# Artikel 5: Gelijkheid en non-discriminatie

## A. Tekst van het verdrag

1. De Staten die Partij zijn, erkennen dat eenieder gelijk is voor de wet en zonder onderscheid recht heeft op dezelfde bescherming door, en hetzelfde voordeel van de wet.

2. De Staten die Partij zijn, verbieden alle discriminatie op grond van handicap en garanderen personen met een handicap op voet van gelijkheid daadwerkelijke wettelijke bescherming tegen discriminatie op welke grond dan ook.

3. Teneinde gelijkheid te bevorderen en discriminatie uit te bannen, nemen de Staten die Partij zijn alle passende maatregelen om te waarborgen dat redelijke aanpassingen worden verricht.

4. Specifieke maatregelen die nodig zijn om de feitelijke gelijkheid van personen met een handicap te bespoedigen of verwezenlijken, worden niet aangemerkt als discriminatie in de zin van dit Verdrag.

## B. Extract van het officiële verslag

10. De gelijkheid van personen met een handicap en de bescherming tegen discriminatie ligt vast in de Belgische Grondwet (artikelen 10 en 11) evenals in de wetgevingen van de verschillende bestuursniveaus[[1]](#endnote-1). Op federaal niveau zijn de regels ter bestrijding van discriminatie vastgelegd in de drie antidiscriminatiewetten van 10 mei 2007:

* De algemene antidiscriminatiewet
* De antiracismewet
* De genderwet

Personen met een handicap kunnen zich beroepen op de wetgeving, net zoals alle andere personen. Om de volledige juridische bescherming te waarborgen, zijn er maatregelen voorzien zoals tolken, met inbegrip van gebarentaaltolken.

Krachtens de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van het CGKR (gewijzigd door de wetten van 25 februari 2003 en 10 mei 2007) is het CGKR bevoegd om gevallen van discriminatie, op basis van bijvoorbeeld een handicap, te behandelen.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (hierna, antidiscriminatiewet genoemd) verbiedt elke vorm van directe of indirectediscriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie, onder meer op grond van een handicap of de huidige oftoekomstige gezondheidstoestand. Bovendien verplicht de antidiscriminatiewet om redelijke aanpassingen te treffen voor personen met een handicap. Het weigeren hiervan kan tevens worden beschouwd als discriminatie. De antidiscriminatiewet is van toepassing op talrijke domeinen van het openbare leven: tewerkstelling, goederen- en dienstensector, elke economische, sociale, culturele of politieke activiteit, sociale zekerheid en sociale bescherming en de vermeldingen in officiële stukken en processen-verbaal. Zij geeft de slachtoffers de mogelijkheid in geval van discriminatie hun rechten te laten gelden en de zaak aanhangig te maken voor een burgerrechtbank: arbeidsrechtbank, rechtbank van koophandel of rechtbank van eerste aanleg. Tijdens deze burgerrechtelijke procedure kan het slachtoffer zich beroepen op de omkering van de bewijslast, nl. wanneer het slachtoffer feiten aanvoert die het bestaan van discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest. Indien de rechter de discriminatie erkent, zal hij het slachtoffer een forfaitaire schadevergoeding kunnen toekennen.

11. Vanuit *Gelijke Kansen in Vlaanderen* wordt - naast een proactief en transversaal[[2]](#endnote-2) gelijkekansenbeleid - ook een non-discriminatiebeleid gevoerd, ter uitvoering van vier Europese Richtlijnen[[3]](#endnote-3) en het decreet voor het Vlaams gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid van 10 juli 2008. Dit decreet verbiedt discriminaties op grond van ondermeer handicap en gezondheidstoestand, zowel in de overheidssector als in de particuliere sector en dit met betrekking tot arbeid, beroepsopleiding, arbeidsbemiddeling, gezondheidszorg, onderwijs, aanbod van goederen en diensten en de deelname aan activiteiten buiten de privésfeer. Het weigeren van redelijke aanpassingen (artikel 2) wordt als een vorm van discriminatie beschouwd. Het decreet bevat sancties en procedures om de naleving af te dwingen. Bovendien voorziet het in de omkering van de bewijslast in de burgerrechtelijke procedure. Zo zal de instantie die beschuldigd wordt van directe of indirecte discriminatie moeten bewijzen dat hij niet discrimineert. In uitvoering van dit decreet werden in dertien centrumsteden in Vlaanderen “meldpunten discriminatie” opgericht. Deze meldpunten verlenen bijstand aan slachtoffers van discriminatie en bemiddelen met het oog op het stopzetten van het discriminerende gedrag. Indien bemiddeling niet tot een oplossing leidt, worden partijen doorverwezen naar instanties die hen in rechte kunnen bijstaan, of hiervoor advies kunnen verlenen, zoals het CGKR. Naast de niet-juridische afwikkeling van de meldingen, ontwikkelen ze eveneens preventieve acties. Hiertoe bedden ze zich in, in het lokale netwerk van verenigingen en organisaties. Handicap is een van de discriminatiegronden waarrond deze meldpunten hun activiteiten ontplooien. De registratie van klachten gebeurt via de centrale databank METIS (zie artikel 31). De samenwerking tussen de meldpunten en het CGKR gebeurt o.b.v. een overeenkomst afgesloten via *Gelijke Kansen in Vlaanderen*.

Het antidiscriminatiebeleid bevat eveneens volgende elementen:

* Het Vlaams werkgelegenheidsbeleid moet worden georganiseerd volgens de principes van evenredige participatie en gelijke behandeling; de wettelijke basis hiervoor is terug te vinden in het Vlaams decreet inzake evenredige participatie op de arbeidsmarkt van 8 mei 2002.
* Leerlingen die volgens een inschrijvingsverslag georiënteerd worden naar een type van het buitengewoon onderwijs, hebben het principiële recht op inschrijving in de school of vestigingsplaats naar keuze. Dit is verankerd in het decreet van 28 juni 2002 betreffende gelijke onderwijskansen. Een schoolbestuur van een school voor gewoon basisonderwijs en gewoon secundair onderwijs mag echter een leerling met een inschrijvingsverslag buitengewoon onderwijs voor de types 1 tot 7 (zie artikel 24) inschrijven onder de ontbindende voorwaarde van de vaststelling van onvoldoende draagkracht om tegemoet te komen aan de noden op het vlak van onderwijs, therapie en verzorging van de betreffende leerling. Het schoolbestuur neemt een beslissing tot weigering na overleg met de ouders en het Centrum voor Leerlingenbegeleiding (CLB). Het decreet bevat ook een rechtsbeschermingprocedure.
* Discriminatie op grond van etnische afkomst, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, sociale achtergrond, ideologische, filosofische, godsdienstige overtuiging of financieel onvermogen is verboden op basis van het besluit van de Vlaamse Regering van 15 december 2000 betreffende de kwaliteitszorg in de voorzieningen voor sociale integratie van personen met een handicap.

12. Elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van handicap is verboden op basis van het decreet van de Waalse Regering van 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, later aangevuld door het decreet van 19 maart 2009[[4]](#endnote-4). Deze maatregelen gelden voor iedereen, zowel de overheidssector als de privésector en de overheidsinstanties voor alles wat verband houdt met: sociale bescherming, met inbegrip van gezondheidszorg; sociale voordelen; loopbaanadvies; sociaal-professionele re-integratie, plaatsing van werknemers, de toekenning van steun ter bevordering van de werkgelegenheid; de toekenning van tewerkstellingssteun en –premies alsmede financiële stimuli voor de bedrijven in het kader van het economisch beleid, met inbegrip van sociale economie, beroepsopleiding, ook het valideren van competenties; de levering van goederen en diensten die ter beschikking worden gesteld van het publiek, los van de persoonlijke en familiale levenssfeer alsmede de transacties die in het kader hiervan worden verricht, met inbegrip van huisvesting; toegang tot, participatie in en elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die voor het publiek toegankelijk is. Het decreet bepaalt dat elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van handicap verboden is. Het voorziet eveneens in een aantal strafrechtelijke bepalingen. Bovendien stelt artikel 15 (6) dat elke weigering om redelijke aanpassingen te implementeren voor een persoon met een handicap een vorm van discriminatie is.

13. De Franse Gemeenschap heeft op 12 december 2008 een decreet betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (waaronder handicap), goedgekeurd. Dit decreet zet verschillende Europese Richtlijnen[[5]](#endnote-5) om en is van toepassing op alle bevoegdheden van de Franse Gemeenschap. In het kader van artikel 13 van de 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, heeft de Franse Gemeenschap hiervoor twee onafhankelijke organen aangesteld: het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) voor discriminatie op grond van geslacht en het CGKR betreffende discriminatie op grond van ras, leeftijd, seksuele geaardheid, godsdienst, handicap, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, gezondheidstoestand of sociale afkomst.

De Franse Gemeenschap en het Waalse Gewest ondertekenden met deze twee onafhankelijke organen samenwerkingsprotocollen om hen bevoegdheid te verlenen inzake:

* het behandelen van individuele situaties betreffende gevallen van discriminatie op basis van de verschillende beschermingscriteria,
* het verstrekken van advies en aanbevelingen aan de gemeenschapsoverheden,
* het aansturen van studies naar onderwerpen die verband houden met de bestrijding van discriminatie,
* het organiseren van de informatie en sensibilisering van het grote publiek en het personeel van de diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap en van de diensten die daaronder ressorteren over de bestaande wetsbepalingen inzake de bestrijding van alle vormen van discriminatie en over de concrete maatregelen waaraan te dien einde uitvoering kan worden gegeven.

14. Discriminatie op grond van ondermeer handicap en de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, zowel in de overheidssector als in de private sector en dit met betrekking tot arbeid, beroepsopleiding, arbeidsbemiddeling en huisvesting is verboden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, op basis van vier Europese antidiscriminatierichtlijnen die werden omgezet via 3 ordonnanties :

* [**Ordonnantie van 4 september 2008**](http://www.egalitedeschancesbruxelles.be/wp-content/uploads/2010/10/ordonnantie-4-9-0811.pdf) ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;
* [**Ordonnantie van 4 september 2008**](http://www.egalitedeschancesbruxelles.be/wp-content/uploads/2010/10/ordonnantie-4-9-08211.pdf) betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling;
* [**Ordonnantie van 19 maart**](http://www.egalitedeschancesbruxelles.be/wp-content/uploads/2010/10/ordonnantie-19-03-0911.pdf)2009 tot wijziging van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse huisvestingscode.

15. Wat desituatie vanminderjarige vreemdelingen met een handicap betreft, kondigen de Vlaamse overheid en de COCOF aan dat de bijstand aan personen met een handicap tegen uiterlijk begin 2012 voor elke minderjarige toegankelijk wordt. De huidige verblijfsvoorwaarde zal worden geschrapt, zoals reeds gebeurde op het niveau van het Waals Gewest.

## C. Vaststellingen op het terrein

### Inleiding

1. Artikel 5 van het Verdrag legt de vereisten vast op het vlak van gelijke behandeling en non-discriminatie. Het gaat om principes die België eind jaren 1980 in zijn wetgeving is beginnen integreren[[6]](#footnote-1).
2. Op wettelijk niveau hebben alle burgers dezelfde rechten en genieten ze dezelfde bescherming. Ook wat discriminatie betreft. Personen met een handicap hebben dezelfde rechten als alle andere personen.
3. Concreet stellen de ROPH's en de ARPH's echter vast dat personen met een handicap nog steeds regelmatig worden geconfronteerd met discriminatie.
4. Na de opname van deze principes in de regelgeving, moesten ook de denkwijzen evolueren. Na ongeveer 25 jaar, zou men redelijkerwijs concrete resultaten mogen verwachten op dat vlak. In werkelijkheid is dat nog onvoldoende het geval.

## Een transversaal thema

1. Non-discriminatie is vanzelfsprekend een transversaal thema, dat we hier globaal bespreken. Er zal wel naar worden verwezen in de hoofdstukken met betrekking tot de verschillende artikelen. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende artikelen waarin non-discriminatie aan bod komt. De lezer kan zo de discriminatieproblemen terugvinden in hun specifieke context.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Art. - § |
| Toegankelijkheid | Phare – Goederen en diensten |  |
| Persoonlijke mobiliteit | 24 uur-regel |  |
| Persoonlijke mobiliteit | Toegankelijkheid bushaltes |  |
| Persoonlijke mobiliteit | Toegankelijkheid NMBS-stations |  |
| Werk en tewerkstelling | Ongelijk beheer van werkaanbiedingen |  |
| Integratie en participatie | Blind worden na de leeftijd van 65 jaar |  |
| Zelfstandig wonen en deel uitmaken van de maatschappij | Begeleiding van ouder wordende personen met een handicap |  |
| Toegankelijkheid | Gebreken in de toegankelijkheid van de diensten |  |
| Toegang tot de rechter | Gebreken in de toegang tot de rechter |  |
| Toegankelijkheid | Geleidehonden |  |
| (Aan te vullen) |  |  |

## De bestaande instrumenten

1. Wanneer een persoon in België vindt dat hij het slachtoffer is van discriminatie, kan hij zich beroepen op de wet van 10 mei 2007 en de verschillende regionale decreten[[7]](#footnote-2). De wet van 10 mei 2007 zet de Europese richtlijn om die discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid verbiedt[[8]](#footnote-3).
2. Personen die vinden dat ze het slachtoffer zijn van discriminatie, kunnen ook een beroep doen op het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding (CGKR) om de nodige bijstand te krijgen bij het doen gelden van hun rechten[[9]](#footnote-4).
3. Tot slot maken de regeringen ook werk van diversiteitsplannen, die tot nu toe slechts matige resultaten hebben opgeleverd.

### Het CGKR, het referentiecentrum

1. Het CGKR is het referentiecentrum geworden voor personen het slachtoffer zijn of zich het slachtoffer voelen van discriminatie op basis van hun handicap.
2. Het CGKR werkt al sinds lange tijd samen met de ROPH's en heeft die samenwerking geformaliseerd door met veel ROPH's samenwerkingsakkoorden af te sluiten. Het is dan ook belangrijk om het werk van het CGKR hier aan bod te laten komen.

### Kwantitatieve gegevens

1. Het activiteitenverslag 2011 van het CGKR bevat een statistisch hoofdstuk met nuttige gegevens om de omvang van de problematiek beter te kunnen vatten[[10]](#footnote-5)[[11]](#footnote-6).
2. We halen er de volgende elementen uit:
* Het CGKR ontving 4.162 meldingen in 2011, een stijging met 12% ten opzicht van 2010.
* Het CGKR verklaarde zich in 2011 bevoegd voor 1.277[[12]](#footnote-7) nieuwe dossiers inzake meldingen van openlijke discriminatie, een daling met 5% ten opzichte van 2010.
* 19,7% van de nieuwe dossiers hadden betrekking op discriminatie op basis van een handicap, een stijging met 1% ten opzichte van 2010.
* Globaal genomen, hadden 70% van de ontvangen meldingen betrekking op goederen en diensten (26%), tewerkstelling (25%) en de media (20%).
* In het onderwijs steeg het aantal nieuwe meldingen het sterkst (+40%), goed voor 9% van het totaal.

## Meervoudige discriminatie

1. Een gediscrimineerd persoon wordt vaak tegelijk gediscrimineerd op basis van zijn handicap en op basis van andere discriminatiemotieven: man–vrouw, leeftijd, etnische afkomst, …

### Analyse van de gegevens van het CGKR

1. Voor de ARPH's en de ROPH's is het frappantste element duidelijk het feit dat discriminatie op grond van handicap thans op de tweede plaats staat, na discriminatie op grond van ras.
2. Het aantal gevallen van discriminatie op grond van handicap steeg met meer dan een procent ten opzichte van 2010. Die stijging is des te opvallender, omdat tegelijk het totale aantal meldingen waarvoor het centrum zich bevoegd verklaarde, daalde.
3. Dat wil echter niet zeggen dat het aantal gevallen van discriminatie is toegenomen. Omdat het werk van het CGKR steeds beter bekend raakt bij personen met een handicap en de acties van het centrum in de media komen, zijn personen met een handicap zich meer bewust geworden van hun rechten.
4. Er kan redelijkerwijs worden aangenomen dat personen met een handicap, bijgestaan door hun representatieve organisaties[[13]](#footnote-8), zich steeds vaker richten tot het CGKR voor nuttig advies over hoe ze hun rechten kunnen doen gelden.
5. De statistieken per discriminatiedomein zijn in het verslag van het CGKR niet opgesplitst per "discriminatiecriterium". Daardoor kunnen we niet bepalen in welke domeinen personen met een handicap het meest worden geconfronteerd met discriminatie.
6. Het zou ook interessant zijn om te beschikken over cijfers met betrekking tot het aantal dossiers waarvoor het centrum zich onbevoegd verklaart. Daaruit zou kunnen worden opgemaakt in welke gevallen personen met een handicap zich gediscrimineerd voelen en in welk percentage van de gevallen het dossier onvoldoende elementen van bewijs bevat op basis waarvan het CGKR kan optreden.
7. Jammer genoeg zijn deze gegevens niet beschikbaar per discriminatietype: enkel het globale cijfer wordt meegedeeld, namelijk 4.162: meer dan twee keer het aantal ontvankelijke meldingen.
8. We kunnen dan ook enkel veronderstellen dat bij de personen op wie het criterium "handicap" van toepassing is, het discriminatiegevoel vrij hoog is.
9. De stijging van het aantal meldingen die verband houden met een handicap laat vermoeden dat het begrip non-discriminatie thans begint door te dringen bij deze groep van de bevolking. Personen met een handicap lijken niet langer te aarzelen om hun rechten te doen gelden. De inspanningen van de ROPH's, de ARPH's en het CGKR beginnen dus vruchten af te werpen.

### Discriminatie aantonen: een moeilijke zaak

1. Een persoon met een handicap die vindt dat hij wordt gediscrimineerd op grond van zijn handicap, kan naar de rechtbank stappen. Toch komt het zelden zo ver dat in een dossier de sancties worden toegepast waarin de non-discriminatiewet voorziet.
2. Verschillende elementen kunnen dit verklaren.
3. Eerst en vooral is het belangrijk om de houding van het CGKR tegenover rechtszaken toe te lichten. Het CGKR geeft er immers de voorkeur aan om eerst te bemiddelen alvorens gerechtelijke stappen te ondernemen. Bij een geschil neemt het CGKR contact op met de beschuldigde persoon of onderneming om te bemiddelen en de wetgeving uit te leggen. Op die manier kunnen bepaalde conflicten reeds worden opgelost zonder dat verdere stappen moeten worden gezet.
4. Illustratie: op 4 en 5 december 2012 moesten talrijke personen met een handicap logies vinden in Brussel, in het kader van het Europees parlement van personen met een handicap.
5. Het BDF werd door de vertegenwoordiger van de Franse nationale raad van personen met een handicap gecontacteerd omdat een hotel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van een blinde eiste dat hij een bijkomend bedrag van 65,00 € zou betalen om er samen met zijn geleidehond te kunnen logeren.
6. Het BDF liet aan de betrokkene weten dat zulks inging tegen de Brusselse regelgeving inzake gelijke kansen en dat het contact zou opnemen met het CGKR om een oplossing te helpen vinden.
7. Toen de persoon zich opnieuw meldde bij de receptie van zijn hotel en liet weten dat contact zou worden opgenomen met het CGKR, liet het hotel het extra bedrag onmiddellijk vallen, zonder enige tussenkomst van het CGKR.
8. Het stoot natuurlijk tegen de borst dat de persoon verplicht was het CGKR te vermelden om een elementair recht te kunnen genieten. Toch is het interessant vast te stellen dat het CGKR voldoende bekend is om de partijen te motiveren snel tot een vergelijk te komen, zonder dat dit geld hoeft te kosten.
9. Het CGKR geeft de betrokkenen ook nuttig advies, zodat ze kunnen beoordelen of het zin heeft een rechtszaak aan te spannen: het grootste struikelblok daarbij is het gebrek aan voldoende bewijzen om in het gelijk te kunnen worden gesteld.
10. Discriminatie gebeurt immers vaak mondeling, zonder getuigen. Dergelijke gevallen kunnen door het parket enkel worden geklasseerd zonder gevolg.

##  *Redelijke aanpassingen*

1. De wet van 10 mei 2007 geeft een omschrijving van het begrip *redelijke aanpassingen*.
2. Er is echter een duidelijk verschil tussen de intentie van de wetgever en de praktische uitvoering ervan. De contouren van het principe "redelijke aanpassingen" zijn immers bijzonder onduidelijk, waardoor het voor een persoon die vindt dat hij gediscrimineerd wordt moeilijk of zelfs onmogelijk is te weten welke aanpassingen redelijk zijn.
3. Omgekeerd gebruiken sommige dienstverleners de toekenning van een tegemoetkoming door de overheid als argument om te verantwoorden waarom ze geen redelijke aanpassingen voorzien, terwijl die terecht zouden mogen worden verwacht.
4. Illustratie: onder het voorwendsel dat de Franstalige doven van de overheid een jaarlijks forfaitair bedrag ontvangen voor een aantal uren doventolkdiensten, weigeren werkgevers, overheidsdiensten en organisatoren van evenementen (conferenties, colloquia, …) vaak doventolken te betalen. Daardoor zijn de tolk-uren van doven zeer snel opgebruikt en kunnen ze daarna niet meer op gelijke voet met anderen deelnemen aan bepaalde evenementen.
5. Illustratie: In het officiële verslag beweert de overheid op groteske wijze het volgende: "Personen met een handicap kunnen zich beroepen op de wetgeving, net zoals alle andere personen. Om de volledige juridische bescherming te waarborgen, zijn er maatregelen voorzien zoals tolken, met inbegrip van gebarentaaltolken."
6. Helaas is in het Franstalige landsgedeelte geen enkele maatregel genomen om de basisopleiding en de bijscholing van doventolken te organiseren en te erkennen. Het beroep is niet erkend. Het aantal doventolken is veel te klein om te kunnen voldoen aan de behoeften van doven die Franse gebarentaal gebruiken.
7. Hoe kunnen doven in dergelijke omstandigheden op gelijke voet met de andere burgers volledige juridische bescherming genieten?
8. Voor een persoon met een handicap is het probleem dat hij niet weet of de aanpassingen die hij voor ogen heeft al dan niet redelijk zijn. Als alle partijen akkoord gaan met de aanpassingen, geen probleem. Maar wat als dat niet het geval is? Een lange en dure rechtszaak aanspannen waarvan de uitslag onzeker is?
9. In het beste geval komt er een uitspraak lang nadat de nefaste effecten van het gebrek aan redelijke aanpassingen hun uitwerking hebben gehad.
10. Illustratie: in het onderwijs is er een groot gebrek aan redelijke aanpassingen. In rechtszaken blijft een vonnis vaak zo lang uit dat het kind met een handicap al niet meer naar de school in kwestie gaat. Het kind heeft dan niet het gewenste onderwijs kunnen volgen en voor het kind zal het verlies wel degelijk onredelijk zijn…
11. In dit stadium is de informatie waarover personen met een handicap beschikken over het principe van redelijke aanpassingen te theoretisch om ze op doeltreffende wijze te kunnen gebruiken. Van hun kant betreuren de ARPH's en de ROPH's dat ze de personen met een handicap in dit verband niet doeltreffend genoeg kunnen helpen.
12. Met dergelijke problemen kunnen personen met een handicap zich thans het best richten tot het CGKR, om te bekijken wat gedaan kan worden. Tot niet zo lang geleden dachten personen met een handicap er niet aan om zich tot het CGKR te wenden of aarzelden ze om dat te doen… Het toenemende aantal meldingen van discriminatie op basis van een handicap in 2010 en 2011 wijst erop dat personen met een handicap toch beroep beginnen doen op het CGKR.
13. Een meer doorgedreven analyse ter zake zou interessant kunnen zijn om de reden achter deze evolutie te achterhalen.

## Handicap door associatie

1. Jammer genoeg voorziet de wet niets op het vlak van het probleem van de handicap door associatie. Daarmee wordt de situatie bedoeld waarin een persoon wordt gediscrimineerd omdat hij behoort tot de naaste omgeving van een persoon met een handicap.
2. Onder andere de ouders en de broers en zussen van personen met een handicap bevinden zich in die situatie. Zij moeten vaak bijkomende kosten betalen, langere verplaatsingen maken of langer wachten, louter wegens het feit dat ze in het gezelschap zijn van een persoon met een handicap.

## Limieten van de rechtsmiddelen

1. Wanneer een persoon met een handicap alleen of met de hulp van het CGKR via gerechtelijke weg zijn rechten wil doen gelden als persoon die een discriminatie heeft ondergaan, blijft de bewijslast een belangrijk probleem om de effectieve bescherming te waarborgen.
2. In vele gevallen beschikken personen met een handicap die worden geconfronteerd met discriminatie immers niet over de nodige bewijselementen om via gerechtelijke weg de correctie van het discriminerend gedrag of het herstel van de gevolgen ervan te bekomen.
3. De parketten klasseren deze zaken vaak zonder gevolg.
4. Concreet wordt discriminerend gedrag meestal mondeling gesteld, of wordt geargumenteerd met andere elementen dan de handicap. Personen met een handicap blijven dan ook zeer vaak achter met een gevoel van discriminatie.
5. Op het vlak van redelijke aanpassingen, blijken de rechters in de rechtspraak niet de nodige elementen te kunnen vinden om een vonnis in het voordeel van personen met een handicap te kunnen vellen. Ook deze zaken klasseren de parketten vaak zonder gevolg.
6. Er bestaat echter wel een voorbeelddossier: de veroordeling van de Vlaamse Regering wegens een gebrek aan redelijke aanpassingen voor doven[[14]](#footnote-9). Dit dossier vormt ongetwijfeld de basis voor bruikbare rechtspraak.
7. Een ander aspect van rechtszaken is dat enkel de persoon die schade heeft geleden een zaak kan aanspannen. De ROPH's kunnen personen met een handicap die gerechtelijke stappen ondernemen dan wel helpen en informeren, ze kunnen niet optreden als partij.
8. Het CGKR kan op basis van de antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 daarentegen wel gerechtelijke stappen ondernemen tegen handelingen die ingaan tegen het non-discriminatieprincipe.
9. Het CGKR onderneemt ook gerechtelijke stappen, maar is daarbij erg voorzichtig: het zou contraproductief zijn voor het centrum als het een zaak zou verliezen. Het CGKR zet dan ook enkel gerechtelijke stappen wanneer de kans groot is dat het de zaak wint en de maatschappij voldoende baat heeft bij het vonnis: een positieve evolutie in de rechtspraak, een verduidelijking van de wetgeving of de bestraffing van bijzonder zware feiten (misdaden ingegeven door haat bijvoorbeeld).
10. In de loop van 2011 heeft het CGKR gerechtelijke stappen ondernomen in 1% van alle discriminatiedossiers.
11. De gerechtelijke stappen van het CGKR in 2010 en 2011 hebben precedenten geschapen op het vlak van vrije tijd[[15]](#footnote-10) en tewerkstelling[[16]](#footnote-11). Het CGKR besliste om drie zaken voor het gerecht te brengen, de eerste betrof iemand die niet werd aangeworven wegens syndactylie (vingers die aan elkaar zijn vastgegroeid), de tweede betrof een man die werd ontslagen omdat hij vader was geworden van een kind met een handicap en de derde betrof een vrouw die werd ontslagen omdat ze zwanger was en er medische complicaties waren opgetreden[[17]](#footnote-12).

### Conclusie

1. Concreet stellen de ROPH's en de ARPH's jammer genoeg vast dat personen met een handicap nog steeds regelmatig worden geconfronteerd met discriminatie. Zoals vermeld, zijn de principes opgenomen in de regelgeving, maar moet nog vooruitgang worden geboekt op het vlak van de denkwijzen. Op dat vlak wijzen de ROPH's en de ARPH's op twee belangrijke aspecten: enerzijds de media-aandacht en anderzijds de weinig inclusieve organisatie van de Belgische maatschappij.
2. Wat de media-aandacht betreft, valt te betreuren dat de principes van non-discriminatie niet systematisch worden herhaald telkens de gelegenheid daartoe zich voordoet. Dat geldt in het bijzonder voor de mediaproducties die een groot deel van de bevolking bereiken.
3. Vandaag laten de media zich bijna uitsluitend leiden door kijk-, luister- en bereikcijfers. Bij een dergelijke aanpak wordt te veel de klemtoon gelegd op sensatie en wordt vaak vergeten om aandacht te besteden aan belangrijke maatschappelijke principes, zoals gelijke kansen en non-discriminatie.
4. Wat de organisatie van de maatschappij betreft, is het duidelijk dat de weinig inclusieve organisatie van de Belgische maatschappij de impact van discriminatie en het gebrek aan redelijke aanpassingen sterk vergroot.

## D. Ontwerpaanbevelingen

1. In het bijzonder de maatregelen genomen op Europees niveau, zoals de Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. [↑](#endnote-ref-1)
2. Het transversale gelijkekansenbeleid wil via de open coördinatiemethode (OCM) een gelijkekansenperspectief integreren binnen de verschillende Vlaamse bevoegdheidsdomeinen en de sectoren die daarop aansluiten. Via de OCM worden beleidsmakers gestimuleerd om initiatieven te nemen die gelijke kansen van personen met een handicap bevorderen op de verschillende terreinen van het maatschappelijk leven. Alle leden van de Vlaamse Regering zijn decretaal verplicht mee te werken aan de OCM (artikel 5 van decreet voor Vlaams gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid). [↑](#endnote-ref-2)
3. Het gaat om de volgende Richtlijnen:

	1. 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.
	2. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

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. [↑](#endnote-ref-3)
4. Dit decreet is met name gebaseerd op de principes van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. [↑](#endnote-ref-4)
5. Het gaat om de volgende Richtlijnen:

	1. 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.
	2. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

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. [↑](#endnote-ref-5)
6. Precieze referentie [↑](#footnote-ref-1)
7. Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie – BS 30 mei 2007. Decreet … [↑](#footnote-ref-2)
8. Richtlijn [2000/78/EG](http://www.diversiteit.be/diversiteit/files/File/wetgeving_legislation/international/Richtlijn%202000_78_EG_14pg.pdf) [↑](#footnote-ref-3)
9. <http://www.diversiteit.be/?action=onderdeel&onderdeel=63&titel=La+loi+anti-discrimination+du+10+mai+2007&setLanguage=1>. [↑](#footnote-ref-4)
10. Ibid., p. 58-106 [↑](#footnote-ref-5)
11. Het is interessant op te merken dat het activiteitenverslag van het CGKR op de website van het centrum beschikbaar is in een "gemakkelijk leesbare" versie. Dat mag als normaal worden beschouwd voor het CGKR, maar aangezien het heel uitzonderlijk is dat het activiteitenverslag van een organisatie in een "gemakkelijk leesbare" versie bestaat, willen we dit toch opmerken. [↑](#footnote-ref-6)
12. Als rekening wordt gehouden met de dossiers die betrekking hebben op meerdere criteria, waren er 1.403 meldingen. [↑](#footnote-ref-7)
13. Het CGKR heeft samenwerkingsakkoorden afgesloten met vele representatieve organisaties van personen met een handicap [↑](#footnote-ref-8)
14. Cf. art. 24 [↑](#footnote-ref-9)
15. Handelsrechtbank Gent, 29/09/2010, in beroep bevestigd door het Hof van Beroep van Gent, 20/01/2011. Zie jaarverslag Discriminatie/Diversiteit 2010, p. 131. [↑](#footnote-ref-10)
16. Arbeidshof Antwerpen, 21/11/2011. [↑](#footnote-ref-11)
17. Op. cit., loc. cit., p. 148-150. [↑](#footnote-ref-12)