR	1m – 1j GVS 50 - 1000€
Wet AR	Deelnemen/medewerking verlenen aan organisaties of groepen die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie verkondigen	Persoon, groep, gemeenschap, leden ervan	444 niet van toepassing 444 van toepassing	Art 22 AR (algemeen opzet)	1m – 1j GVS 50 - 1000€

Hate crime

De ADW voorziet voor een aantal gewone misdrijven uit het Strafwetboek in een verzwarende omstandigheid indien één van de drijfveren om het basismisdrijf te plegen bestaat in de haat tegen, het misprijzen van of de vijandigheid tegen het slachtoffer omwille van een wettelijk beschermd criterium.

AD – AR - GENDER	Misdrijven i.v.m. aanranding van de eerbaarheid en verkrachting	Art. 377bis
	Misdrijven i.v.m. doodslag en opzettelijk toebrengen van lichamelijke letsel	Art. 405quater
	Misdrijven i.v.m. schuldig verzuim	Art. 422quater
	Misdrijven i.v.m. vrijheidsberoving, foltering en huisvredebreuk door bijzondere personen	Art. 438bis
	Misdrijven i.v.m. belaging	Art. 442ter
	Misdrijven i.v.m. laster, eerroof en grafschennis	Art. 453bis
	Misdrijven i.v.m. brandstichting	Art. 514bis
	Misdrijven i.v.m. vernieling van onroerende eigendommen, treinen, schepen, machines,...	Art. 525bis
	Misdrijven i.v.m. beschadiging van roerende eigendommen	Art. 532bis
	Misdrijven i.v.m. graffiti en beschadiging van onroerende eigendommen	Art. 534quater

Negationisme

De negationismewet bestraft het ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide die tijdens de Tweede Wereldoorlog door het Duitse nationaal-socialistische regime is gepleegd, in één van de omstandigheden bepaald in art. 444 Sw. Er is een algemene opzet vereist.

Negationismewet	ontkennen, minimaliseren, rechtvaardigen of goedkeuren van de genocide	Persoon, groep, gemeenschap, leden ervan	ja	Art.1	8d 1j GVS 26-5000€
-----------------	--	--	----	-------	--------------------------