

## Discriminatiewetgeving: licht aan het einde van de tunnel?

### *Drie nieuwe wetten*

De Kamer heeft drie nieuwe wetten ter bestrijding van discriminatie goedgekeurd, zijnde:

- de wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden;
- de wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;
- de wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

De wetten zijn geëvoceerd door de Senaat en momenteel daar hangende.

### *Waarom?*

Het goedkeuren van de nieuwe wetten was in hoofdzaak om twee redenen noodzakelijk:

- in eerste instantie moest de rechtsonzekerheid weggewerkt worden die ontstaan was door de gedeeltelijke vernietiging, door het Arbitragehof, van de huidige Antidiscriminatiewet, de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (zie *Snelnieuws Sociaal Recht* n° 2004/41, p. 83 en 84 en [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be));
- bovendien beogen de nieuwe wetten correcter en vollediger uitvoering te geven aan de Europese richtlijnen over bestrijding van discriminatie.

### *Hoe ziet de toestand er voortaan uit voor de arbeidsbetrekkingen?*

1. Ter bestrijding van discriminatie in de arbeidsbetrekkingen worden *directe* onderscheiden op grond van de volgende criteria enkel om de hierna volgende redenen nog toegestaan, waarbij onder "legitiem doel" telkens bedoeld wordt "legitiem doel, nagestreefd met middelen die voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn".

Onderscheid	Rechtvaardiging
<b>Wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden</b>	
ras	wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
huidskleur	wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
afkomst	wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
nationale afstamming	wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
etnische afstamming	wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
nationaliteit	legitiem doel
<b>Wet ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen</b>	
geslacht	wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
<b>Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie</b>	
leeftijd	- wezenlijke en bepalende beroepsvereiste - of legitieme doelstellingen van het tewerkstellingsbeleid, de arbeidsmarkt of elk ander

	vergelijkbaar legitiem doel
seksuele geaardheid	wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
geloof of levensbeschouwing	wezenlijke en bepalende beroepsvereiste met een uitzondering voor organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd
handicap	wezenlijke en bepalende beroepsvereiste
burgerlijke staat	legitiem doel
geboorte	legitiem doel
vermogen	legitiem doel
politieke overtuiging	legitiem doel
taal	legitiem doel
huidige of toekomstige gezondheidstoestand	legitiem doel
fysieke of genetische eigenschap	legitiem doel
sociale afkomst	legitiem doel

Bovendien worden ook *indirecte* onderscheiden geviseerd. Dat is de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een bepaald beschermcriterium in vergelijking met andere personen bijzonder kan benadelen. Een indirect onderscheid moet objectief worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, waarbij de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk moeten zijn.

Het spreekt voor zich dat de rechtvaardigingsgrond "wezenlijke en bepalende beroepsvereiste" veel restrictiever is dan de rechtvaardigingsgrond "legitiem doel". Een typevoorbeeld van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is een theaterstuk waarin de rol van een vrouwelijk personage aan een vrouw wordt voorbehouden. De rechtvaardiging "legitiem doel" kan ruimer ingevuld worden, maar dient vanzelfsprekend altijd concreet getoetst te worden.

2. De nieuwe wetten voorzien in een schadevergoeding voor de slachtoffers van discriminatie. Die gemengd morele en materiële vergoeding kan oplopen tot de brutobeloning voor zes maanden.

3. De nieuwe wetten voorzien ook in een beschermingsregime voor werknemers die een discriminatie aanklagen en voor eventuele getuigen. De werkgever mag tegen hen geen nadelige maatregelen (o.a. ontslag of eenzijdige wijziging van arbeidsvoorwaarden) nemen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht. De werkgever die toch nadelige maatregelen neemt, draagt in geval van betwisting de bewijslast van de redenen die vreemd zijn aan de klacht. Die omkering van bewijslast komt in de plaats van de vroeger aangekondigde praktijktests, die bijgevolg vervallen.

### ***Wat met de loonschalen?***

Recent is in de media melding gemaakt van het feit dat loonbarema's op grond van leeftijd niet langer aanvaardbaar zijn. Inderdaad kan moeilijk aanvaard worden dat een verschillend loon op basis van leeftijd een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste zou zijn. Loonbarema's op basis van anciënniteit (of beter nog beroepservaring) zouden wel aanvaardbaar zijn. Anciënniteit of beroepservaring houdt weliswaar een indirect onderscheid op grond van leeftijd in, maar dat onderscheid kan gerechtvaardigd worden door het legitiem doel meer ervaren werknemers hoger te belonen.

### ***Waarom mogen wij ons nu verwachten?***

Zonder twijfel zal in de toekomst een grotere sensibiliteit ontstaan rond directe en indirecte onderscheiden op grond van de hierboven genoemde criteria. De hoop en verwachting is dat de drie nieuwe wetten een zekerder kader zullen vormen waarbinnen die vragen kunnen opgelost worden.

Peter Michielsen.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 06-07, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---