

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Procedures van redelijke aanpassingen op de werkvloer in het kader van culturele diversiteit

Flohimont, Valérie; Lambert, Charlotte; Tasiaux, Alexandra; Vandevort, Lief; Prud'Homme, Julie

Publication date:
2014

Document Version
Version revue par les pairs

[Link to publication](#)

Citation for published version (HARVARD):

Flohimont, V, Lambert, C, Tasiaux, A, Vandevort, L & Prud'Homme, J 2014, *Procedures van redelijke aanpassingen op de werkvloer in het kader van culturele diversiteit: religieuze en filosofische overtuigingen*. UNamur, faculté de droit.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Procedures van redelijke aanpassingen op de werkvloer in het kader van culturele diversiteit

Onderzoek in opdracht van het Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding

31 mei 2014

Promotor van het onderzoek:

Flohimont Valérie (Vulnérabilités et Sociétés, UNamur)

Onderzoeksteam:

Lambert Charlotte (Vulnérabilités et Sociétés, UNamur)

Tasiaux Alexandra (Vulnérabilités et Sociétés, UNamur)

Vandevoort Lief

Met de medewerking van Julie Prud'Homme

Inhoudstafel

Inleiding	1
Deel I – Context, vragen en onderzoeksmethode	3
Hoofdstuk 1 – De link met het onderzoek van VUB en ULB	5
Hoofdstuk 2 – De onderzoeksvragen	6
Hoofdstuk 3 - Onderzoeksmethode	7
Afdeling 1 – Methodologie	7
Afdeling 2 - Opmerkingen en methodologische problemen	9
§ 1. Steekproef	9
§ 2. Weigeringen tot medewerking.....	9
Deel II – Juridische overwegingen	11
Hoofdstuk 1 – Rechten en vrijheden ter bescherming van de filosofische en religieuze overtuigingen van werknemers.....	13
Afdeling 1 – De begrippen religieuze overtuiging en filosofische overtuiging.....	13
Afdeling 2 – Vrijheid van eredienst en van religie.....	51
§1. Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens	51
§2. De Belgische Grondwet	51
Afdeling 3 – Antidiscriminatievoorzieningen	51
§1. Discriminatie, onderscheid en gelijke behandeling.....	51
§2. Antidiscriminatiewetgeving.....	52
A. artikel 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en artikel 1 van Protocol 12	52
B. Het Europees Sociaal Handvest.....	53
C. De Europese richtlijnen inzake discriminatie	54
D. De driptiek van wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie.....	54
1. Verbod van discriminatie op basis van religie	54
2. Rechtvaardiging van een onderscheid gebaseerd op religieuze criteria.....	55
a) Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste, reden voor rechtvaardiging van het direct onderscheid op grond van een religieus criterium	55
b) Het indirecte onderscheid moet objectief en redelijk door een legitiem doel worden gerechtvaardigd	57
c) Positieve actie als een algemene grond voor de rechtvaardiging van onderscheid	58
Afdeling 4 – De bescherming van de persoonlijke levenssfeer	59
§ 1. De wettelijke erkenning van het recht op privacy.....	59
§ 2. Evolutie van het begrip persoonlijke levenssfeer en zijn relatie tot de arbeidsverhoudingen en de religieuze of filosofische overtuigingen	59
Hoofdstuk 2: onbeperkte rechten en vrijheden?	60
Afdeling 1 – Algemeen.....	60
Afdeling 2 – De werknemer	61
§1. Rechten en plichten van de partijen bij een arbeidscontract	62

§ 2.	De vrijheid van eredienst en van godsdienst zoals erkend door het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en de Belgische Grondwet: een absolute vrijheid? .	62
§ 3.	Het dragen van religieuze kentekens in privé-ondernemingen	64
A.	Algemeen.....	64
B.	Het verbod op het dragen van opvallende religieuze kentekens tegenover de vrijheid van de werknemer om zijn religie te beleven	65
C.	Het verbod op het dragen van religieuze kentekens: een discriminerende praktijk in de zin van de wet van 10 mei 2007?	66
§4.	Een gevaarlijke juridische schermzone?	69
Afdeling 3 – De ambtenaar, zijn rechten en vrijheden tegenover de plicht tot neutraliteit.....		70
§ 1.	De neutraliteitsplicht: het concept.....	70
§ 2.	Rechtspraak van het Europese Hof van de mensenrechten	72
§ 3.	De Raad van State en de neutraliteit.....	73
Afdeling 4 – De bijzondere plaats van leerkrachten met betrekking tot de vrijheid van godsdienst		73
§ 1.	Het onderwijs en de vrijheid van godsdienst	73
A.	Algemeen.....	73
B.	De neutraliteit van het onderwijs: een grondwettelijk beginsel.....	74
C.	Het dragen van de hoofddoek door een leerkracht.....	76
§ 2.	Het bijzondere geval van de godsdienstleerkracht of de leerkracht levensbeschouwelijke vakken	80
Hoofdstuk 3 –Tendensondernemingen als uitzondering		80
Hoofdstuk 4 – Redelijke aanpassingen om religieuze redenen: de integratie in Belgisch recht van een Noord-Amerikaans concept?.....		81
Afdeling 1 – Algemeenheden en begrippen		81
Afdeling 2 – Een Noord-Amerikaans concept		82
Afdeling 3 – Gedeeltelijk ingevoerd in Europa		86
§ 1.	Het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en het Europese gemeenschapsrecht.....	86
§ 2.	Het recht van de Europese Unie.....	87
§3.	Het Belgisch recht.....	88
Afdeling 4 – Praktijken van redelijke aanpassingen?.....		89
Deel 3 - Onderzoeksresultaten		90
Inleiding		92
Hoofdstuk 1 – Modaliteiten van het veldonderzoek.....		92
Afdeling 1 - De vragenlijst.....		92
Afdeling 2 - De respondenten		93
§1.	De vragenlijsten	93
§2.	De kwalitatieve diepte-interviews.....	93
Hoofdstuk 2 – De resultaten.....		94
Afdeling 1 – Vakanties en feestdagen.....		94
§1.	Verlof op religieuze gronden	94
§2.	Feestdagen	97

§3. Omstandigheidsverlof	100
Afdeling 2 – Het gebed op de werkplaats.....	104
Afdeling 3 – Aanpassingen inzake voeding	107
§1. De gewone maaltijden.....	107
§2. Bijzondere maaltijden.....	109
Afdeling 4 – Kledingvoorschriften.....	112
§1. Waar er geen uniform of beschermende kledij vereist is	112
§2. Wanneer het bedrijf een uniform oplegt	114
§3. Het dragen van beschermende kledij.....	116
Afdeling 5 – Man-vrouw relaties.....	118
§1. Sociale conventies	118
§2. Weigeren van gezag	120
§3. Vermeende promiscuïteit.....	122
Afdeling 6 – Aanpassingen	123
Afdeling 7 – Verlengde vakanties.....	126
Afdeling 8 – Tussenkost in de redelijke aanpassingen.....	129
§1. Hoe worden eventuele aanpassingen het best geregeld?	129
§2. Het neutraliteitsprincipe	131
§3. Een aanmoedigingsbeleid.....	132
Besluit	134
Bibliografie.....	140
Bibliografie.....	142
Rechtsleer en documenten	142
Rechtspraak	143
Europees Hof voor de Rechten van de Mens	143
Hof van Justitie van de Europese Unie.....	144
Europese Commissie voor de Rechten van de Mens	144
Grondwettelijk Hof	144
Raad van State	145
Hoven en rechtbanken	145
Adviezen van de Raad van State.....	145
Internationale Rechtspraak	146
Frankrijk.....	146
Canada	146

Inleiding

Het concept 'redelijke aanpassingen' is een concept dat overwaarde uit de Angelsaksische landen, Québec in het bijzonder. Het omvat elke aanpassing (versoepeling, vrijstelling, herziening...) van de algemene norm die aan leden van culturele minderheden toelaat om te leven en te werken volgens hun overtuigingen.

Uit de studie uitgevoerd door de VUB en de ULB¹ blijkt dat veel bedrijven redelijke aanpassingen doorvoeren zonder het te weten. Daarenboven blijkt ook dat deze redelijke aanpassingen vaak informeel gebeuren en dat ze in wezen voortkomen uit pragmatische overwegingen en niet beperkt zijn tot aanpassingen om religieuze redenen.

In het bestek wordt het doel van voorliggende studie beschreven als volgt: "Het betreft een onderzoek naar het beheer van de culturele diversiteit op de werkplek. Het gaat om het ontwikkelen van een/meerdere procedures voor aanpassing, vertrekkend van de realiteit van de werkvloer in de bedrijven. Het onderzoek heeft als doel het ontwikkelen van een normatief kader voor aanbevelingen voor bedrijven, partners of zelfs politieke autoriteiten."

In het licht van het rapport van de VUB en de ULB en de specificaties in het bestek van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR), is een verheldering nodig van de terminologie. Zijn de termen 'aménagements raisonnables' en 'ajustements concertés' gewoon synoniemen of is er een verschil in betekenis tussen de twee termen? Voordat we hierop ingaan, moet worden opgemerkt dat deze vraag zich alleen stelt in het Frans, aangezien in het Nederlands alleen de term 'redelijke aanpassingen' wordt gebruikt, zonder een onderscheid te maken tussen de noties 'aanpassingen' en 'verbeteringen'. In het Frans daarentegen worden beide termen gebruikt, wat vaak voor verwarring zorgt. Rekening houdend met de literatuur en de afspraken gemaakt met het CGKR, zien we in dit verslag '*ajustements concertés*' (in het Frans) of 'redelijke aanpassingen' (in het Nederlands) als die aanpassingen die worden gedaan als antwoord op de culturele diversiteit die voortvloeit uit filosofische en religieuze overtuigingen. Binnen dit onderzoek wordt de term 'aménagements raisonnables' gereserveerd voor aanpassingen die gebeuren om tegemoet te komen aan mensen met een handicap.

Dit onderzoeksrapport gaat eerst en vooral in op de link met het onderzoek uitgevoerd door de VUB en de ULB (deel 1, hoofdstuk 1). Vervolgens wordt ingegaan op de onderzoeksvragen van het voorliggend onderzoek (deel 1, hoofdstuk 2) en de gebruikte methodologie (deel 1, hoofdstuk 3). Het tweede deel van het rapport presenteert op een synthetische manier de stand van zaken met betrekking tot redelijke aanpassingen (deel 2).

Het derde deel teslotte behandelt de resultaten van het onderzoek over de noodzaak van een minder of meer bindend normatief kader voor redelijke aanpassingen (deel 3).

¹ I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, 151 p.

Deel I – Context, vragen en onderzoeksmethode

Hoofdstuk 1 – De link met het onderzoek van VUB en ULB

Het bestek van het CGKR legde de nadruk op de noodzaak om verder te bouwen op de resultaten van de studie uitgevoerd door de VUB en de ULB. We herhalen hier dan ook in het kort de belangrijkste resultaten en de problemen van hun onderzoek. Daarbij beperken we ons tot een voorstelling van de resultaten en bedenkingen die relevant zijn in het kader van ons onderzoek. Voor een compleet overzicht van de resultaten, wordt de lezer uitgenodigd om het volledige verslag van het VUB- en ULB-onderzoek te lezen.²

De auteurs van de VUB/ULB studie stellen: "Om deze redenen vereist de implementatie van redelijke aanpassingen ten behoeve van culturele, religieuze en levensbeschouwelijke praktijken een contextuele en deliberatieve benadering waarbij via overleg wordt gestreefd naar evenwichtige, aanvaardbare en legitieme oplossingen."³

Bovendien: "Hier stelt zich echter de vraag naar gepaste procedures en eventuele vertegenwoordiging. Vanuit democratisch oogpunt mag men verwachten dat – indien vertegenwoordigers worden betrokken – zij via democratische procedures worden aangeduid."⁴

Wat betreft de context, wijzen de auteurs erop dat discussies over redelijke aanpassingen niet in dezelfde mate leven in de media en de politieke arena, in de overheidssector en de particuliere sector⁵, noch in het noorden en het zuiden van het land.⁶

De arbeidswereld lijkt eerder geneigd om pragmatische en economische overwegingen te laten doorwegen, zonder dat dit noodzakelijkerwijs in het nadeel is van redelijke aanpassingen.⁷ Bovendien lijkt het zuiden van het land meer gekenmerkt door de seculiere aanpak in de Franse betekenis, terwijl het noorden meer zou worden beïnvloed door de katholieke traditie.⁸

De manier waarop bedrijven en administraties reageren op de verzoeken om redelijke aanpassingen, gaan van zeer formeel tot de zeer informeel.⁹ Niettemin wijzen de auteurs erop dat de vragen in het algemeen zijn gecontextualiseerd.

² I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, 151 p.

³ I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 26.

⁴ I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 26.

⁵ I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 133.

⁶ I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 132.

⁷ I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 133.

⁸ I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 132.

⁹ I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 133.

Veel bedrijven reageren geval per geval. Deze aanpak heeft het voordeel van aangepaste antwoorden en grote flexibiliteit, maar bevat natuurlijk een risico op willekeur.¹⁰

In zekere zin kunnen we zeggen dat veel ondernemingen redelijke aanpassingen doorvoeren zonder het zelf te beseffen of in elk geval, zonder ze als dusdanig te benoemen.

Het CGKR ziet in de VUB/ULB-studie een aantal opmerkelijke punten:¹¹

1. een aantal bedrijven doet 'redelijke aanpassingen' zonder het te weten, in ieder geval zonder het concept te benoemen in de praktijk;
2. vaak worden deze regelingen 'informeel' beslist, op het laagste niveau van de organisatie, onder collega's of met het directe hoofd;
3. het debat over dit onderwerp, binnen de bedrijven, is niet zozeer ideologisch dan wel pragmatisch. De vragen die men stelt zijn: is het verenigbaar met de werking van de dienst en de economische doelen van de onderneming?;
4. niet alle gevraagde aanpassingen hebben betrekking op religie, zoals bijvoorbeeld de vraag van werknemers van Marokkaanse oorsprong om de zomervakantie te verlengen voor 'de terugkeer naar het land van oorsprong'.

Hoofdstuk 2 – De onderzoeksvragen

Op basis van deze bevindingen is, volgens het bestek, het centrale doel van dit onderzoek 'het ontwikkelen van een/meerdere procedures voor aanpassing, vertrekkend van de realiteit van de werkvloer in de bedrijven. Het onderzoek heeft als doel het ontwikkelen van een normatief kader voor aanbevelingen voor bedrijven, partners of zelfs politieke autoriteiten.' Met andere woorden, de vraag is om na te gaan of er ruimte is voor wettelijke regelingen of niet, en indien ja, op welk niveau de aanbevolen normering moet gebeuren. Als we ons beperken tot de twee uitersten van het scala aan mogelijkheden, dan is de vraag of er een formele wet nodig is dan wel of men zich moet beperken tot aanbevelingen, waarbij het dan aan de belanghebbenden op het terrein wordt overgelaten om de nodige stappen te ondernemen die zij op lokaal niveau noodzakelijk achten.

Het onderzoek moet dus antwoord geven op volgende vragen:

- Moet men informele oplossingen bevorderen die worden afgesproken onder collega's of met het directe diensthoofd, wat het voordeel biedt van flexibiliteit maar ook een risico op willekeur inhoudt? Of moet de voorkeur gaan naar meer geformaliseerde oplossingen op het niveau van het bedrijf zelf – die meer solide oplossingen zijn, maar misschien soms te strikt?

¹⁰ I., ADAM en A., RÉA, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 135.

¹¹ CECLR, *Cahier spécial des charges CNTR/2012/02*.

- Als redelijke aanpassingen onderwerp zijn van een formele overeenkomst, wie zijn dan de betrokken actoren en op welk niveau van het bedrijf: de individuele werknemer, de vakbonden, het arbeidsreglement, externen (consultants, vertegenwoordigers van religies, verenigingen, openbare instellingen)?
- Hoe wordt beoordeeld of een verzoek redelijk is of niet? Wat zijn de legitieme gronden voor weigering (veiligheid, kosten, organisatie van de onderneming, gelijkheid van werknemers, met inbegrip van de gendergelijkheid, onderlinge sociale relaties, bekeringsdrang, enz.)?
- Hoe omgaan met weigeringen van vragen om redelijke aanpassingen?

Hoofdstuk 3 - Onderzoeksmethode

Afdeling 1 – Methodologie

Conform aan de vereisten van het bestek werd het onderzoek opgebouwd in twee grote stappen:

Eerste stap: het verzamelen van min of meer formele procedures voor redelijke aanpassingen (bijvoorbeeld via het arbeidsreglement, via de cao's, enzovoort) en/of suggereren van pistes voor het veralgemenen van min of meer informele goede praktijken. Het gaat om het ontwikkelen van een theoretisch kader, verschillende voorstellen van procedures en/of pistes om, in een tweede fase, deze voorstellen te testen binnen bedrijven.

Tweede stap: het toetsen van de theoretische hypothesen binnen bedrijven (werkgevers - werknemers) om te kijken welke procedures en/of mogelijke pistes het meest geschikt zijn voor vergelijkbare bedrijven.

Meer in detail werd het onderzoek als volgt opgebouwd:

Eerste stap

Fase 1: analyse, op basis van de resultaten van de studie VUB/ULB, van de wetgeving en rechtspraak en van de problemen bij het beheer van de culturele diversiteit op de werkplek, alsook van bestaande behoeften en vragen. De doelstelling van fase 1 is om te komen tot een duidelijk zicht op de behoeften, de gestelde vragen en de eventuele antwoorden van bedrijven op dit gebied.

Fase 2: opstellen van de vragenlijst op basis van de in fase 1 gemaakte synthese van de vragen, de behoeften en de antwoorden die reeds werden geformuleerd door de wetgever of door de bedrijven. Daarbij is het belangrijk om nauwkeurig te bepalen hoe wettelijkheid, respect voor de

verschillende principes en fundamentele bepalingen en de eisen en behoeften van de verschillende actoren al dan niet kunnen worden verzoend.

Hetzelfde geldt voor de antwoorden die bedrijven bieden (met inbegrip van de wijze waarop bedrijven omgaan met en/of de criteria die ze hanteren voor de beoordeling van de redelijkheid van een vraag). Een pragmatische aanpak op de werkvloer kan inderdaad vragen doen rijzen over de wettelijkheid ervan onder de geldende wetgeving of kan bepaalde tegenstrijdigheden in de wetgeving aan het licht brengen.

Fase 3: systematisch onderzoek van elke gestelde vraag, waarbij het te bereiken doel en de meest geschikte methode om dat doel te bereiken duidelijk wordt gedefinieerd. Het gaat er dus om vast te leggen of het aangewezen is om de wetgeving aan te passen (waarbij in voorkomend geval ook de raakpunten met de wetgeving van gewesten en gemeenschappen worden behandeld), dan wel of het beter is om een informele methode te gebruiken. Er dient onderzocht te worden welke procedure het meest opportuun is. Gezien de specificiteit van de arbeidswereld en de wijze waarop die is gereguleerd, moet er bovendien systematisch getoetst worden welk het meest geschikte normatieve niveau is. Is het doelmatiger om te werken op het niveau van de Nationale Arbeidsraad, moet men zich richten op overleg in de Paritaire Comités of zelfs op het niveau van de onderneming, of misschien op verschillende niveaus tegelijk? Tot slot, als verschillende oplossingen mogelijk zijn, moeten de voordelen en nadelen van elke oplossing worden opgegeven om tot een bewuste besluitvorming te komen. Gelet op de gevoeligheid van het onderwerp, zijn transparantie, duidelijkheid en nauwkeurigheid drie basisregels voor het onderzoek en bij de opstelling van het eindverslag.

Fase 4: synthese van de mogelijke regelingen teneinde een 'theoretisch kader met aanbevelingen' voor te stellen samen met uit te voeren procedures en/of pistes voor actie. Dat kan gaan om aanbevelingen aan de wetgever, aan ondernemingen of aan overlegorganen (Nationale Arbeidsraad, paritaire comités, enz.).

Tweede stap

Fase 1: op basis van het ontwikkelde theoretische kader, werd een vragenlijst opgesteld op zo'n manier dat een kwantitatieve behandeling van de gegevens mogelijk was. Het doel van de vragenlijst was het systematisch verzamelen van de meningen van bedrijven (bedrijfsleiders, managers van openbare instellingen, human resources managers en vertegenwoordigers van werknemers) over de geschiktheid van de verschillende procedures en pistes voor redelijke aanpassingen (aanbevelingen over informele of formele oplossingen, betrokken actoren, legitieme redenen voor de weigering, omgaan met weigeringen, eventuele beroepsmechanismen, enz.)

Fase 2: validatie en aanpassing van de vragenlijst op basis van een focusgroep samengesteld uit diverse vertegenwoordigers van ondernemingen en overheden (Franstalig en Nederlandstalig), die meewerkten op vrijwillige basis.

Fase 3: verzending van de vragenlijst naar 1.000 bedrijven en overheden uit verschillende sectoren en met verschillende omvang, om hun meningen te verzamelen over de verschillende voorgestelde

aanbevelingen

Fase 4: afname van 18 kwalitatieve interviews (9 aan Nederlandstalige kant en 9 aan Franstalige kant) bij ondernemingen en organisaties in verschillende sectoren en van verschillende omvang. De interviews werden ter plaatse afgenomen. Uitzonderlijk werd één keer het interview telefonisch afgenomen omdat een afspraak in visu onmogelijk bleek.

Afdeling 2 - Opmerkingen en methodologische problemen

§ 1. Steekproef

Volgens het bestek moesten de bedrijven uit de eerste studie (Adam & Réa, 2010) opnieuw worden bevraagd, met het oog op een zekere continuïteit in de analyse. Deze bedrijven behoorden tot vijf sectoren van de openbare sector (onderwijs, gezondheid, lokale overheden, parastatalen, culturele integratie/diversiteit) en vier privé-sectoren (detailhandel, banken en verzekeringen, voedingsindustrie en schoonmaak).

Helaas, en ondanks de tussenkomst van het CGKR, weigerden de VUB en ULB ons nauwkeurige gegevens te verschaffen die ons zouden toelaten om deze bedrijven opnieuw te contacteren. Daarom moest een volledig nieuwe steekproef worden opgesteld. De bedrijven en overheidsdiensten die werden geïnterviewd voor dit onderzoek zijn daarom niet noodzakelijk dezelfde als deze in de VUB- en ULB-studie. Bovendien werd de sectorale representativiteit uitgebreid. Zo werden bijvoorbeeld de metaalindustrie en de farmaceutische industrie opgenomen in de lijst, alsook typische activiteiten van de sector van kleine en middelgrote ondernemingen zoals kruidenierszaken.

§ 2. Weigeringen tot medewerking

Een tweede probleem dat we ondervonden was de lage respons. Heel veel bedrijven hebben geweigerd om mee te werken aan het kwantitatieve luik van het onderzoek en dit ondanks onze garantie van vertrouwelijkheid en anonimiteit.

Het lijkt erop dat vooral de bedrijven die openstaan voor redelijke aanpassingen meewerkten. Hun antwoorden zijn zeer zeker interessant, maar de aard van en het geringe aantal respondenten garanderen geen representativiteit van de respondenten naar bedrijfssectoren of bedrijfsomvang en dus ook geen representativiteit van de verzamelde inzichten. Daarom heeft de kwantitatieve component van de studie hoogstens de waarde van een enquête, maar niet die van een echte kwantitatieve studie in de wetenschappelijke zin van het woord en volgens de regels van de kunst.

Het stilzwijgen van vele bedrijven of hun expliciete weigering om te antwoorden¹² biedt op zich interessante informatie in het kader van dit onderzoek, omdat eruit blijkt hoe gevoelig het onderwerp is en omdat het toont dat veel actoren uit de arbeidswereld zich ongemakkelijk voelen als ze geconfronteerd worden met dit thema. Er is de angst om uitspraken te doen die niet politiek

¹² Sommige bedrijven namen de moeite om ons een e-mail te sturen met uitleg betreffende de redenen van hun weigering.

correct zijn, er is de zorg om niet af te wijken van het algemene beleid van de onderneming. Soms is het moeilijk om duidelijke standpunten in te nemen omdat elke aanvraag geval per geval wordt bekeken (legitieme verzoeken en andere), enz.

Bovendien, maar dit is slechts een hypothese, was er misschien vrees voor sancties in geval 'niet-conforme' stellingen zouden worden ingenomen, aangezien de bevroegde overheidsdiensten en bedrijven wisten dat de studie werd uitgevoerd in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Deel II – Juridische overwegingen

Hoofdstuk 1 – Rechten en vrijheden ter bescherming van de filosofische en religieuze overtuigingen van werknemers

Afdeling 1 – De begrippen religieuze overtuiging en filosofische overtuiging

Richtlijn 2000/78/CE¹³ noch het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens geven een definitie van wat wordt verstaan onder filosofische en religieuze overtuigingen. Het Hof van Justitie van de Europese Unie en het Europees Hof voor de rechten van de mens en de Europese Commissie voor de rechten van de mens, hebben een zeer brede opvatting over het concept.

In het arrest van *Campbell en Cosans versus het Verenigd Koninkrijk*¹⁴ vond het Europees Hof voor de rechten van de mens het nodig zich uit te spreken over wat bedoeld wordt met de term 'filosofische overtuigingen' zoals bedoeld in artikel 2 van Protocol nr. 1 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens¹⁵ dat gewijd is aan het recht op onderwijs. Dit artikel stelt: "De staat zal, in de uitoefening van alle functies die ze opneemt op het gebied van onderwijs en scholing, het recht van ouders eerbiedigen om dat onderwijs en die scholing te verzekeren in overeenstemming met hun religieuze en filosofische overtuigingen."

Om dit te doen, definieert het Hof ze elk afzonderlijk en onderscheidt het de term 'overtuiging' van de termen 'opinie' en 'idee' in de zin van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, met vermelding dat overtuigingen slaan op 'zienswijzen die een zekere mate van kracht, ernst, consistentie en belang bereiken'.

Wat betreft het adjectief 'filosofische', geeft het Hof aan dat het geen onderwerp kan uitmaken van een uitputtende definitie en verwijst het naar de rechtspraak van de Europese Commissie voor de rechten van de mens: "Deze term wordt gebruikt om een volledig gestructureerd systeem van denken aan te duiden van, indien nogal vaag, ideeën gerelateerd aan min of meer zinloze vragen." Met betrekking tot het Europees Verdrag in zijn geheel, oordeelt het Hof dat de term 'filosofische overtuigingen' alle overtuigingen dekt die aanvaardbaar zijn in een democratische samenleving en voor zover die niet ingaan tegen de waardigheid van de persoon.

De term 'religie' is nooit het onderwerp geweest van een duidelijke definitie op Europees niveau, maar het lijkt erop dat de Commissie en het Europees Hof voor de rechten van de mens, een brede visie hebben op de erkenning van het voordeel van de toepassing van artikel 9 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens. Artikel 9 betreft de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst aan de grote godsdiensten, de verschillende takken van het christendom, het jodendom, de islam of het hindoeïsme, maar ook de filosofische of meer specifieke religieuze bewegingen zoals de Scientologykerk, Jehova's getuigen of zelfs de Evangelistische kerk.¹⁶

¹³ Richtlijn 2000/78/CE van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

¹⁴ EHRM 25 februari 1982, *Campbell en Cosans tegen Verenigd Koninkrijk*, 7511/76 en 7743/76.

¹⁵ Additioneel protocol bij het Verdrag tot bescherming van de rechten van de Mens et de fundamentele vrijheden, ondertekend op 20 maart 1952 te Parijs, goedgekeurd bij wet van 13 mei 1955, BS 19 augustus 1955.

¹⁶ J. RINGELHEIM, *Diversité culturelle et droits de l'homme*, Brussel, Bruylant, 2006, p. 71.

De concepten filosofische overtuiging en religieuze overtuiging lijken dus ruime concepten te zijn die bescherming bieden aan brede groepen.

Afdeling 2 – Vrijheid van eredienst en van religie

§1. Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens

Culturele diversiteit op de werkplek wordt onrechtstreeks behandeld in het Europees Verdrag van de rechten van de mens en meer bepaald in artikel 9 van het Verdrag.¹⁷

Dit artikel geeft twee dimensies aan de vrijheid van godsdienst: aan de ene kant een interne dimensie die betrekking heeft op de vrijheid om te geloven, om toe te treden tot een godsdienst en aan de andere kant een externe dimensie, die betrekking heeft op de vrijheid om zijn godsdienst te uiten.¹⁸ Het tweede deel van dit artikel heeft tot doel om in bepaalde omstandigheden beperkingen op te leggen aan de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst. Deze beperkingen kunnen alleen slaan op de vrijheid om zijn godsdienst te uiten. Bijgevolg kan de interne en persoonlijke dimensie van de godsdienstvrijheid niet worden beperkt.

§2. De Belgische Grondwet

Artikel 19 van de Belgische Grondwet¹⁹ verkondigt de vrijheid van godsdienst, maar ook die van vrije meningsuiting. Te dien einde bepaalt het artikel: "De vrijheid van eredienst, de vrije openbare uitoefening ervan, alsmede de vrijheid om op elk gebied zijn mening te uiten, zijn gewaarborgd, behoudens bestraffing van de misdrijven die ter gelegenheid van het gebruikmaken van die vrijheden worden gepleegd."

De Grondwet beschermt ook filosofische minderheden door te zorgen voor de eerbiediging van hun rechten en vrijheden.²⁰

Afdeling 3 – Antidiscriminatievoorzieningen

§1. Discriminatie, onderscheid en gelijke behandeling

De kwestie omtrent redelijke aanpassingen past ook in het algemene kader van de strijd tegen discriminatie. Het begrip discriminatie verdient hier wat aandacht, evenals andere termen die we regelmatig horen wanneer het gaat om discriminatie, zoals 'onderscheid' en 'gelijke behandeling'.

De termen 'directe discriminatie' en 'indirecte discriminatie' worden, zoals het 'beginsel van gelijke behandeling' gedefinieerd door Richtlijn 2000/78/EG tot vaststelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en tewerkstelling.²¹ Volgens deze richtlijn vloeit het beginsel van

¹⁷ Artikel 9, Verdrag tot bescherming van de rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden, ondertekend op 4 november 1950 te Rome en Additioneel Protocol, ondertekend op 20 maart 1952 te Parijs, goedgekeurd bij wet van 13 mei 1955, *BS* 19 augustus 1955.

¹⁸ F. KRENC, "Quelques considérations sur la religion dans la vie professionnelle", *La vie privée au travail*, Louvain-La-Neuve, Anthémis, 2011, p. 115

¹⁹ Artikel 19, Gecoördineerde Grondwet 17 februari 1994, *BS* 17 februari 1994.

²⁰ Artikel 11, Gecoördineerde Grondwet 17 februari 1994, *BS* 17 februari 1994.

²¹ Artikel 2, Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke

gelijke behandeling voort uit het ontbreken van directe of indirecte discriminatie op grond van één van de criteria die door de richtlijn worden beschermd. Men spreekt van 'directe discriminatie' wanneer een persoon minder gunstig wordt behandeld dan een andere persoon in een vergelijkbare situatie, op basis van een van de motieven die de richtlijn viseert. 'Indirecte discriminatie' gaat over gevallen waar "een bepaling, maatstaf of een ogenschijnlijk neutrale praktijk een nadeel dreigt te veroorzaken – in vergelijking met anderen – voor mensen van een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid".

De richtlijn bepaalt dat discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging gerechtvaardigd kan zijn door "een legitiem doel en als de middelen om dit doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn".

In het kader van de wet van 10 mei 2007 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie,²² markeert de wetgever een dubbel verschil. Ten eerste wordt een verschil gemaakt tussen 'onderscheid' en 'discriminatie'. Aan de andere kant onderscheidt de wetgever 'onderscheid en discriminatie op grond van de directe of indirecte aard'.

Voor de toepassing van de wet is discriminatie een onderscheid²³ dat niet kan worden gerechtvaardigd op grond van de bepalingen van de wet. Het onderscheid vormt een verschil in behandeling en heeft dus een eerder feitelijk karakter. Het indirecte of directe karakter van een onderscheid of van discriminatie wordt bepaald door de ogenschijnlijk al dan niet neutrale bijzonderheid van de bepaling, maatstaf of handelwijze die leidt tot een mogelijk verschil in behandeling. Discriminatie is dus altijd verboden terwijl een onderscheid kan worden gerechtvaardigd en kan ontsnappen aan de sancties die de wet voorschrijft.

§2. Antidiscriminatie wetgeving

Na de definitie van de begrippen, is het nuttig om het wetgevend kader rond antidiscriminatie te bekijken, zowel op internationaal als op nationaal niveau.

A. artikel 14 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en artikel 1 van Protocol 12

Op Europees niveau, zegt artikel 14 van het Verdrag voor de rechten van de mens²⁴: "Het genot van de rechten en vrijheden die in dit Verdrag zijn vermeld, moet worden verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond ook, zoals geslacht, ras, kleur, taal, godsdienst, politieke of andere mening, nationale of maatschappelijke afkomst, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte of andere status."

behandeling in arbeid en beroep, Publicatieblad L.303, 2 december 2000, 16.

²² Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *BS* 30 mei 2007. Zie vooral artikel 4 van deze wet.

²³ Er is sprake van onderscheid als een persoon minder gunstig dan een andere kan worden behandeld op basis van een van de door de wet beschermde criteria, in het bijzonder: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap en sociale afkomst.

²⁴ Verdrag tot bescherming van de rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden, ondertekend op 4 november 1950 te Rome en Additioneel Protocol, ondertekend op 20 maart 1952 in Parijs, goedgekeurd bij wet van 13 mei 1955, *BS* 19 augustus 1955.

Religie en mening vormen dus een criterium van discriminatie verboden door het Verdrag in het kader van het genot van de rechten en vrijheden die in het Verdrag zijn erkend. We moeten onderlijnen dat dit artikel geen onafhankelijke bescherming biedt omdat het moet worden toegepast in combinatie met enige andere bepaling van het Verdrag die een recht of vrijheid garandeert. Daarom is dit verbod van discriminatie een aanvulling op de andere bepalingen van het Verdrag. Dat betekent echter niet dat de miskenning van het verbod op discriminatie automatisch een schending betekent van een andere bepaling van het Verdrag.²⁵

Artikel 14 van het Verdrag moet worden gelezen samen met artikel 1 van Protocol nr. 12²⁶ dat het toepassingsgebied verbreedt, door niet aan te geven dat dit verbod van discriminatie beperkt is tot "het genot van de rechten en vrijheden erkend in het huidige Verdrag". Antidiscriminatie is dus van toepassing op de maatregelen en behandelingen gericht op individuen door de Staat.

Hoewel er een halve eeuw ligt tussen deze twee teksten, bleef de lijst met gronden voor discriminatie onveranderd. Niet omwille van de onwetendheid van de Europese wetgever inzake de maatschappelijke evoluties en nieuwe belangrijke redenen voor discriminatie, maar door het feit dat deze lijst niet exhaustief bedoeld is en dat het toevoegen van sommige gronden zou kunnen leiden tot een negatieve redenering over de gronden die niet in deze lijst voorkomen.²⁷

De rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens over de toepassing van artikel 14 van het Verdrag en het Protocol nr. 12 stelt duidelijk dat niet elk verschil in behandeling automatisch leidt tot de erkenning van een discriminatie.²⁸

Aanvankelijk bepaalde de rechtspraak dat uitsluitend directe discriminatie werd verboden door artikel 14 van het Verdrag, tot het Europees Hof in het arrest *Thilmmenos v. Grève* van oordeel was dat artikel 14 van het Verdrag miskend werd waar geen doeltreffende aanpassing werd doorgevoerd om te voldoen aan de behoeften van een bepaalde groep.²⁹ Het Hof heeft derhalve zijn interpretatie van artikel 14 uitgebreid door ook indirecte discriminatie op te nemen in het toepassingsgebied van verboden discriminatie.

B. Het Europees Sociaal Handvest

Artikel E van het herziene Europees Sociaal Handvest³⁰ voorziet dat het genot van de rechten die het beschermt, moet worden verzekerd zonder onderscheid op basis van religie. Dit artikel wordt beschouwd als een horizontale maatregel die toepasselijk is op het geheel van de maatregelen in het Handvest. Het Europees Comité voor de sociale rechten van de Raad van Europa past dit

²⁵ O. DE SCHUTTER, "L'interdiction de discrimination dans le droit européen des droits de l'homme. Sa pertinence pour les directives communautaires relatives à l'égalité de traitement sur la base de la race et dans l'emploi", *Emploi & affaires sociales. Droits fondamentaux et discrimination*, Commission européenne, Bruxelles, 2005, p. 20.

²⁶ Protocol nr. 123 bij het Verdrag tot bescherming voor de rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden, ondertekend op 4 november 2000 te Rome. België heeft dit protocol ondertekend maar nog niet goedgekeurd.

²⁷ Raad van Europa, toelichtend rapport over Protocol nr. 12 bij het Verdrag tot bescherming voor de rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden, aangenomen door de Raad van Ministers op 26 juni 2000.

²⁸ Zie o.a. EHRM 8 juli 1994, *Karlheinz Schmidt tegen Duitsland*, Reeks A, nr. 291-B, p. 32-33.

²⁹ EHRM 18 januari 2001, *Thilmmenos tegen Griekenland*, nr. 27238/95

³⁰ Herziene Europees Sociaal Handvest en bijlage, ondertekend in Straatsburg op 3 mei 1996, goedgekeurd bij wet 15 maart 2002, BS 10 mei 2004.

artikel zowel toe op directe als op indirecte discriminaties.³¹

C. De Europese richtlijnen inzake discriminatie

Op Europees niveau kan men niet spreken over antidiscriminatie zonder stil te staan bij de kaderrichtlijnen 2000/43/CE³² en 2000/78/CE³³. Aan de ene kant verbiedt de 'verticale' antidiscriminatie-richtlijn 2000/43/CE in alle domeinen elke discriminatie die wordt gebaseerd op ras of etnische herkomst van een persoon. Aan de andere kant verbiedt de 'horizontale' antidiscriminatie-richtlijn 2000/78/CE alle discriminatie gebaseerd op religie of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid in arbeid en beroep. Er werd een nieuwe richtlijn voorgesteld³⁴ die het toepassingsgebied van de Europese wetgeving inzake discriminatie zou verruimen. Deze richtlijn zou de motieven voor discriminatie voorzien in Richtlijn 2000/78/CE hernemen, maar dan met een ruimer toepassingsgebied in een aantal gevallen: sociale bescherming, sociale voordelen, toegang tot en gebruik van goederen en diensten. Voor zover wij weten, werd deze richtlijn nog niet aanvaard alhoewel het voorstel dateert van 2009.

Vooralsnog is Richtlijn 2000/78/CE interessant voor onze onderzoeksvraag. Onder de verboden discriminaties vindt men discriminatie gebaseerd op filosofische en religieuze overtuigingen in het kader van tewerkstelling. De richtlijn maakt een onderscheid tussen directe³⁵ en indirecte³⁶ discriminaties. Volgens Richtlijn 2000/78/CE kan een indirecte discriminatie gerechtvaardigd zijn als een maatregel, een criterium of een praktijk (die ogenschijnlijk neutraal is, maar die een bepaald nadeel kan opleveren voor personen van een zekere religie of overtuiging in vergelijking met andere personen) een legitiem doel dient en als de middelen om dat doel te bereiken nodig en passend zijn.

D. De triptiek van wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie

1. Verbod van discriminatie op basis van religie

In de strijd tegen discriminatie kan het belang van de drie wetten van 10 mei 2007 niet sterk genoeg worden benadrukt.^{37/38} Deze wetten creëren een kader voor antidiscriminatie. Voor ons is

³¹ O. DE SCHUTTER, "L'interdiction de discrimination dans le droit européen des droits de l'homme. Sa pertinence pour les directives communautaires relatives à l'égalité de traitement sur la base de la race et dans l'emploi", *op. cit.*, p. 33.

³² 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* L.180, 19 juli 2000, p. 22.

³³ Richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, *Publicatieblad* L.303, 2 december 2000, p. 16.

³⁴ Ontwerp van resolutie van het Europees parlement van 14 januari 2009 betreffende het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid (COM (2008) 0426-C6-0291/2008-2008/0140(CNS)).

³⁵ Artikel 2, 2, a), Richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

³⁶ Artikel 2, 2, b), Richtlijn 2000/78 van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Zie ook artikel 4, 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* L.180, 19 juli 2000, p. 22.

³⁷ Deze wetten vervingen de wet van 25 februari 2003 betreffende de strijd tegen discriminatie en wijzigden de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, *BS* 17 maart 2003.

vooral de 'wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie' belangrijk omdat ze de enige is die filosofische en religieuze overtuiging noemt als verboden criterium voor discriminatie. Het toepassingsgebied van deze wet gaat verder dan dat voorzien in Richtlijn 2000/78/CE, waaraan de wet uitvoering wil geven. De wet van 25 februari 2003 combineerde reeds de 'verticale' en 'horizontale' benadering van de Europese richtlijnen. Deze combinatie werd hernomen in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, die de voorgaande wet van 2003 vernietigt en vervangt.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie verbiedt uitdrukkelijk discriminatie gebaseerd op religieuze overtuiging en geeft aan wat discriminatie is: "Elk direct onderscheid op grond van een beschermd criterium (...) tenzij dit direct onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn."

Dit verbod op discriminatie is verbonden aan het gelijkheidsprincipe, waarvan de basis ligt in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Maar het gelijkheidsprincipe is geen kwestie van blinde rechtvaardigheid, het stelt de noodzaak om dezelfde behandeling toe te passen in identieke gevallen; het moet niet worden toegepast in geval van verschillende behandeling van twee verschillende categorieën van personen.³⁹

De wet van 10 mei 2007 verbiedt bijgevolg het onderscheid op basis van een van de beschermde criteria. De wet verbiedt niet alleen directe en indirecte discriminatie, maar ook intimidatie en het bevel tot discriminatie.⁴⁰

Een onderscheid in behandeling is niet noodzakelijk discriminatie. Onderscheid kan gerechtvaardigd zijn overeenkomstig de geldende wetgeving. Er zijn drie soorten rechtvaardiging: rechtvaardiging van direct onderscheid, rechtvaardiging van indirect onderscheid en redenen van algemene rechtvaardiging (zowel toepasbaar op direct als op indirect onderscheid).

2. Rechtvaardiging van een onderscheid gebaseerd op religieuze criteria.

a) Wezenlijke en bepalende beroepsvereiste, reden voor rechtvaardiging van het direct onderscheid op grond van een religieus criterium

In de zin van artikel 8 van dezelfde wet, kan het direct onderscheid op grond van geloof of levensbeschouwing uitsluitend gerechtvaardigd worden op grond van wezenlijke en bepalende beroepsvereisten.⁴¹

Het begrip 'wezenlijke en bepalende beroepsvereiste' wordt door de wet als volgt gedefinieerd: 'een bepaald kenmerk, dat verband houdt met {...} geloof of levensbeschouwing {...} is wezenlijk en bepalend vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, en het vereiste berust op een legitieme doelstelling en is evenredig ten

³⁸ Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007; Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen mannen en vrouwen, BS 30 mei 2007 en de Wet tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden BS 30 mei 2007.

³⁹ K. RIMANQUE, "De paradoxale werking van het gelijkheidsbeginsel", RW 1992-1993, p. 8.

⁴⁰ Art. 14, Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007.

⁴¹ Art. 8, §3, Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007.

aanzien van deze nagestreefde doelstelling'. De wet laat het over aan de rechter om op casuïstisch wijze te controleren of de vooropgestelde vereisten al dan niet essentiële en bepalende beroepsvereisten zijn.

Bovendien verleende het Parlement aan de Raad van Ministers de bevoegdheid tot het voorstellen van 'een illustratieve lijst van situaties waarin een bepaalde eigenschap een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt.', na overleg met de sociale overlegorganen.⁴² Naar ons weten werd een dergelijk koninklijk besluit nog niet genomen, terwijl het nochtans nuttig zou zijn om dit begrip enigszins af te bakenen.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden voor de wet van 10 mei 2007, stond de wetgever erop dat om een vereiste te kwalificeren als 'wezenlijke en bepalende beroepsvereiste' men zowel het karakter van de functie als de context waarin de professionele activiteiten worden gerealiseerd in acht moet nemen.⁴³ De wetgever blijkt zich van bij het totstandkomen van de wet te willen wapenen tegen misbruik, en verklaart: "De regel van de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten dient als uitzonderingsregel zorgvuldig te worden gehanteerd en mag alleen gebruikt worden voor die beroepsvereisten die strikt noodzakelijk zijn om de activiteiten in kwestie uit te oefenen. Het voorontwerp vereist –in lijn met de Europese Richtlijnen- dat het moet gaan om specifieke beroepsactiviteiten. Dit betekent dat de noodzaak tot het stellen van het vereiste steeds afhankelijk dient te zijn van de concrete activiteiten die door een (aan te werven) werknemer zullen worden verricht. Als het gevraagde criterium voor een bepaalde categorie van werknemers in sommige gevallen noodzakelijk is en in sommige gevallen niet, kan het criterium niet per definitie opgelegd worden aan de volledige categorie van werknemers."

De wetgever maant tot voorzichtigheid bij het gebruiken van deze uitzondering. Ze moet verstandig worden gebruikt en kan in geen geval dienen als verzamelbegrip dat als een grote zak, zoals die van Mary Poppins, aan iedereen een kant-en-klare rechtvaardiging kan bezorgen voor een discriminerende behandeling. We herinneren de lezer eraan dat waar het om uitzonderingen gaat, de wet strikt moet worden geïnterpreteerd.

Bovendien moet de beroepsvereiste berusten op een legitieme doelstelling en evenredig zijn met de verwezenlijking van deze doelstelling.⁴⁴

Tot slot willen we opmerken dat artikel 13 van de wet van 10 mei 2007 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie een specifieke wijze van rechtvaardiging introduceert: "Voor publieke of particuliere organisaties, waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, vormt een direct onderscheid op grond van geloof of levensbeschouwing voor wat betreft de beroepsactiviteiten van deze organisatie geen discriminatie indien het geloof of de levensbeschouwing vanwege de aard van de activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormt gezien de grondslag van de organisatie. Op grond van deze bepaling kan geen ander direct onderscheid op grond van een ander beschermd criterium gerechtvaardigd worden, tenzij dit gebeurt in toepassing van een andere bepaling van deze titel.

⁴² Art. 8, §4, Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *BS* 30 mei 2007

⁴³ Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden, Kamer, *Parl.Doc.*, 2006-2007, nr. 51-2722/01.

⁴⁴ Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden, Kamer, *Parl.Doc.*, 2006-2007, nr. 51-2722/01.

Mits de bepalingen van deze wet voor het overige worden geëerbiedigd, laat deze wet het recht van publieke of particuliere organisaties waarvan de grondslag op geloof of levensbeschouwing is gebaseerd, onverlet om van personen die voor hen werkzaam zijn, een houding van goede trouw en loyaliteit aan de grondslag van de organisatie te verlangen.”

Deze wijze van rechtvaardiging geldt natuurlijk voor het bijzondere geval van tendensondernemingen (*infra*).

Bovendien heeft het Grondwettelijk Hof⁴⁵ ter gelegenheid van een beroep tot nietigverklaring van verschillende bepalingen van de wet van 10 mei 2007, de contouren geschetst van dit veelvormige concept door een teleologische interpretatie van het begrip. Het Hof aanvaardt het beginsel van rechtvaardiging van een onderscheid op basis van godsdienstige of levensbeschouwelijke redenen, omwille van een "wezenlijke en bepalende beroepsvereisten". Het geeft aan, in dit verband: "Uit de bij de artikelen 19 en 21 van de Grondwet gewaarborgde vrijheid van meningsuiting en van erediensvloei voort dat religieuze of levensbeschouwelijke vereisten kunnen verantwoorden, onder rechterlijke controle, dat een onderscheid wordt gemaakt op grond van geloof of levensbeschouwing, of op een van de andere in de bestreden wetten vermelde gronden, wanneer dat onderscheid als een «wezenlijke, legitieme en gerechtvaardigde beroepsvereiste» dient te worden beschouwd gelet op het geloof of de levensbeschouwing, of als een objectieve en redelijke verantwoording".⁴⁶

Onder bepaalde voorwaarden kan het beroepsvereiste een uitzondering vormen op de vrijheid van godsdienst en meningsuiting van de werknemers bij de uitoefening van hun arbeidsovereenkomst. Volgens het Grondwettelijk Hof is een beroepsvereiste wezenlijk en bepalend als ze voldoet aan drie eisen. Het is noodzakelijk dat de gevraagde eigenschap (1) een voorwaarde vormt die wezenlijk en onontbeerlijk is voor de uitoefening van de functie, (2) van essentieel belang is in het licht van de context en (3) dat de nagestreefde doelstelling niet alleen legitiem is, maar ook dat de vereiste eigenschap evenredig is met het bereiken van het streefdoel.⁴⁷

b) Het indirecte onderscheid moet objectief en redelijk door een legitiem doel worden gerechtvaardigd

De wet van 10 mei 2007 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie geeft ook aan dat een indirect onderscheid⁴⁸ op basis van een objectief legitiem doel kan gerechtvaardigd zijn.

Dat is alleen zo in het geval van een ogenschijnlijk neutraal criterium (of een ogenschijnlijk neutrale praktijk) dat toch een onderscheid veroorzaakt dat gerechtvaardigd is door een legitiem doel.

Het onderzoek van dit soort rechtvaardiging gebeurt in drie stappen.

⁴⁵ GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009.

⁴⁶ GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, B. 102/7.

⁴⁷ GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, B. 46.2-B. 46.4.

⁴⁸ Art. 9, Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007.

In een **eerste stap** dienen de rechters de doelstelling te onderzoeken die met het gebruik van de neutrale bepaling, handelswijze of maatstaf wordt nagestreefd. De rechter moet controleren of het nagestreefde doel bescherming verdient. Bij het onderzoek van de legitieme doelstelling moet dus gezocht worden naar de achterliggende reden voor het gebruik van het neutrale criterium.

Het begrip 'legitiem doel' is niet gedefinieerd in de wet zelf, maar de voorbereidende werkzaamheden voor de wet zijn heel verhelderend. De wetgever geeft ook aan dat reeds zijn toegelaten als legitieme gronden: de bescherming van het privé-leven; het respect voor de gevoelens van de patient; de openbare veiligheid; de verzekering van de gevechtskracht van het leger.

De wetgever beklemtoont dat, meer in het algemeen, een legitiem doel kan worden gevonden in de bescherming van grondrechten, en dus in de culturele of in de commerciële sfeer, en in de veiligheid (de openbare veiligheid of de veiligheid binnen de onderneming).⁴⁹ Het spreekt voor zich dat discriminatoire overwegingen niet kunnen worden aangewend om een neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze te rechtvaardigen. De wil om te beantwoorden aan de discriminerende voorkeur van klanten of andere werknemers kan dus niet worden aanvaard als een legitiem doel.⁵⁰ Door het gebruik van uitdrukkingen zoals 'met inbegrip van' of 'onder andere', lijkt het erop dat de wetgever geen specifieke en juridische definitie geeft van het begrip 'legitiem doel' en dat het bestaan van een dergelijk doel geval per geval moet onderzocht worden in situaties van indirect onderscheid. Dat onderzoek komt toe aan de rechter.⁵¹

In een tweede stap moet men controleren of de maatregel of de praktijk die een onderscheid maakt, geschikt is om het nagestreefde doel te bereiken, hetgeen impliceert dat hij moet bijdragen tot de realisatie van het legitieme doel.

In een **derde stap** tenslotte wordt onderzocht of de maatregel ook noodzakelijk is om de doelstelling te bereiken. Dit vereiste van noodzaak betekent dat het doel niet kan worden bereikt met andere middelen⁵² die geen indirect onderscheid maken.

c) Positieve actie als een algemene grond voor de rechtvaardiging van onderscheid

Wij gaan niet uitgebreid in op dit concept aangezien het in onze ogen moeilijk toepasbaar is in het kader van onderscheid op basis van religieuze of levensbeschouwelijke criteria. Een maatregel van positieve actie moet aan de volgende eisen voldoen: "Er moet een duidelijke ongelijkheid bestaan; de verdwijning van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doel; de maatregel van positieve actie moet een tijdelijk karakter hebben en verdwijnen zodra het doel wordt bereikt; de omvang van de positieve actie mag niet onnodig de rechten van anderen

⁴⁹ Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Parl. Doc, Kamer 2006-2007, nr. 51-2722/01.

⁵⁰ Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Parl. Doc, Kamer 2006-2007, nr. 51-2722/01, p. 49.

⁵¹ Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Parl. Doc, Kamer 2006-2007, nr. 51-2722/01, p. 50-51.

⁵² Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Parl. Doc, Kamer 2006-2007, nr. 51-2722/01, p. 51.

beperken.”⁵³

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden rees de vraag of dergelijke maatregelen van positieve actie kunnen worden uitgevoerd door particulieren. De wetgever reageerde negatief op deze vraag. Zonder een bij koninklijk besluit uitgetekend kader kunnen private personen zich niet beroepen op het uitzonderingsregime voor maatregelen van positieve actie om direct of indirect onderscheid op grond van de beschermde criteria te rechtvaardigen.⁵⁴

Afdeling 4 – De bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Het concept van de persoonlijke levenssfeer is een relatief nieuw concept in ons positief recht. Pas in 1994 werd artikel 22 van de Grondwet ingevoerd waarin het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer wordt vastgelegd. In de arbeidssfeer echter is de vraag omtrent de persoonlijke levenssfeer van de werknemers niet nieuw en inbreuken van werkgevers in het privé-leven van hun werknemers bestaan sedert lang.^{55/56} Het is des te meer een onderwerp van debat, als het gaat over de filosofische of godsdienstige overtuigingen van de werknemer en hun plaats in de arbeidsverhoudingen.

§ 1. De wettelijke erkenning van het recht op privacy

Het recht op privacy wordt wettelijk erkend op verschillende niveaus. Het Europees Verdrag voor de rechten van de mens erkent in artikel 8: “Eenieder heeft recht op respect voor zijn privé leven, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie”.

Deze garantie wordt op internationaal niveau ook gegeven in artikel 17 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten.⁵⁷ Op het Belgische niveau, werd dit recht in 1994 formeel vastgelegd in artikel 22 van de Grondwet. Het recht op de eerbiediging van het privé-leven is nu dan ook onderdeel van het positief Belgisch recht, en is ook van toepassing op de arbeidsrelaties.

§ 2. Evolutie van het begrip persoonlijke levenssfeer en zijn relatie tot de arbeidsverhoudingen en de religieuze of filosofische overtuigingen

Na verloop van tijd is het concept “persoonlijke levenssfeer” geëvolueerd. Het strekt zich nu ook uit tot een “recht op ontwikkeling en de ontwikkeling van de persoonlijkheid.”⁵⁸ Daardoor wordt het

⁵³ Art. 10, Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *BS* 30 mei 2007.

⁵⁴ Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *Parl. Doc.*, Kamer 2006-2007, nr. 51-2722/01.

⁵⁵ M. VERDUSSEN, “Le droit à la vie privée dans les relations de travail : propos introductifs”, in *La vie privée au travail*, Limal, Anthémis, 2011, p. 7.

⁵⁶ Bij het begin van de XXste eeuw huurde Ford Motor maatschappelijk werkers in ter bevordering van de hygiëne, efficiënt gedrag en respect voor de eredienst van de werknemers van het bedrijf. Zie M. VERDUSSEN, “Le droit à la vie privée dans les relations de travail : propos introductifs”, *op. cit.*, p. 7.

⁵⁷ Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, ondertekend op 19 december 1966 te New York, *BS* 6 juli 1983.

⁵⁸ M. VERDUSSEN, “Le droit à la vie privée dans les relations de travail : propos introductifs”, *op. cit.*, p. 11.

recht op privacy toepasbaar op meer situaties, en de werkplek vormt daarop geen uitzondering.

ALAIN SUPLOT zegt hierover:

“Op voorwaarde dat hij zijn contractuele verplichtingen te goeder trouw uitvoert, staat het de werknemer vrij om zijn eigen opvattingen en mening voor zich te houden, staat het hem vrij om zijn privé-leven of zijn politieke en religieuze overtuigingen ‘privé’ te houden, [...], staat het hem zelfs vrij om te dromen, mits zijn dromen de uitvoering van zijn taak niet in de weg staan en dat zijn taak hem de mogelijkheid tot dromen geeft.”⁵⁹

Terwijl het recht op eerbiediging van de privacy van de werknemer hem moet garanderen dat hij (zowel in zijn intiemste binnenste als in zijn publiek leven) kan leven naar de godsdienst of overtuiging van zijn keuze, is dat niet zo duidelijk als het gaat over zijn filosofische of godsdienstige overtuiging op het werk. Kunnen we nog steeds spreken van de persoonlijke levenssfeer wanneer de werknemer besluit om zijn overtuigingen binnen te brengen op zijn werkplaats? Kan de werknemer zich dan voor het publiekelijk beleven van zijn godsdienst nog steeds beroepen op het recht op eerbiediging van zijn privé-leven? Welke beperkingen zijn er? Het Europees Hof van de rechten van de mens verklaart dat de werknemers niet verplicht zijn om hun godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen, hun innerlijke overtuigingen, te onthullen.⁶⁰ Als de werkgever de werknemer niet kan vragen om zijn overtuigingen kenbaar te maken, wat moet hij dan doen als de werknemer zelf beslist om zijn overtuigingen uit te dragen, bijvoorbeeld door het dragen van een hoofddoek op het werk?

Hoofdstuk 2: onbeperkte rechten en vrijheden?

Afdeling 1 – Algemeen

Hoewel er een heel kader van regels bestaat om de vrijheid van godsdienst en de vrijheid om zijn godsdienst te beleven te garanderen en om discriminatie op godsdienstige gronden te bestrijden, zijn deze geen absolute vrijheden die onder geen enkele voorwaarden beperkt mogen worden. Artikel 9 § 2, van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens begrenst al deze vrijheden door te voorzien dat de Staat onder bepaalde voorwaarden beperkingen kan aanbrengen. Hieruit volgt dat onder de voorwaarden van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, de vrijheid de regel is terwijl de beperking de uitzondering is.

Hoewel vaak ingeroepen in geschillen tussen werkgever en werknemer over religie op de werkplaats, is de vrijheid van godsdienst dus geen ongelimiteerde vrijheid. Hetzelfde geldt voor voorzieningen inzake discriminatie of de bescherming van de persoonlijke levenssfeer: de rechten die ze oproepen zijn niet absoluut en kunnen dus worden beperkt.

⁵⁹ A. SUPLOT, *Critiques du droit du travail*, Paris, P.U.F., 1994, pp. 63-64. Eigen vertaling. “*Sous réserve de l’exigence d’une exécution de bonne foi de ses obligations contractuelles, le salarié est libre de conserver son ‘quant à soi’ et ses opinions, libre de ne pas dévoiler sa vie privée ou ses engagements politiques et religieux, [...] libre même de rêver, pourvu que sa rêverie n’entrave pas l’exécution de sa tâche et que celle-ci lui en laisse le loisir.*”

⁶⁰ EHRM, *Sinan Isik tegen Turkij*, 2 februari 2010, nr. N2192405.

Men kan zich afvragen of de werknemer (of ambtenaar) geen afstand doet van bepaalde individuele vrijheden (niet alleen religieuze maar ook van vereniging bijvoorbeeld) door een arbeidsovereenkomst te ondertekenen (of zich te onderwerpen aan een statuut) en of dat contract dan de uitoefening van de godsdienst op de werkplek beperkt. Deze vraag was het onderwerp van een besluit van de voormalige Europese Commissie voor de rechten van de mens.⁶¹

Een leraar in het Verenigd Koninkrijk werd ervan beschuldigd de organisatie van de school waar hij werkte ernstig te hebben verstoord door op vrijdagmiddag langdurig naar de moskee te gaan om te bidden. Hij kreeg een aangepast werkschema voorgesteld, waarbij hij vier en een halve dag per week zou werken, waardoor hij op vrijdag naar de moskee kon zonder de schoolorganisatie te belemmeren. De leraar weigerde het voorstel en gaf aan dat hij liever zou worden ontslagen dan zijn schema te wijzigen. Daarop werd hij ontslagen. De Commissie verklaarde dat bepaalde grenzen kunnen worden gesteld aan de vrijheid om zijn religie te beleven als die vrijheid ingaat tegen specifieke contractuele verplichtingen en eisen van het onderwijs in zijn geheel. Vervolgens heeft de Europese Commissie voor de rechten van de mens deze stelling overgenomen⁶², ondanks de kritiek op deze rechtspraak. Men mag immers niet vergeten dat in de arbeidsverhoudingen een zwakke partij bestaat die vaak niet kan onderhandelen over haar arbeidsovereenkomst als gevolg van de economische en juridische ondergeschiktheid van de werknemer.⁶³

Het lijkt erop dat deze stelling niet werd gevolgd door het Europees Hof voor de rechten van de mens,⁶⁴ dat niet langer toelaat dat de loutere ondertekening van een arbeidsovereenkomst de werknemer zijn godsdienstvrijheid ontnemt.⁶⁵ Het is wellicht nuttig om een onderscheid te maken tussen de situatie van ambtenaren en die van werknemers in de privé-sector. De vraag van de eventueel verplichte neutraliteit wordt er niet noodzakelijkerwijs op dezelfde manier ervaren. Bovendien verschilt de situatie van een leraar van die van andere ambtenaren. Daarom is het ook nuttig om een onderscheid te maken tussen de verschillende groepen overheids personeel.

Afdeling 2 – De werknemer

De rechten en vrijheden van de werknemers waar het hun religieuze overtuigingen betreft, kennen bepaalde grenzen die zijn afgeleid van plichten die de werknemers moeten vervullen of van grenzen of nuanceringen die intrinsiek zijn aan hun religieuze vrijheden.

⁶¹ EHRM., *X tegen Verenigd Koninkrijk*, 12 maart 1981, nr. 8160/78.

⁶² Eur.Com.RM, *Kontinen tegen Finland*, 3 december 1996, nr. 24949/94.

⁶³ F. KRENC, *op. cit.*, p. 117; J. RINGELHEIM, *Diversité culturelle et droits de l'homme - La protection des minorités par la Convention européenne des droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2006, p. 159.

⁶⁴ Voorheen werden in eerste instantie de verzoeken onderzocht door de Europese Commissie inzake de rechten van de mens die probeerde een overeenkomst te bereiken tussen de partijen. In geval van mislukking, werden de verzoeken voor het Europees Hof voor de rechten van de mens gebracht. Sinds 1998 bestaat de Europese Commissie voor de rechten van de mens niet meer en worden de verzoeken rechtstreeks bij het Hof aanhangig gemaakt.

⁶⁵ EHRM., *Sorensen en Rasmussen tegen Danmark*, 11 januari 2006, nr. 2562/99 en 52680/99.

§1. Rechten en plichten van de partijen bij een arbeidscontract

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten⁶⁶ bevat een aantal rechten en plichten zowel voor de werknemer als voor zijn werkgever.

De werknemer moet handelen in overeenstemming met de orders en instructies van de werkgever.⁶⁷ Deze bepaling lijkt aan de werkgever (onder voorbehoud van discriminerend gedrag van zijnerwege— *supra*) het recht te geven om aan de werknemer een uniform op te leggen, bijvoorbeeld in het geval van commerciële functies en bij contacten met de client.⁶⁸ In dat geval zullen de werknemers krachtens de wet van 3 juli 1978 deze instructies moeten respecteren.

Zowel de werkgever als de werknemer moeten respect tonen en instaan voor de veiligheid van elkeen.⁶⁹ De werkgever moet er, als een goede huisvader, voor zorgen dat de arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk zijn voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemer, terwijl de werknemer zich moet onthouden van elk gedrag dat van invloed kan zijn op de eigen veiligheid en die van zijn collega's, de werkgever of van derden. Deze verplichtingen, die zowel wegen op de werkgever als op de werknemer, dwingen deze laatste om een aantal regels te respecteren met betrekking tot hygiëne en veiligheid die de werkgever moet opstellen. In de voedingssector bijvoorbeeld moet de werkgever ervoor zorgen dat de producten niet wordt aangetast en daarom kan hij zijn werknemers verbieden om persoonlijke hoofddekels te dragen in de productieketen of hen opleggen om hij kan steriele werkkleding aan te trekken. Deze verplichting wordt aangevuld door de regels met betrekking tot het welzijn van werknemers die zijn opgenomen in de wet van 4 augustus 1996⁷⁰ en haar uitvoeringsbesluiten.

De werknemer en de werkgever moeten beiden aantonen dat ze deze verplichtingen naleven ten opzichte van elkaar.⁷¹ Dit heeft als gevolg dat de werkgever de religieuze overtuigingen moet respecteren van zijn werknemers, maar ook dat deze laatste het bedrijf en de waarden en overtuigingen van het bedrijf moet respecteren.

§ 2. De vrijheid van eredienst en van godsdienst zoals erkend door het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en de Belgische Grondwet: een absolute vrijheid?

De vrijheid van eredienst en van godsdienst in haar externe aspecten⁷² kan begrensd worden door beperkingen zoals voorzien in artikel 9.2 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens (EVRM). Deze beperkingen moeten “voorzien zijn bij wet, en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de openbare veiligheid, voor de bescherming van de openbare orde, gezondheid of goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.”

In het geval van Sikhs die hun tulband dragen uit religieuze overwegingen, wat hen verhindert om

⁶⁶ BS 22 augustus 1978.

⁶⁷ Art. 17, 2°, Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

⁶⁸ Denk aan de horecasector, die vaak een uniform oplegt aan haar medewerkers.

⁶⁹ Art. 17, 4°, en art. 22, 2° Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

⁷⁰ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 18 september 1996.

⁷¹ Art. 16, Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

⁷² Pro memori: de ‘externe kant’ van de godsdienstvrijheid laat toe om in het openbaar zijn religieuze overtuiging te uiten.

een helm te dragen op de bromfiets, hebben het Europees Hof voor de rechten van de mens⁷³ en de vroegere Europese Commissie voor de rechten van de mens⁷⁴ in overweging genomen dat de voorziene wettelijke verplichting om een helm te dragen een noodzakelijke maatregel is voor de openbare veiligheid in een democratische samenleving. En dus werd de beperking toegelaten in de zin van artikel 9 lid 2 van het EVRM.

Een wet aangaande veiligheid op het werk kan de werknemer beperkingen opleggen aan de beleving van zijn godsdienst door een verbod op het dragen van een hoofddeksel in bepaalde activiteitensectoren.

Het Europees Hof voor de rechten van de mens herinnert aan de mogelijkheid van beperking van de vrijheid van godsdienst op de werkplek in een recent arrest van 15 januari 2013.⁷⁵ Britse werknemers hadden gevraagd om toepassing van artikel 9 in combinatie met artikel 14 van het EVRM teneinde discriminatie op basis van religieuze criteria aan te tonen in hoofde van hun werkgever. Uit deze zaak kunnen we twee grote lessen halen: ten eerste moeten beperkingen van de individuele vrijheden (met inbegrip van de vrijheid van godsdienst) worden gerechtvaardigd door de taak en voldoen aan de test van de evenredigheid ten opzichte van het doel. Ten tweedekant een individuele vrijheid beperkt worden als ze botst met de rechten van anderen.

Een eerste zaak betrof een stewardess van een Engelse luchtvaartmaatschappij die in overeenstemming met haar christelijk geloof, een halsketting met een kruisje wilde dragen, ondanks het verbod van de werkgever op opvallende religieuze kentekens. Een tweede zaak betrof een verpleegkundige op de afdeling geriatrie in een ziekenhuis, die hetzelfde verbod aanvocht.

Het Hof vertrok van het principe dat de vrijheid op godsdienstbeleving niet mag worden beperkt, tenzij door beperkingen die gerechtvaardigd zijn door de functie (en de taken) en die evenredig zijn met de doelstellingen. Het Hof besliste dat het verbod opgelegd aan de verpleegkundige om een halsketting met kruisje te dragen boven haar uniform wel degelijk evenredig is met het nagestreefde doel (namelijk de veiligheid van de patiënten en van de verpleegkundige zelf⁷⁶) en evenredig met de taken die zij uitvoert.

A contrario beschouwt het Europees Hof voor de rechten van de mens die beperking in de zaak van de stewardess niet evenredig met het doel. Het Hof accepteert het argument van het bedrijf met betrekking tot het imago van het bedrijf, maar vindt dat het verbod op het dragen van het juweel in dit geval niet evenredig is met het doel. Voor het Hof was de onevenredigheid nog sterker omdat werknemers die een andere godsdienst belijden wel toegelaten werd om religieuze kentekens te dragen, zonder deze te moeten verbergen.

Een derde zaak van werknemers die voorkwam voor het Europees Hof voor de rechten van de mens, ging over een therapeute - een seksuologe - die ontslagen werd door haar werkgever, nadat ze de wens uitte om wegens haar christelijke religieuze overtuiging geen homoseksuele paren bij te

⁷³ EHRM, *Phull tegen Frankrijk*, 11 januari 2005, nr. 35753/03.

⁷⁴ Eur.Com.RM, *X tegen Verenigd Koninkrijk*, 12 juli 1978, nr. 7992/77.

⁷⁵ EHRM, *Eweida en andere tegen Verenigd Koninkrijk*, 15 januari 2013, nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 en 36516/10.

⁷⁶ Risico van besmetting of risico van verwonding voor de patiënten en het personeelslid.

staan.

Voor het Hof⁷⁷ gaat het erom een goed evenwicht te bewaren tussen de rechten en vrijheden van elkeen, in dit geval, tussen het recht op godsdienstbeleving van de therapeute enerzijds en het recht van homoseksuele koppels om niet gediscrimineerd te worden op basis van hun seksuele geaardheid anderzijds.

Het Hof verklaarde dat de vrijheid van godsdienst van de werknemer beperkt kan worden als de beperking het legitieme doel nastreeft van bescherming van de rechten van anderen, met inbegrip van het recht van de homoseksuele personen om niet te worden gediscrimineerd omwille van hun seksuele geaardheid.

Op Belgisch niveau moeten we er hier op wijzen dat hoewel de werkgever de religieuze vrijheid van iedereen, en met name de interne religieuze beleving, moet respecteren, deze vrijheid toch niet onbeperkt is.

In de beslissing van de arbeidsrechtbank van Nijvel van 11 maart 1994,⁷⁸ mocht de arbeidsovereenkomst van een werknemer in een farmaceutisch bedrijf worden beëindigd wegens dringende redenen. De betrokkene bad tijdens zijn werkuren in een ruimte waar medicijnen werden geproduceerd. Hij negeerde daarbij de veiligheidsvoorschriften en de normen gerelateerd aan "goede farmaceutische productiepraktijken"⁷⁹ en bleef dit doen, ondanks waarschuwingen. Het farmaceutische bedrijf stond bovendien toe dat de werknemer zou bidden in het bedrijf, maar alleen tijdens de pauzes en in de pauzeruimte. De rechtbank besluit in deze termen: "Hoewel het klopt dat de uitoefening van een godsdienst buiten het bedrijf geen verband heeft met het gedrag van de werknemer of de behoeften van het bedrijf in de zin van artikel 63 [van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomst⁸⁰], het is iets anders als de werknemer deze eredienst binnen het bedrijf beoefent. Het is dan aan de werkgever om deze religieuze praktijk te reguleren en zelfs te verbieden tijdens de werkuren en in bepaalde lokalen."

§ 3. Het dragen van religieuze kentekens in privé-ondernemingen

Er werden aan de rechtbanken vooral vragen voorgelegd over het dragen van opvallende religieuze kentekens. De rechtspraak hierover is bijzonder onduidelijk en tegenstrijdig. De meeste zaken gaan over het dragen van de islamitische hoofddoek.

A. Algemeen

De eeuwenoude traditie (langer dan 3000 jaar) van het dragen van de hoofddoek, komt uit het Midden-Oosten en gaat vooraf aan het ontstaan van de islam in de 12e eeuw. Ook in de katholieke godsdienst vinden we nog sporen van dat gebruik (denk aan het dragen van de mantilla tijdens ontvangsten door de paus).⁸¹ Vandaag de dag wordt het dragen van de hoofddoek of sluier meestal

⁷⁷ EHRM, Eweida en andere tegen Verenigd Koninkrijk, 15 januari 2013, nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 en 36516/10.

⁷⁸ Arb.rb. Nijvel, 11 maart 1994, *JLMB* 1994, p. 1400

⁷⁹ Hij bad blootsvoets in een productiezone.

⁸⁰ BS 22 augustus 1978.

⁸¹ A. VAN DE WEYER, "Le port du voile islamique dans l'enseignement", *Scolanews*, 2010, nr.4, p. 1.

gekoppeld aan de islam en de islamitische traditie.

In de koran zijn verwijzingen naar het dragen van de hoofddoek zeldzaam⁸² en vaag, wat bijdraagt tot de controverse over het al dan niet verplichte karakter van deze traditie.⁸³ Ondanks deze religieuze discussies over de aard van het dragen ervan, is de hoofddoek regelmatig bron van onrust op de werkvloer, zowel in de private als in de publieke sector (*infra*).

Vaak wordt het dragen van een hoofddoek in een onderneming verboden door het arbeidsreglement of door regels waarbij de werkgever een verplichte neutrale kledij oplegt, of een verbod oplegt op het dragen van een hoofddeksel. Hoe moeten we dit soort verboden, die al dan niet openlijk gericht zijn tegen de islamitische hoofddoek, zien? Wat betekenen ze in het licht van de vrijheid van godsdienst en eredienst? Zijn ze discriminerend?

Om deze vragen te beantwoorden en zonder volledigheid na te streven, doen we hier een poging om enkele belangrijke uitspraken in de rechtspraak te analyseren. Het betreft meestal casuïstische uitspraken waarbij principes in concreto worden toegepast. Een analyse van elk geval is derhalve vereist om de beslissingen van de rechter goed te begrijpen.

B. Het verbod op het dragen van opvallende religieuze kentekens tegenover de vrijheid van de werknemer om zijn religie te beleven

In het besluit van de arbeidsrechtbank van Charleroi betreffende een verkoopster die, na haar bekering tot de islam, startte met het dragen van losse kleding -zonder hoofddoek- op de werkplek, besloot de rechter dat ontslag om dringende redenen niet gerechtvaardigd was.⁸⁴

De werkgever had de werkneemster verscheidene brieven gestuurd met de vraag om kleding te dragen in overeenstemming met de "klasse van de winkel" zonder dat de verkoopster daarop inging. Daarna besloot de werkgever haar te ontslaan omwille van dringende redenen. De verkoopster betwistte de grond voor de dringende redenen van het ontslag.

Het Hof oordeelde dat de redenen niet dringend waren en wel om verschillende redenen. In de eerste plaats was er eerder tussen werkgever en werknemers niets overeengekomen betreffende kledij op het werk. De keuze van de werkneemster om lossere kledij met sobere kleuren te dragen, was gerechtvaardigd vanuit het motief dat deze kledij meer werkgemak meebracht. Bovendien geeft het Hof aan dat de vrijheid van godsdienst een grondwettelijk gegarandeerd recht is en dat de uitoefening ervan op een normale manier geen fout kan zijn. Er was geen bewijs van misbruik van het recht op vrije godsdienstbeleving in hoofde van de werkneemster en de werkgever heeft niet geleden onder de situatie. De professionele kwaliteiten van de verkoopster werden niet betwist en de klanten leken niet te hebben geleden onder haar kledij, aangezien de winkel geen klachten ontving en er geen daling was in de verkoop.

De rechter gebruikte het argument van het ontbreken van een klacht om te rechtvaardigen dat de kledij niet in strijd was met de goede zeden, noch ongepast en dat ze strikt genomen geen religieus kenteken was.

De redenering van de rechter met betrekking tot de vrijheid van godsdienst lijkt te zijn dat als het

⁸² Hier kunnen wij voornamelijk verwijzen naar surat 24 "An-Nur", vers 30 en surat 33 "Al-Ahzab", verzen 53 en 59.

⁸³ A. VAN DE WEYER, "Le port du voile islamique dans l'enseignement", *Scolanews*, 2010, nr.4, p. 1.

⁸⁴ Arb.rb. Charleroi, 26 oktober 1992, *Soc.Kron.* 1993, p. 84.

gaat over een recht dat wordt gewaarborgd in de Grondwet, behalve in het geval van misbruik van dat recht, er geen sprake kan zijn van voldoende nalatigheid om een dringende reden te zijn voor het onmiddellijk en zonder compensatie verbreken van de arbeidsovereenkomst.

Het lijkt ons belangrijk om hier te benadrukken dat de werkgever geen rechtvaardiging kon inroepen op basis van een legitiem doel, zoals voorzien in de wet van 10 mei 2007 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, op basis van klachten van klanten. De discriminerende voorkeur van klanten is immers geen legitiem doel in de zin van de wetgeving ter bestrijding van discriminatie (*infra*).⁸⁵

A contrario, besliste het Brussels Arbeidshof in een arrest van 5 januari 2008, dat het ontslag om dringende redenen van een werkneemster die de hoofddoek droeg, gerechtvaardigd en niet-discriminerend was. In casu vroeg een verkoopster in een papierfabriek bij terugkeer na een lange afwezigheid aan haar werkgever om de islamitische hoofddoek te kunnen dragen, wat ze eerder niet deed. De werkgever weigerde. De werkneemster negeerde na haar terugkeer het verbod van de werkgever. Daarop werd ze ontslagen omwille van dringende redenen. Het Arbeidshof van Brussel is van mening dat dit ontslag om dringende redenen gerechtvaardigd is en brengt verschillende argumenten naar voor.

De werkneemster riep de vrijheid van godsdienst in om te rechtvaardigen dat ze de weigering van haar werkgever naast zich neerlegde. Het Arbeidshof is van mening dat vrijheid van godsdienst niet aan de orde is in het onderhavig geval, aangezien de werkgever de werkneemster niet ontsloeg vanwege haar islamitische geloof, maar wel wegens het dragen van een opzichtig religieus kenteken en daarbij handelend tegen de door de werkgever vastgestelde regels. Het Arbeidshof beroept zich ook op het imago van het merk, dat 'open, beschikbaar, sober, familiaal, en neutraal'⁸⁶ wil zijn en dat werd geschonden door de werkneemster. Het Hof beroept zich verder ook nog op het intern gebruik in het bedrijf waarbij werknemers die in contact komen met het publiek gepaste kledij dragen. Het Arbeidshof rechtvaardigt dus een beperking van de vrijheid tot godsdienstbeleving en is van mening dat een dergelijk gebruik niet discriminerend is als het van toepassing is op alle werknemers.

We moeten opmerken dat de verwijzing naar een gebruik om een beperking van de godsdienstbeleving te rechtvaardigen twijfelachtig is. Inderdaad, een gebruik is als bron van verplichting minder duidelijk, toegankelijk en voorspelbaar dan de wet of een schriftelijke overeenkomst. Deze beperking op de vrijheid van godsdienst door een gebruik kan in vraag worden gesteld.⁸⁷ Het Arbeidshof gebruikt het imago van het bedrijf om de weigering van de hoofddoek door het bedrijf toe te staan, zonder te rechtvaardigen hoe het dragen van opvallende religieuze tekens dit imago zou schaden. Daarom betreuren wij dat het Arbeidshof die redenering niet verder heeft onderbouwd.

C. Het verbod op het dragen van religieuze kentekens: een discriminerende praktijk in de zin van de wet van 10 mei 2007?

⁸⁵ Wetsontwerp ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, Kamer, *Parl.Doc.*, 2006-2007, nr. 51-2722/01.

⁸⁶ Volgens het bedrijf zelf.

⁸⁷ F. KRENC, *op. cit.*, p. 124.

Wanneer de werkgever expliciet het dragen verbiedt van opvallende religieuze kentekens of van de hoofddoek, maar ook wanneer de werkgever het dragen van hoofddekfels verbiedt of een neutrale kledij oplegt, is er sprake van een onderscheid tussen de werknemers. Sommigen zullen immers, al naargelang hun godsdienst, de islamitische hoofddoek, de kippa, of de tulband moeten afleggen, terwijl anderen meer discrete kentekens zoals het kruisje, het handje van Fatima of de Davidster kunnen blijven dragen. De vraag rijst of dit onderscheid al dan niet gerechtvaardigd is in de zin van de wet van 10 mei 2007.⁸⁸ In voorkomend geval zal de praktijk van de werkgever niet worden beschouwd als discriminerend.

In het geval van een direct onderscheid,⁸⁹ kan de praktijk alleen worden gerechtvaardigd door een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste, terwijl het indirect onderscheid kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel.

1. Het direct onderscheid gerechtvaardigd door een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste

Een recente beslissing van de arbeidsrechtbank van Tongeren⁹⁰ ging over een jonge vrouw met hoofddoek die haar ontslag en de niet-verlenging van haar arbeidsovereenkomst aanklaagde. Deze jonge vrouw droeg op haar eerste werkdag een hoofddoek, waarop in eerste instantie geen reactie kwam van de werkgever. Anderhalve maand nadien informeerde het bedrijf de verkoopster dat haar hoofddoek het onderwerp was van klachten van klanten en werd ze gevraagd om haar hoofddoek af te doen of om een andere job te accepteren in de *backoffice*. De jonge vrouw weigerde, waarop de werkgever besloot haar contract niet te vernieuwen. Tijdens de procedures voor de arbeidsrechtbank van Tongeren bracht het bedrijf in dat de neutraliteit van de werknemer een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste was. Dit argument werd verworpen door de rechtbank die van mening was dat het begrip strikt moet worden geïnterpreteerd, rekening houdend met de aard van de functie en de omstandigheden van het geval. De rechtbank besliste dat het onderscheid door het bedrijf niet gerechtvaardigd was door een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste:

*“Men kan onmogelijk voorhouden dat het verbod tot het dragen van religieuze symbolen voor een medewerkster van H. B. een wezenlijk en bepalen beroepsvereiste uitmaakt. Het niet dragen van enig uiterlijk teken van geloof door een verkoopster is geen noodzakelijke beroepskwalificatie (hoogstens is het nuttig of gepast). Er is bijgevolg niet voldaan aan de voorwaarden die dienen vervuld te zijn om het onderscheid te rechtvaardigen aan de hand van de uitzondering van de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste. Aangezien er geen andere mogelijkheid is om direct onderscheid op grond van geloof in het kader van de arbeidsverhoudingen te rechtvaardigen, is er sprake van een ongeoorloofde directe discriminatie op grond van geloof”.*⁹¹

Het concept van wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is een nogal vaag begrip dat geen voordeel heeft bij een duidelijke definitie. Het is dan ook aan de rechter om geval per geval te

⁸⁸ Wet 10 mei 2007 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007.

⁸⁹ Voor een definitie van die concepten, *supra* (Titel I, ondertitel 3, hoofdstuk 1).

⁹⁰ Arb.rb. Tongeren, 2 januari 2013, AR 11/2142/A, www.juridat.be.

⁹¹ Arb.rb. Tongeren, 2 januari 2013, AR 11/2142/A, www.juridat.be.

oordelen of de kenmerken van het onderscheid al dan niet een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste zijn. Bij deze casuïstische methode, hoewel interessant omdat ze toelaat mogelijkheden en situaties breed te overzien, loopt men niettemin het risico dat de rechtspraak de sociale verhoudingen reflecteert, zonder hiervan de nodige afstand te nemen, wat een averechts effect heeft en niets verandert.⁹²

De arbeidsrechtbank van Tongeren weigerde in overweging te nemen dat de neutraliteit van de werknemer een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt. Ter herinnering, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste bevat twee componenten: ze moet worden onderzocht volgens de functie die de werknemer uitoefent en ze moet beantwoorden aan een legitiem doel (*supra*). We mogen ook niet uit het oog verliezen dat het legitieme doel zelf niet discriminerend mag zijn, wat volgens ons betekent dat maatregelen omwille van (discriminerende) vorderingen van cliënten, andere werknemers of de werkgever, niet kunnen worden beschouwd als gerechtvaardigd.

Bovendien is de wezenlijke en bepalende beroepsvereiste een grond van rechtvaardiging waarmee spaarzaam moet worden omgesprongen⁹³ en die daarom geen restcategorie mag zijn waarin elk onderscheid op basis van een religieus criterium gerechtvaardigd zou zijn.

2. Het indirect onderscheid gerechtvaardigd door een legitiem doel

Reeds in het stadium van de aanwerving kan een indirect onderscheid worden gemaakt door de werkgever wanneer die op basis van een religieus criterium beslist om een kandidaat niet aan te werven. In dat geval, kan dit onderscheid objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel.

In die zin is de weigering van de werkgever om een islamitische kandidate aan te werven die (op verzoek van de RVA) op sollicitatiegesprek kwam voor een functie binnen een naaiatelier en tijdens het gesprek aangaf dat ze haar hoofddoek tijdens de werkuren niet wilde afdoen, niet discriminerend. Die beslissing werd immers genomen om veiligheidsredenen, ter bescherming van de werknemster.⁹⁴

Volgens het Arbeidshof van Antwerpen, streefden de door het bedrijf ingeroepen gronden een legitiem doel na, met name de veiligheid van de werknemers, rekening houdend met de aard van de functie en met de machines en instrumenten die de werknemers gebruiken. Bovendien is de maatregel om deze doelstelling te bereiken gerechtvaardigd en redelijk in de zin van het besluit van het Hof.

Het is duidelijk dat beveiligingsproblemen een legitiem doel zijn dat de werkgever toelaat van zijn werknemers te eisen dat ze hun hoofddekens en opvallende religieuze kentekens die een gevaar

⁹² V. VAN DER PLANCKE, "Les effets du droit européen anti-discrimatoire en Belgique : quelques originalités", *Annales de la Faculté de Droit-Economie-Administration de l'Université de Metz*, nr. 7, 2007, p. 177-201.

⁹³ Wetsontwerp betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. *Parl.Doc.*, Kamer 2006-2007, nr. 51-2722/01.

⁹⁴ Arb.hof Antwerpen, 3 juni 2004, AR 2020161, www.juridat.be.

voor hen vomen afdoen. Deze redenering wordt versterkt door de verplichting voor de werkgever om de veiligheid van zijn werknemers en derden te garanderen en ervoor te zorgen dat het werk onder de veiligst mogelijke voorwaarden plaatsvindt.⁹⁵

Het werk aan de productieketen, op een bouwwerf of in enige andere sector die omwille van de veiligheid van werknemers of derden verbiedt om eender welk persoonlijk voorwerp of hoofddekseel te dragen, is daarom een legitiem doel dat het indirect onderscheid rechtvaardigt.

Waar veiligheid of hygiëne duidelijk een legitiem doel zijn, is het veel minder gemakkelijk om stelling in te nemen als het legitieme doel dat het bedrijf inroept een beleid van neutraliteit is.

Inzake het beleid rond neutraliteit trekt een besluit van de arbeidsrechtbank van Antwerpen onze aandacht.⁹⁶ De rechter is van mening dat, waar het ging over de functie van receptioniste, het verbod door de werkgever op het dragen van alle religieuze symbolen wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, namelijk neutraliteit in het bedrijf, maar ook ten aanzien van het cliënteel. Het indirecte onderscheid kan worden gerechtvaardigd door een legitiem doel. De rechtbank oordeelde aldus:

*“Vanuit de bekommernis om een harmonieuze samenwerking en samenleving tussen de werknemers onderling enerzijds en tussen de werknemers en het cliënteel anderzijds te bevorderen en te vrijwaren, dienen de instructies van de werkgever aan zijn personeel om er zich van te onthouden uiterlijke tekens van religieuze, filosofische en politieke overtuiging te dragen, te worden aangemerkt als een gerechtvaardigde en redelijke eis”.*⁹⁷

Deze redenering werd overgenomen door de arbeidsrechtbank van Brussel, die van mening is dat een beleid van neutraliteit binnen het bedrijf een legitiem doel is dat het indirecte onderscheid rechtvaardigt.⁹⁸

Hier dient echter te worden opgemerkt dat het loutere feit dat de functie resulteert in contacten met klanten, op zichzelf niet voldoende is om discriminerend gedrag van de werkgever te rechtvaardigen.^{99/100}

§4. Een gevaarlijke juridische schermerzone?

De rechtspraak op dit gebied lijkt verdeeld te zijn en de beperkingen op de vrijheid van godsdienst lijken te kunnen worden toegelaten al naargelang de omstandigheden. Er is geen duidelijk standpunt in de rechtspraak, wat kan leiden tot discussies en verwarring bij alle actoren in de arbeidswereld.

Deze juridische onzekerheid kan gevaarlijk zijn, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.

⁹⁵ Art. 20, 2°, Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst.

⁹⁶ Arb.hof Antwerpen, 27 april 2010, *Juristenkrant*, 2010, liv. 210, p.1.

⁹⁷ Arb.hof Antwerpen, 27 april 2010, *Juristenkrant*, 2010, liv. 210, p.1.

⁹⁸ Arb.rb. Brussel, 24 september 2012, www.vlex.be (raadpleging 8 juli 2013).

⁹⁹ Arb.hof Brussel, 28 augustus 2009, *Soc.Kron.* 2010, p. 260: *in casu* weigerde het bedrijf om arbeiders van buitenlandse afkomst aan te werven omdat die arbeiders in contact zouden zijn met klanten die geen zin hadden om buitenlandse arbeiders bij hen te zien werken. De rechtbank oordeelde dat dit argument van de onderneming niet verantwoordt dat de ondermijning een onderscheid op basis van ethnische afkomst maakt in de aanwerving van het personeel.

¹⁰⁰ Merk op dat deze rechtspraak van het arbeidshof van Brussel de teleologische interpretatie bevestigt van het begrip 'legitiem doel'. De voorbereidende werkzaamheden voor de wet van 10 mei 2007 geven aan dat discriminerende eisen van de klanten geen legitiem doel zijn (*supra*).

De werkgever bevindt zich in een delicate positie wanneer hij beslissingen neemt en zijn bedrijfsbeleid uitstippelt. De werknemer heeft geen zekerheid over de reikwijdte van zijn rechten en plichten inzake zijn filosofische of religieuze vrijheid.

Geconfronteerd met deze situatie, proberen sommige organisaties oplossingen voor te stellen. Bij wijze van voorbeeld en ter vergelijking, citeren we hier het standpunt van de voormalige (Franse) *Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité* (H.A.L.D.E.),¹⁰¹ over het principe van godsdienstvrijheid in de onderneming.¹⁰² Dit principe is niettemin genuanceerd, in die zin dat er getracht moet worden naar een evenwicht tussen deze vrijheid en de ondergeschiktheid van de werknemer in het kader van zijn arbeidsovereenkomst. De vrijheid van de werknemer om zijn godsdienst te beleven is dus beperkt binnen bepaalde grenzen en de werknemer kan worden beperkt in zijn vrijheid. De H.A.L.D.E. is van mening dat het verbod op bekeringsdrang een eerste beperking is, maar dat het eenvoudig dragen van religieuze kentekenen niet wijst op bekeringsdrang. De H.A.L.D.E. is ook van mening dat vrijheid van godsdienst kan worden beperkt "omwille van de veiligheid op het werk en omwille van de gezondheid, of vanwege de aard van de taken die de werknemer dient uit te voeren".

Wat België betreft, lijkt het niet opportuun om hier verder uit te weiden over de standpunten van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (CGKR) dat zich ook met deze kwesties bezighoudt, aangezien het CGKR opdrachtgever is van deze studie.¹⁰³

Afdeling 3 – De ambtenaar, zijn rechten en vrijheden tegenover de plicht tot neutraliteit

Wat betreft de vele discussies over het bestaan van een neutraliteitsbeginsel of neutraliteitsverplichting in het Belgisch recht,¹⁰⁴ kozen we ervoor om niet in te gaan op gedetailleerde juridische overwegingen, in de éne richting, noch in de andere, omdat het ons ver weg zou leiden van ons eigenlijk onderzoeksonderwerp. Een van de redenen is dat, als het neutraliteitsbeginsel fundamenteel verankerd zou zijn in ons recht en er een duidelijke en ondubbelzinnige definitie zou bestaan, zoals bijvoorbeeld in het Franse recht, er minder en minder emotionele discussies zijn over het dragen van religieuze symbolen. Hierna hebben we het daarom uitsluitend over de neutraliteitsplicht.

§ 1. De neutraliteitsplicht: het concept

Het concept van neutraliteit staat centraal bij het overheidsperoneel. Dat concept is vaag en veelvormig en er is geen wettelijke definitie, al erkende de Raad van State de grondwettelijke waarde ervan.¹⁰⁵ Deze neutraliteit lijkt vooral voort te vloeien uit drie artikelen van de Belgische

¹⁰¹ Sedert 2010 vervangen door '*le Défenseur des droits*', www.defenseurdesdroits.fr (10 april 2013).

¹⁰² H.A.L.D.E., Délibération nr. 2009-117, 6 april 2009.

¹⁰³ Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding is opdrachtgever van deze studie. Voor meer informatie over hun standpunten verwijzen we naar www.diversiteit.be.

¹⁰⁴ Zie voor dit onderwerp V. FLOHIMONT, "Neutralité et impartialité dans l'externalisation des missions de service public : réalité ou utopie?" in CABUY, Y. en WOLTERS, J.-M. (ed.), *Externalisation des missions des pouvoirs locaux*, Bruxelles, Larcier, Performance publique, vol. 4, 2010, pp. 3-28 ; CGKR, *Veruiterlijking van overtuigingen : stand van zaken en werkpistes*, <http://veruiterlijkingen.diversiteit.be/referentiedocument.pdf>.

¹⁰⁵ Advies van de Raad van State nr. 44.521/AG van 20 mei 2008 over het wetsvoorstel houdende toepassing van de scheiding van de Staat en de religieuze of niet-confessionele levensbeschouwelijke organisaties of gemeenschappen,

Grondwet¹⁰⁶: artikel 19 over de vrijheid van godsdienst en eredienst, artikel 20 dat verbiedt dat iedereen de handelingen en erediensten van een godsdienst volgen moet en artikel 21, dat staatsinterventie voorkomt in de benoeming van de bedienaars van erediensten. Bovendien voorziet en gebiedt artikel 8 van het koninklijk besluit van 14 juni 2007 met betrekking tot het statuut van het rijkspersoneel¹⁰⁷ de verplichting tot neutraliteit: *“De rijksambtenaar behandelt de gebruikers van zijn diensten met welwillendheid. In de manier waarop hij de vragen van de gebruikers beantwoordt of waarop hij de dossiers behandelt, eerbiedigt hij op een strikte manier de beginselen van neutraliteit, van gelijkheid in behandeling en van naleving van de wetten, de reglementen en de richtlijnen. Wanneer hij bij zijn ambtsuitoefening in contact komt met het publiek vermijdt de rijksambtenaar elk woord, elke houding, elk voorkomen, die van die aard zouden kunnen zijn dat ze het vertrouwen van het publiek in zijn volledige neutraliteit, in zijn bekwaamheid of in zijn waardigheid in het gedrang zouden kunnen brengen.”*

Zeer recent heeft de Commissie van binnenlandse zaken en toerisme van het Waals Parlement, een akkoord bereikt over een voorstel van decreet met betrekking tot het dragen van religieuze kentekens voor de *“agents communaux, des CPAS, (aux) membres des collèges, collèges provinciaux ou d'autres structures encore”*.¹⁰⁸

Dit voorstel van decreet beoogt de neutraliteit te garanderen van de openbare dienstverlening door aan de betrokken ambtenaren te verbieden om religieuze kentekens ('des signes distinctifs et convictionnels') te dragen bij de uitoefening van hun taken. De neutraliteit is dus voorzien voor de ambtenaren en niet voor de gebruikers van de openbare dienst. Het decreet werd tot op heden niet gestemd.

Voor het CGKR zijn er verschillende manieren om neutraliteit te waarborgen: gaande van inclusieve neutraliteit (ambtenaren kunnen alle religieuze symbolen van hun keuze dragen, de dienst is de enige die neutraal moet zijn en het uiterlijk van de ambtenaar heeft geen invloed op deze neutraliteit) tot exclusieve neutraliteit (ambtenaren kunnen geen religieuze kentekens dragen, de dienstverlening en het uiterlijk van de ambtenaar moeten voldoen aan de eis van neutraliteit) en alle vormen die liggen tussen deze twee extremen.¹⁰⁹

De afdeling wetgeving van de Raad van State is van mening dat de neutraliteit van de overheid in een democratische rechtsstaat¹¹⁰ nodig is omdat haar gezag er een is van alle burgers, zonder dat er een onderscheid op basis van godsdienst kan worden gemaakt tussen burgers. In dit perspectief is het normaal om te verwachten dat de beambten ook voldoen aan dat principe.¹¹¹

Het beginsel lijkt goed ingeburgerd, maar de modaliteiten en voorwaarden rondom dit beginsel en

Senaat, *Parl.Doc.*, 2007-2008, nr. 4-351/2, p. 8.

¹⁰⁶ Grondwet 17 februari 1994, *BS* 17 février 1994.

¹⁰⁷ KB 14 juni 2007 houdende wijziging van verscheidene reglementaire bepalingen, *BS* 22 juni 2007.

¹⁰⁸ Integraal verslag, Openbare zitting van de Commissie, Commissie voor binnenlandse zaken en toerisme, *W.Parl., Parl.Doc.*, 2012-2013, C.R.I.C. nr.123.

¹⁰⁹ CGKR, Veruiterlijkingen van overtuigingen. Stand van zaken en werkpistes, beschikbaar op http://veruiterlijkingen.diversiteit.be/hoofddoeken/files/File/veruiterlijkingen_NL_web-0111.pdf.

¹¹⁰ RvSt 21 april 2008, advies nr. 44.351/1/2/3/4 over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen (I), *Parl.Doc.*, *Kamer* 2007-2008, nr. 52-1200/1, p. 249.

¹¹¹ RvSt 20 mei 2008, advies nr. 44.521/AG over het wetsvoorstel houdende toepassing van de scheiding van de Staat en de religieuze of niet-confessionele levensbeschouwelijke organisaties of gemeenschappen, Senaat, *Parl.Doc.*, 2007-2008, nr. 4-351/2, p. 8.

hoe het moet worden uitgevoerd roepen meer vragen op. De Raad van State geeft in zijn advies nr. 44.521/AG op 20 mei 2008 (*supra*) aan dat wanneer deze neutraliteit niet beperkt blijft tot de uitoefening van de functies, maar zou worden uitgebreid naar de uiterlijke manifestatie van religieuze overtuigingen, het zou gaan om een beperking van de vrijheid van godsdienst die daarom moet voldoen aan alle voorwaarden die eraan zijn gekoppeld.

Krachtens artikel 19 van de Grondwet en artikel 18 §3 van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, en artikel 9 §2 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, bestaan deze voorwaarden erin dat de beperkingen op de vrijheid van godsdienst voorzien zijn door de wet en noodzakelijk zijn in een democratische samenleving.

Het wetsbegrip is een autonoom concept in de zin van het Verdrag, dat niet alleen verwijst naar wat wordt verstaan onder 'recht' in onze interne wetgeving.¹¹² De term wet verwijst naar de materiële betekenis van het concept.¹¹³ Om gekwalificeerd te worden als 'wet' moet de normering niettemin bepaalde kenmerken hebben: zij moet voldoende toegankelijk en voorspelbaar zijn.¹¹⁴

§ 2. Rechtspraak van het Europese Hof van de mensenrechten

De rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens is verhelderend over de plaats van de neutraliteit met betrekking tot de vrijheid van godsdienstbeleving.

Het Europees Hof voor de rechten van de mens laat de nationale wetgevers enige speelruimte in het zoeken naar een evenwicht tussen, enerzijds, de vrijheid van godsdienst die het toekent aan overheidsambtenaren, en aan de andere kant, het rechtmatig belang dat een democratische staat heeft om zich te mengen in dit fundamentele recht. Het Hof onderzoekt dus *in concreto* de beperkingen van de godsdienstvrijheid waarvoor het gevat wordt, rekening houdend met alle concrete omstandigheden van de zaak.¹¹⁵

In de zaken *Sahin tegen Turkije*¹¹⁶ en *Kurtulmus tegen Turkije*^{117/118} heeft het Europees Hof voor de rechten van de mens bijvoorbeeld rekening gehouden met de bijzondere situatie van neutraliteit in Turkije, waarbij de meer extremistische groepen gevaar opleveren voor de grondslagen van de staat, om inmenging van de Turkse wetgever te aanvaarden toen deze het dragen van religieuze kentekens verbood. Deze benadering in concreto leidt tot een casuïstieke beoordeling van de gevallen die bij het Hof aanhangig worden gemaakt.

Naar aanleiding van het arrest *Eweida en anderen v. Verenigd Koninkrijk*,¹¹⁹ werd het Hof gevraagd om het geval te overwegen van een ambtenaar,¹²⁰ die vanwege zijn christelijk geloof weigerde burgerlijke partnerschappen voor homoseksuele paren af te sluiten. Het Hof van de rechten van de mens heeft bij deze gelegenheid besloten dat de disciplinaire maatregelen tegen de ambtenaar niet

¹¹² RvSt. 21 december 2003, x tegen ville de Charleroi, nr. 210.000.

¹¹³ RvSt. 21 december 2003, x tegen ville de Charleroi, nr. 210.000.

¹¹⁴ EHRM, *Sunday Times tegen Verenigd Koninkrijk*, 26 april 1979, nr. 6538/74.

¹¹⁵ EHRM, *Sunday Times tegen Verenigd Koninkrijk*, 26 april 1979, nr. 6538/74, p. 12.

¹¹⁶ EHRM, *Leyla Sahin tegen Turkije*, 29 juni 2004, nr. 44774/98.

¹¹⁷ EHRM, *Kurtulmus tegen Turkije*, 24 januari 2006, nr. 65500/01.

¹¹⁸ We komen uitgebreider terug op deze beslissingen in het meer specifieke kader van de vrijheid van onderwijs van de leerkracht (*infra*).

¹¹⁹ EHRM, *Eweida en andere tegen Verenigd Koninkrijk*, 15 januari 2013, nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10.

¹²⁰ Die een functie van staatsdienaar bekleedt.

onevenredig waren en zag geen schending van zijn vrijheid van godsdienst rekening houdend met het evenwicht tussen de individuele rechten en vrijheden en de functies die hem werden toevertrouwd.

§ 3. De Raad van State en de neutraliteit

Naar aanleiding van een -ondertussen ingetrokken- wetsvoorstel over de scheiding tussen de staat en (organisaties van) religieuze en filosofische niet-confessionele gemeenschappen,¹²¹ heeft de Raad van State advies gegeven over het wetsontwerp waarvan artikel 5 luidde als volgt: "De ambtenaren van de overheid onthouden zich, in de uitoefening van hun functies, van het uiten van elke vorm van filosofische, religieuze, Gemeenschaps of partijdige meningen".

Deze poging om in de wetgeving een neutraliteitsbeginsel op te nemen voor ambtenaren vormt het onderwerp van een gedetailleerde analyse van de Raad van State. Voor deze laatste kan de zeer ruime reikwijdte van dit artikel (dat handelt over al het overheidsperoneel, zonder onderscheid tussen personeel dat rechtstreeks in contact komt met het publiek en personeel dat niet in contact komt met het publiek) worden beschouwd als een ongerechtvaardigde inmenging ten aanzien van de criteria van het Europees Hof van de rechten van de mens. De Raad van State pleit er daarom voor om vooraf dit zeer brede toepassingsgebied te rechtvaardigen.

Afdeling 4 – De bijzondere plaats van leerkrachten met betrekking tot de vrijheid van godsdienst

§ 1. Het onderwijs en de vrijheid van godsdienst

A. Algemeen

De zaak *X v. Verenigd Koninkrijk* bracht het thema van vrijheid van godsdienstbeleving in het onderwijs voor de Europese Commissie voor de rechten van de mens.¹²² Voor werknemers is de Commissie duidelijk: de vrijheid op godsdienstbeleving kan worden beperkt door contractuele verplichtingen eigen aan een functie als leraar (*infra*). De Commissie geeft ook aan dat in het onderhavige geval, geen discriminatie kan worden ingeroepen door de aanvrager aangezien zijn situatie niet nadeliger is dan die van andere leerkrachten in een vergelijkbare situatie. De aanvrager probeerde discriminatie te bewijzen op grond van een vergelijking met de situatie van joodse kinderen, die hij beschouwde als voordeliger. De Commissie verwierpt dit argument op de grond dat de situatie van de leerlingen niet vergelijkbaar is met die van leraren. De Commissie lijkt dan ook toe te geven dat verschillende regels kunnen bestaan afhankelijk van de groep waarvoor zij gelden.

In principe kan de godsdienstvrijheid van leraren dus worden beperkt. De situatie van het onderwijs heeft in België een bijzonder karakter in het licht van het neutraliteitsvereiste.

¹²¹ Wetsvoorstel houdende toepassing van de scheiding van de Staat en de religieuze of niet-confessionele levensbeschouwelijke organisaties of gemeenschappen, Senaat, *Parl.Doc.*, 2007-2008, nr. 4-351/1.

¹²² Eur.Com.RM., *X tegen Verenigd Koninkrijk*, 12 maart 1981, nr. 8160/78.

B. De neutraliteit van het onderwijs: een grondwettelijk beginsel

De heel eigen plaats van het onderwijs en de leerkracht in de samenleving, maakt de relatie tussen de onderwijssector en godsdienstvrijheid nog specialer. Uitsluitend in dat bijzonder kader vinden we formele wetgevende bronnen voor de neutraliteitsplicht.

Artikel 24, § 1, lid 3 van de Belgische Grondwet stelt: "De gemeenschap richt neutraal onderwijs in. De neutraliteit houdt onder meer in, de eerbied voor de filosofische, ideologische of godsdienstige opvattingen van de ouders en de leerlingen" terwijl lid 2 van hetzelfde artikel bepaalt dat de gemeenschappen de keuzevrijheid van de ouders moeten waarborgen. Dit betekent dat de Gemeenschappen verplicht zijn tot het organiseren van een neutraal onderwijs.

De parlementaire documenten met betrekking tot de herziening van de Grondwet geven meer inzicht in wat de grondwetgever bedoelt met neutraliteit: "[een neutrale school] is gebaseerd op positieve erkenning en waardering van de diversiteit van opvattingen en houdingen en, meer nog, gericht op gemeenschappelijke waarden".

Gevraagd om zich uit te spreken over de neutraliteitskwestie in het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, interpreteert het Grondwettelijk Hof de grondwettelijke plicht tot neutraliteit in het onderwijs als verbod voor de overheden op het aanmoedigen, discrimineren of opleggen van filosofische, ideologische of religieuze concepten.¹²³

Bovendien moeten we benadrukken dat de wetgever het begrip neutraliteit ziet als iets wat kan evolueren en niet statisch is,¹²⁴ ondanks de minimale inhoud die vastligt in de Grondwet en waarvan de Gemeenschappen niet kunnen afwijken.¹²⁵ Buiten dit minimum kunnen de Gemeenschappen elk en onafhankelijk van elkaar het concept invullen. De grondwettelijke plicht tot neutraliteit werd dan ook verfijnd en uitgewerkt door elk van de voor onderwijs bevoegde Gemeenschappen.

Het Decreet van de Federatie Brussel Wallonië van 17 december 2003¹²⁶ behandelt specifiek de kwestie van de neutraliteit in de context van het onderwijs. Het decreet geldt voor het gesubsidieerd onderwijs georganiseerd door de Franse Gemeenschap, de provincies, de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en door iedere publiekrechtelijke rechtspersoon die valt onder het officieel gesubsidieerd onderwijs, maar ook voor alle instanties van het niet-confessioneel vrij gesubsidieerd onderwijs.¹²⁷

De toepassing van dit decreet betekent dat, in het kader van het onderwijs, de feiten objectief moeten worden uiteengezet en besproken, met respect voor de verscheidenheid aan opvattingen en in een geest van verdraagzaamheid, zodat elke leerling wordt voorbereid op zijn rol van

¹²³ GwH 15 maart 2011, nr. 40/2011.

¹²⁴ Senaat, *Parl. Doc.*, buitengewone zitting, 1988, nr.1 100-1/2°, pp. 62-63.

¹²⁵ GwH 15 maart 2011, nr. 40/2011.

¹²⁶ Decreet van de Franse Gemeenschap 17 december 2003 houdende organisatie van de neutraliteit eigen aan het gesubsidieerd officieel onderwijs en houdende diverse maatregelen inzake onderwijs, *BS* 21 januari 2004.

¹²⁷ Decreet van de Franse Gemeenschap 17 december 2003 houdende organisatie van de neutraliteit eigen aan het gesubsidieerd officieel onderwijs en houdende diverse maatregelen inzake onderwijs, *BS* 21 januari 2004, art. 1.

verantwoordelijke burger in een pluralistische samenleving;¹²⁸ met respect ook voor de fundamentele rechten en vrijheden die door de internationale en nationale wetten en reglementen terzake worden gewaarborgd, en dit alles met respect voor de gewetensvrijheid van de leerlingen

Soms lijkt de neutraliteitsplicht in sommige aspecten inclusief, en soms exclusief. Leerlingen hebben, in de ogen van de Franse Gemeenschap, dan ook het recht om hun religie of overtuigingen te beleven: *“la liberté de rechercher, de recevoir et de répandre des informations et des idées par tout moyen du choix de l'élève et de l'étudiant à condition que soient sauvegardés les droits de l'homme, la réputation d'autrui, la sécurité nationale, l'ordre public, la santé et la moralité publique”*.

Van scholen wordt ook verwacht dat deze vrijheden opgenomen worden in het schoolreglement.¹²⁹ Wat de studenten betreft lijkt het erop dat uit deze artikelen een plicht tot inclusieve neutraliteit kan worden afgeleid, omdat ze schijnbaar alle beschikbare middelen kunnen gebruiken om hun filosofische overtuigingen te beleven. Vergeet echter niet dat het reglement van de instelling waar de leerling is ingeschreven, de modaliteiten van dit recht bepaalt, en dat dat reglement mogelijk het dragen van religieuze kentekenen kan uitsluiten binnen de instelling.

Het is dan ook verrassend dat het decreet neutraliteit in exclusieve zin oplegt aan de leerkracht, door te voorzien dat deze de plicht heeft om zich terughoudend op te stellen in zijn opvattingen, dat hij het geloof van iedereen moet eerbiedigen wanneer hij vragen behandelt die raken aan hun overtuigingen en dat hij zich moet onthouden van partijdige opmerkingen, zoals hij ervoor moet zorgen geen godsdienstige of levensbeschouwelijke bekeringsdrang aan de dag te leggen.¹³⁰

Let wel: tot op heden zijn leerkrachten levensbeschouwelijke vakken niet gehouden aan dezelfde eisen als leraren die andere vakken doceren (*infra*). Dit decreet lijkt geen duidelijk antwoord te geven op de vraag over de godsdienstvrijheid van leerkrachten, met slechts weinig duidelijke aanwijzingen van de betekenis die moet worden gegeven aan de plicht tot neutraliteit. We moeten ons daarom richten op de rechtspraak voor de interpretatie ervan en meer bepaald de rechtspraak van de Raad van State over de kwestie van het dragen van de hoofddoek.

De Vlaamse Gemeenschap lijkt de kwestie anders te benaderen dan de Federatie Wallonië - Brussel. In 1989 was ze het onderwerp van een 'Neutraliteitsverklaring van het gemeenschapsonderwijs'¹³¹ maar het is pas in 1998 dat de vraag decretaal wordt aangepakt (en dan nog op een zijdelingse manier).¹³² Dit decreet beoogt voornamelijk het bepalen van de structuur van het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Het decreet bepaalt dat de besluitvormende organen van de scholen alsmede leden van het schoolpersoneel de Neutraliteitsverklaring uit 1989 dienen te respecteren.¹³³ Het decreet stelt ook de Raad van het Gemeenschapsonderwijs (GO!) in, die ondermeer de uitvoering van de neutraliteitsverklaring als

¹²⁸ Decreet van de Franse Gemeenschap 17 december 2003 houdende organisatie van de neutraliteit eigen aan het gesubsidieerd officieel onderwijs en houdende diverse maatregelen inzake onderwijs, BS 21 januari 2004, art. 2.

¹²⁹ Decreet van de Franse Gemeenschap 17 december 2003 houdende organisatie van de neutraliteit eigen aan het gesubsidieerd officieel onderwijs en houdende diverse maatregelen inzake onderwijs, BS 21 januari 2004, art. 4.

¹³⁰ Decreet van de Franse Gemeenschap 17 december 2003 houdende organisatie van de neutraliteit eigen aan het gesubsidieerd officieel onderwijs en houdende diverse maatregelen inzake onderwijs, BS 21 januari 2004, art. 5.

¹³¹ Neutraliteitsverklaring van het gemeenschapsonderwijs, 25 mei 1989, BS 3 april 1990.

¹³² Bijzonder decreet 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, BS 30 september 1998.

¹³³ Bijzonder decreet 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, BS 30 september 1998, art. 6 en 65.

opdracht heeft.¹³⁴ Deze Raad heeft een eigen pedagogisch project uitgewerkt en geïmplementeerd dat de ideologische waarden van het onderwijsnet beschrijft. De Raad heeft ook een neutraliteitsverklaring opgesteld die elke leerkracht moet ondertekenen.¹³⁵ In dat kader kan de Vlaamse leerkracht, onder bepaalde voorwaarden, zijn persoonlijk engagement onthullen. Men zou er dus van kunnen uitgaan dat de lesgever zijn religieuze opvatting zou kunnen laten blijken, ook al klinkt de interpretatie van de GO! anders.

C. Het dragen van de hoofddoek door een leerkracht

Voor F. KRENC lijkt de belangrijkste vraag inzake godsdienstvrijheid voor leerkrachten de specifieke kwestie van het dragen van de islamitische hoofddoek te zijn.¹³⁶

Het Europees Hof voor de rechten van de mens heeft een onderzoek *in concreto* gevoerd ter gelegenheid van zijn arresten *Dahlab tegen Zwitserland*¹³⁷ en *Kurtulmus tegen Turkije*,¹³⁸ over het principe van godsdienstvrijheid bij het dragen van de islamitische hoofddoek door een leerkracht.

In de zaak *Dahlab tegen Zwitserland*, kreeg een lerares het verbod op het dragen van de islamitische hoofddoek tijdens de lessen. Een beperking in de vrijheid van godsdienst van de lerares, moet worden gerechtvaardigd overeenkomstig lid 2 van artikel 9 van het Verdrag inzake de rechten van de mens.¹³⁹

Het Europees Hof besliste dat het verbod op het dragen van de hoofddoek legitiem en gerechtvaardigd was. Het Hof stelt dat zijn beslissing sterk is beïnvloed door de jeugdige leeftijd (tussen 4 en 8 jaar) van de kinderen die mevrouw Dahlab onder haar hoede had. Dergelijke jonge leerlingen stellen veel vragen en zijn gemakkelijk beïnvloedbaar, zodat men een mogelijk 'wervende werking' van de hoofddoek niet kan uitsluiten. Het dragen van de hoofddoek 'lijkt te worden opgelegd door een voorschrift van de Koran dat, zoals de Zwitserse rechtbank zegt, moeilijk te verenigen is met het principe van de gelijkheid van de geslachten. Bovendien lijkt het dragen van de hoofddoek moeilijk te verenigen met de boodschap van verdraagzaamheid, respect voor anderen en vooral gelijkheid en non-discriminatie die iedere onderwijzer in een democratie moet doorgeven aan zijn leerlingen.'

Deze overweging speelde mee in de afweging van de belangen van de lerares tegenover de bescherming van de leerling, waarbij het Europees Hof voor de rechten van de mens besluit dat de Zwitserse autoriteiten hun recht om de godsdienstvrijheid van de lerares te beperken door het dragen van de islamitische hoofddoek tijdens de uitoefening van haar functies te verbieden, niet

¹³⁴ Bijzonder decreet 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, BS 30 september 1998, art. 33, §1er, 1°.

¹³⁵ Neutraliteitsverklaring van het GO!, 28 april 2006: "Ik weet dat ik mijn persoonlijk engagement kan en mag bekendmaken als de opvoedings- of onderwijssituatie daartoe aanleiding geeft. Dit doe ik echter op bedachtzame en voorname wijze, wat betekent dat ik me zeker onthoud van elke vorm van indoctrinatie en/of bekeringsijver".

¹³⁶ F. KRENC, *op. cit.*, p. 130.

¹³⁷ EHRM, *Dahlab tegen Zwitserland*, 15 februari 2001, nr. 42393/98.

¹³⁸ EHRM, *Kurtulmus tegen Turkije*, 24 januari 2006, nr. 65500/01.

¹³⁹ Artikel 9, §2: "De vrijheid zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uiting te brengen kan aan geen andere beperkingen worden onderworpen dan die die bij de wet zijn voorzien en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de openbare veiligheid, voor de bescherming van de openbare orde, gezondheid of goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen."

hebben overschreden.

In de zaak *Kurtulmus v. Turkije* ging het om een docente aan de universiteit die het verbod op het dragen van de hoofddoek aanvocht. Het Hof beriep zich hier op het belang van het beginsel van secularisme in Turkije en de noodzaak voor het behoud ervan in bepaalde omstandigheden die de beperking rechtvaardigde.

In België, heeft de Raad van State verschillende keren stelling ingenomen in de kwestie van het dragen van de hoofddoek door een leerkracht. We bekijken hier voornamelijk uitspraak nr. 210.000 van de Raad van State van 21 december 2010.¹⁴⁰

Het ging om een lerares wiskunde die les gaf in drie scholen van de stad Charleroi en die, omwille van haar islamitisch geloof, een hoofddoek droeg. Haar directie deelde haar mee dat het haar niet langer werd toegestaan om de hoofddoek te dragen tijdens de werkuren. De jonge vrouw bracht de zaak voor de rechter. Het Hof van Beroep van Bergen besliste op 10 maart 2010 dat in afwachting van een uitspraak ten gronde (het betrof een kort geding) de Stad Charleroi de lerares toegang moest geven tot de scholen en toelating om les te geven mét hoofddoek.

Daarop heeft het schepencollege van Charleroi zich bij besluit van 29 maart 2010, aangesloten bij de beginselen van het decreet van 31 maart 1994 van de Franse Gemeenschap houdende bepaling van de neutraliteit van het Gemeenschapsonderwijs. Bijgevolg, op basis van de bepaling die stelt dat de leerkracht zich moet onthouden om in het voordeel van een of ander religieus stelsel te getuigen (letterlijk in de tekst: *“l’enseignant s’abstient de même de témoigner en faveur d’un système religieux”*) voert het schepencollege een reglement in waarin het dragen van religieuze kentekenen wordt verboden. De verzoekster betwist de wettigheid van het reglement en dient een vordering in voor de Raad van State.

De verzoekster steunde haar rechtsvordering op verschillende middelen. Ten eerste vraagt ze of de stad Charleroi door haar beslissing artikel 24 Grondwet en het decreet van 31 maart 1994 niet miskent. De Raad van State stelt: *“Dans un État de droit démocratique l’autorité se doit d’être neutre, parce qu’elle est l’autorité de tous les citoyens et pour tous les citoyens et qu’elle doit, en principe, les traiter de manière égale sans discrimination basée sur leur religion, leur conviction ou leur préférence pour une communauté ou un parti. Pour ce motif, on peut dès lors attendre des agents des pouvoirs publics que, dans l’exercice de leurs fonctions, ils observent strictement, à l’égard des citoyens, les principes de neutralité et d’égalité des usagers. La neutralité dans l’enseignement vise aussi à préserver les droits fondamentaux des élèves et de leurs parents. Ces droits ayant pour but primordial de protéger les droits de la personne humaine contre les abus de pouvoir des organes de l’autorité. Il ne peut être admis qu’un agent des services publics, en l’occurrence un enseignant dans l’enseignement officiel, invoque un droit fondamental pour justifier la méconnaissance des droits fondamentaux des citoyens, en l’espèce des élèves et de leurs parents”*.

Betreffende de vraag of de inrichtende macht op basis van het decreet van 31 maart 1994 bevoegd is om het dragen van de hoofddoek te regelen, verklaart de Raad van State: *“il est difficile de*

¹⁴⁰ RvSt 21 december 2010, x tegen stad Charleroi, nr. 210.000.

soutenir raisonnablement que le décret de la Communauté française du 31 mars 1994 précité ne pourrait fonder un pouvoir organisateur à préciser, par voie générale, les obligations de neutralité qui pèsent sur leurs enseignants notamment en interdisant "le port de tout signe ostensible religieux, politique ou philosophique" dans l'exercice de leurs fonctions et cela, à l'exception des enseignants de cours philosophiques dans l'exercice de cette fonction"

De Raad van State is ook van mening dat de vraag betreffende het ontbreken van proselitisme in hoofde van de verzoekster *in casu* geen pertinent argument is, daar het er niet om gaat het concrete geval van de verzoekster te onderzoeken maar wel om na te gaan of het betwiste reglement – dat het proselitisme niet als toepassingsvoorwaarde inhoudt – al dan niet wettelijk is.

De verzoekster roept eveneens een misbruik van vertrouwen door de stad Charleroi in omdat de stad eenzijdig en na de aanwerving van de verzoekster het op haar toepasselijke reglement heeft aangepast. Het hoge administratieve rechtscollege brengt hier tegen in dat men de stad Charleroi niet kan verwijten snel te hebben gereageerd op die problematiek.

Ten slotte vermeldt de verzoekster een vorige beslissing van de Raad van State waardoor een beslissing van de Raad van het Vlaams Gemeenschapsonderwijs werd geschorst. De Raad van het Vlaams Gemeenschapsonderwijs had een algemeen verbod uitgesproken op het dragen van religieuze kentekenen door leerlingen en leerkrachten (*infra*). De Raad van State gaat ervan uit dat er geen reden is om dezelfde redenering toe te passen op de voorliggende zaak vermits "*la notion de neutralité a non seulement une définition spécifique en Communauté flamande mais la structure organique de prise de décision en la matière est également différente de celle en Communauté française*".

De Raad van State heeft derhalve de wettelijkheid van de beslissing van het schepencollege van Charleroi (in zijn hoedanigheid van inrichtende macht) bevestigt. Met andere woorden, het algemeen verbod op het dragen van religieuze kentekenen dat aan de leerkrachten wordt opgelegd, is wettelijk. Volgens A. VAN DE WEYER kan men traditioneel gezien aan de Raad van State verwijten geen standpunt ten gronde in te nemen, maar in het arrest van 21 december 2010 is dit niet het geval, omdat hij duidelijk erkent dat de inrichtende macht van een school het personeel kan verbieden religieuze kentekenen te dragen.¹⁴¹

Voornoemde zaak moet ook worden besproken in het licht van een beslissing van de Raad van het Vlaams Gemeenschapsonderwijs die alle leerkrachten en leerlingen het dragen van religieuze kentekenen verbiedt. Ten gevolge van deze beslissing stapte een moslimstudente naar de Raad van State¹⁴². Ze beroept zich hoofdzakelijk op artikel 19 van de Grondwet dat de godsdienstvrijheid waarborgt, en op artikel 24, §5 van de Grondwet volgens welk "de inrichting, erkenning of subsidiëring van het onderwijs door de gemeenschap wordt geregeld door de wet of het decreet". De Raad van State schorst vervolgens de uitvoering van de beslissing van het Vlaams Gemeenschapsonderwijs, omdat hij van mening is dat de mogelijkheid om een dergelijk algemeen verbod op te leggen tot de bevoegdheid van de decreetgever behoort, die deze bevoegdheid niet naar een andere overheid kan overdragen vermits het gaat om essentiële functioneringsregels van

¹⁴¹ A. VAN DE WEYER, "Enseignante voilée : le Conseil d'Etat a tranché", *Scolanews*, 2011, nr.1, p.1.

¹⁴² RvSt. 18 maart 2003, x tegen gemeenschapsonderwijs, nr. 202.039.

het Vlaams Gemeenschapsonderwijs.¹⁴³ Die schorsing wordt vergezeld van een vraag aan het Grondwettelijk Hof.¹⁴⁴

In zijn arrest van 15 maart 2011,¹⁴⁵ houdt het Grondwettelijk hof een gedetailleerde redenering inzake de mogelijkheid voor de Raad van het Vlaams Gemeenschapsonderwijs om zich uit te spreken over de neutraliteitsvraag. Op die enige bevoegdheidsvraag oordeelde het Grondwettelijk Hof dat de Raad van het Vlaams Gemeenschapsonderwijs artikel 24 van de Grondwet niet schendt door zich uit te spreken over een algemeen en principiële verbod op het dragen van zichtbare religieuze kentekenen.

Dit algemene en principiële verbod, uitgesproken op gemeenschapsniveau, geeft een nieuwe wending aan het neutraliteitsbegrip. Deze wending is niet onbestaanbaar met de grondwettelijke definitie, aangezien de Grondwetgever “de neutraliteit van het gemeenschapsonderwijs immers niet als een star beginsel, losstaand van maatschappelijke evoluties, geconcipeerd”¹⁴⁶ heeft.

Volgens het Hof heeft de decreetgever, die in deze materie bevoegd is, de bevoegdheid om de neutraliteit te definiëren willen overdragen aan de Raad van het Gemeenschapsonderwijs. Die overdracht werd *a priori* niet door de Grondwet uitgesloten. Desalniettemin geldt dit verbod ten hoogste als reglement van orde, daar het enkel van toepassing is op bepaalde onderwijsinstellingen. Het heeft dus geen algemene draagwijdte.

A contrario maakt het Hof van Beroep van Bergen in zijn arrest van 10 maart 2010¹⁴⁷ – in kort geding en reeds hierboven vermeld in de context van besluit 210.000 van de Raad van State – een praktische toepassing rekening houdend met de situatie van de betrokkene. Voor het Hof van Beroep lijkt niets in de wetgeving het dragen van een religieus kenteken te verbieden, op voorwaarde dat het gebeurt op een “terughoudende, objectieve manier zonder bekeringsijver”¹⁴⁸ In dit geval leek de lerares dit discretiebeginsel niet te schenden, wat een verbod door het bestuur van de scholen waar ze werkte onmogelijk maakte.

De benadering van het Bergense Hof is dus veel genuanceerder en onderzoekt het gedrag, in dit geval dat van de lerares. Niettemin, kan men tegen deze redenering inbrengen dat het moeilijk is te begrijpen en te beoordelen wat wordt bedoeld met 'bekeringsijver' of zelfs met 'terughoudendheid'. Is het niet gevaarlijk om dergelijk proportionaliteitsbeginsel te implementeren als de terminologie niet duidelijk is gedefinieerd?

¹⁴³ Die vraag luidt als volgt : “Schenden de artikelen 33, §1, 1° en 2°, en artikel 34, 1°, van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, zo geïnterpreteerd dat daarbij aan de Raad van het Gemeenschapsonderwijs de bevoegdheid wordt opgedragen om zich uit te spreken over een algemeen en principiële verbod tot het dragen van zichtbare religieuze en levensbeschouwelijke kenmerken, het artikel 24 van de Grondwet?”.

¹⁴⁴ Die vraag luidt als volgt : “Schenden de artikelen 33, §1, 1° en 2°, en artikel 34, 1°, van het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het gemeenschapsonderwijs, zo geïnterpreteerd dat daarbij aan de Raad van het Gemeenschapsonderwijs de bevoegdheid wordt opgedragen om zich uit te spreken over een algemeen en principiële verbod tot het dragen van zichtbare religieuze en levensbeschouwelijke kenmerken, het artikel 24 van de Grondwet?”.

¹⁴⁵ GwH 15 maart 2011, nr. 40/2011.

¹⁴⁶ GwH 15 maart 2011, nr. 40/2011, B.15.

¹⁴⁷ Bergen, 10 maart 2010, AR 2009/RF/221, www.diversite.be.

¹⁴⁸ Eigen vertaling. Het Hof herneemt hier de definitie van bekeringsijver ‘prosélytisme’ zoals gegeven in het woordenboek Larousse : ‘zèle ardent pour recruter des adeptes et imposer ses idées’.

§ 2. Het bijzondere geval van de godsdienstleerkracht of de leerkracht levensbeschouwelijke vakken

De situatie van de de godsdienstleerkracht of de leerkracht levensbeschouwelijke vakken is bijzonder in de zin dat bekeringsijver, die verboden is voor leerkrachten als gevolg van de plicht tot neutraliteit, bij hen niet afdwingbaar is.¹⁴⁹ Deze leerkrachten kunnen dan ook religieuze kentekens dragen, maar wel uitsluitend bij de uitoefening van hun functie.¹⁵⁰ Dit houdt in dat zij kunnen worden gedwongen om deze kentekens te verwijderen buiten hun lessen en in de schoolgebouwen.

Een recent arrest van de Raad van State lijkt deze interpretatie op de helling te zetten. Voor het hoge rechtscollege is het dragen van de hoofddoek door een leerkracht islamitische godsdienst *“een manifestatie van hun geloof inherent aan het door hen gegeven onderwijs waarin zij hun ambt uitoefenen en is de uitoefening van dit ambt geenszins beperkt tot de loutere uren van de lessen en de lokalen waarin zij die verstrekken”*.¹⁵¹

Hoofdstuk 3 –Tendensondernemingen als uitzondering

Tendensondernemingen zijn ondernemingen die de verdediging of de promotie van een overtuiging of een ethiek¹⁵² op zich nemen; ze kunnen een uitzondering vormen in zaken aangaande religieuze aangelegenheden en arbeidsrelaties.

Omdat hun doelstellingen en activiteiten intrinsiek betrekking hebben op bepaalde waarden, filosofieën of religies, lijkt het aannemelijker dat deze bedrijven beperkingen zouden kunnen opleggen aan de religieuze vrijheid van hun werknemers. Inderdaad, men kan begrijpen dat de katholieke kerk haar werknemers oplegt om geen uiting te geven aan religieuze standpunten die tegen de katholieke godsdienst ingaan. Voor sommige auteurs moeten deze beperkingen echter gerelateerd zijn aan de specifieke kenmerken van de functie van de werknemer die moeten raken aan de overtuiging van de organisatie.¹⁵³ Let wel: het begrip zelf ‘tendensbedrijf’ beperkt zich niet tot de religieuze overtuigingen van een organisatie, maar gaat ook over de politieke of filosofische overtuigingen.

Het Europees Hof voor de rechten van de mens geeft aan dat men met de verschillende aanwezige elementen rekening moet houden om het doel en het belangenevenwicht zeer gedetailleerd te onderzoeken.¹⁵⁴

¹⁴⁹ X. DELGRANGE, “La neutralité de l’enseignement en communauté française”, *APT* 2007-2008, p. 151.

¹⁵⁰ RvSt. 21 december 2010, *X tegen stad Charleroi*, nr. 210.000.

¹⁵¹ RvSt 17 april 2013, *X tegen gemeente Grâce-Hollogne*, nr. 223.201.

¹⁵² F. KRENC, *op. cit.*, p. 130-131.

¹⁵³ S. GILSON, F. LAMBINET ET K. ROSIER, *Le droit au respect de la vie privée du travailleur*, Limal, Anthémis, 2012, p. 98 ; M. JAMOULLE, *Le contrat du travail*, t. II, Faculté de droit, d’économie et de sciences sociales de Liège, 1996, p. 53.

¹⁵⁴ EHRM, *Fernandez Martinez tegen Spanje*, 15 mei 2012, nr. 56030/07; *Siebenhaar tegen Duitsland*, 20 juni 2011, nr. 18136/02; *Obst tegen Duitsland*, 23 december 2010, nr. 425/03; *Schüth tegen Duitsland*, 23 september 2010, nr. 1620/03.

Dit belangenevenwicht lijkt ons correct in de praktijk te worden gebracht door de Belgische rechter. In de zaak van een actieve koster van een kerkfabriek die samenwoonde met een vrouw (buiten het huwelijk) en op basis daarvan ontslagen werd, oordeelde het Arbeidshof van Antwerpen dat het ontslag om dringende redenen niet gefundeerd was.¹⁵⁵

Aan de andere kant vond hetzelfde Arbeidshof dat een ontslag om dringende redenen wel gerechtvaardigd was voor een lid van een vakbond verbonden aan een politieke partij dat later lid werd van een andere politieke partij, terwijl hij toegang had tot een politieke functie via zijn vakbond.

Hoewel dit tweede voorbeeld geen directe link heeft met culturele en religieuze diversiteit, kan men concluderen dat de rechter rekening hield met het beroep en de functie die de werknemer uitoefende om na te gaan of er sprake was van dringende reden.

Bovendien is het bijzondere geval van de tendensonderneming voorzien in de antidiscriminatiewetgeving die een direct onderscheid op basis van de religieuze overtuiging van de werknemer rechtvaardigt, mits dit tegemoetkomt aan een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste ten aanzien van de filosofie van de organisatie, ongeacht of het gaat om publieke of private organisaties.¹⁵⁶ Merk op dat dezelfde wet de algemene verplichting van loyaliteit en goede trouw van de werknemer in het specifieke geval van de tendensondernemingen versterkt, daarmee geeft ze aan dat ze geen afbreuk doet aan het recht van de werkgever om van personen die voor hem werken, een houding van goede trouw en loyaliteit aan de filosofie van de organisatie te vragen.¹⁵⁷ De wet stelt dus voor dit type van onderneming een flexibeler systeem voor.¹⁵⁸

Hoofdstuk 4 – Redelijke aanpassingen om religieuze redenen: de integratie in Belgisch recht van een Noord-Amerikaans concept?

Afdeling 1 – Algemeenheden en begrippen

De oorsprong van het concept ‘redelijke aanpassingen’ ligt in Noord-Amerika en is geworteld in het concept *reasonable accommodation*. In de Verenigde Staten en Canada wordt ze het gezien als een oplossing voor de diversiteit en het recht op gelijkheid (*infra*).¹⁵⁹

Oorspronkelijk werd het concept in onze wetgeving gebruikt voor personen met een handicap, en later uitgebreid naar minderheden. De toepassing van het concept op de situatie van minderheden verschilt in twee zaken van de toepassing voor de situatie van personen met een handicap. Ten eerste vanwege de diversiteit die het beschermt: een culturele en religieuze diversiteit tegenover een verscheidenheid op basis van handicap. Ten tweede vanwege de nood aan integratie van het uitgebreide concept in het Europese en Belgische recht, aangezien alleen personen met een

¹⁵⁵ Arb.hof Antwerpen, 13 december 1985, *Soc.Kron.* 2008, p. 140.

¹⁵⁶ Art. 13, Wet 10 mei 2007 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *BS* 30 mei 2007.

¹⁵⁷ Art. 13, Wet 10 mei 2007 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *BS* 30 mei 2007.

¹⁵⁸ F. KRENC, *op. cit.*, p. 145.

¹⁵⁹ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, “L’aménagement raisonnable pour motif religieux : un concept issu d’Amérique du Nord en voie d’intégration en Belgique et en Europe”, in *Le droit et la diversité culturelle*, Brussel, Bruylant, 2011, p. 355.

handicap volgens de wet kunnen eisen dat er redelijke aanpassingen voor hen worden voorzien.

Het onderliggende idee is hetzelfde: sommige mensen hebben, vanwege kenmerken die hen eigen zijn en op grond waarvan niet mag worden gediscrimineerd (zoals de handicap of de godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging), geen toegang tot bepaalde gebieden van de samenleving (tewerkstelling, maar ook recreatie, goederen en diensten).¹⁶⁰ Gezien deze kunstmatige barrière tussen het individu en zijn omgeving, en de goederen en diensten die deze omgeving biedt, moeten er voorzieningen komen die de omgeving toegankelijk maken voor elk individu, ongeacht zijn specifieke kenmerken.

In het Frans bestaan twee termen waarvan de ene, met name 'aménagement raisonnable' gebruikt wordt voor situaties betreffende mensen met een handicap, terwijl de term 'accommodements raisonnables' gericht is op het verwijderen van de kunstmatige barrière veroorzaakt door de godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging. In het Nederlands wordt voor beide situaties de term 'redelijke aanpassingen' gebruikt.

Overigens moet de geplande aanpassing 'redelijk' zijn, wat een grens stelt aan de mogelijke vragen om aanpassingen. Dat betekent dat er geen aanpassing kan gevraagd worden die niet in verhouding staat tot het probleem voor degenen die de aanpassing moeten doorvoeren.¹⁶¹

Redelijke aanpassingen gaan niet over het begunstigen van degene die ze geniet, maar wel om de opheffing van feitelijke ongelijkheden en de realisatie van gelijkheid voor de wet.

Dit mechanisme is ontstaan in het Noord-Amerikaanse recht om vervolgens een gedeeltelijke toepassing te vinden in Europa. Daarom zullen we eerst dieper ingaan op de oorsprong van dit concept om nadien te onderzoeken hoe men het in Europa ziet.

Afdeling 2 – Een Noord-Amerikaans concept

Oorspronkelijk werd het concept redelijke aanpassingen ontwikkeld als een toepassing van de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie op basis van de religie.¹⁶² Reeds in 1968 werd het concept voor het eerst gebruikt in de Verenigde Staten. Aanvankelijk werd dit idee geïntegreerd in een richtlijn voor het voorkomen van discriminatie in arbeid van de *Equal Employment Opportunity Commission*, een federaal agentschap.¹⁶³ Vervolgens ontwikkelde het Federaal Hooggerechtshof (the Supreme Court) van de Verenigde Staten de Amerikaanse rechtspraak over dit onderwerp.

Maar het lijkt interessanter om het concept te bestuderen zoals het in Canada werd uitgewerkt omwille van de nuances die daar aan het principe werden aangebracht. Redelijke aanpassingen verschijnen in Canada en Quebec voor het eerst in het midden van de jaren 1980, n.a.v. de

¹⁶⁰ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, "L'aménagement raisonnable pour motif religieux : un concept issu d'Amérique du Nord en voie d'intégration en Belgique et en Europe", in *Le droit et la diversité culturelle*, Brussel, Bruylant, 2011, p. 355.

¹⁶¹ P. BOSSET, "Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable", in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007, p.10, disponible sur http://www.cdpcj.qc.ca/publications/accommodements_fondements_juridiques.pdf (26 juli 2013).

¹⁶² E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op. cit.*, p. 356.

¹⁶³ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op. cit.*, p. 356, verwijzend naar 59 C.F.R. § 1605.1 (1968).

antidiscriminatiebepalingen.¹⁶⁴ Het concept redelijke aanpassingen staat echter niet als dusdanig vermeld in het Handvest van rechten en vrijheden, noch in de Canadese wetgeving over de rechten van de mens.

Dit concept is het resultaat van de rechtspraak van het Canadese Hooggerechtshof (Cour Suprême du Canada) dat voor het eerst eiste van een werkgever om redelijke aanpassingen door te voeren in het kader van een beslissing betreffende een werkneemster van een winkelketen die vond dat haar werkuren botsten met haar geloof.¹⁶⁵ Het Hof lijkt de verschillende belangen tegen elkaar af te wegen en bestudeert aandachtig de bijzondere situatie van de verkoopster in kwestie, alvorens te besluiten dat die laatste het recht heeft om niet gediscrimineerd te worden en dat dit recht een algemene verplichting oproept tot het nemen van maatregelen (eigen vertaling). Voor het Hooggerechtshof bestaat deze verplichting eruit "redelijke stappen te ondernemen om de klager tegemoet te komen, voor zover hieruit geen onbillijke gevolgen voortkomen: met andere woorden, de werkgever moet maatregelen nemen die redelijk zijn zonder buitensporige kosten en zonder dat dit de werking van het bedrijf belemmert".¹⁶⁶

Zowel voor het Hof als voor de auteurs, gaat het over een recht dat inherent is aan het gelijkheidsbeginsel, zelfs als het niet is verankerd in de regelgeving. Het wordt in de rechtspraak afgeleid van het normatieve kader van non-discriminatie, een zeer brede context die veel meer lijkt te bevatten dan het eenvoudige verbod op bepaalde gedragingen en onderscheid op basis van bepaalde vooroordelen.¹⁶⁷ Maar nu al stellen wij vast dat de aanpassingen niet onevenredig mogen zijn en daarom moeten voldoen aan het redelijkheidsvereiste.

De rechtspraak van het Canadese hooggerechtshof breidde het concept redelijke aanpassingen uit op drie punten.

Een eerste uitbreiding heeft betrekking op directe discriminatie. In de zaak *O'Malley v Simpsons-Sears (supra)*, ging het om indirecte discriminatie. Nadien breidde het Hof de verplichting tot redelijke aanpassingen ook uit tot gevallen van directe discriminatie.¹⁶⁸

Een tweede uitbreiding betreft de gronden voor discriminatie die de basis vormen voor redelijke aanpassingen. Waar eerst zoals in het arrest *O'Malley v. Simpsons-Sears*, alleen verschillen op basis van religie aanleiding waren tot redelijke aanpassingen, geven een aantal nieuwe gronden van discriminatie aanleiding tot redelijke aanpassingen: handicap^{169/170}, geslacht¹⁷¹, zwangerschap,

¹⁶⁴ P. BOSSET, *op. cit.*, p. 2 verwijst naar de 'Charte des droits et libertés de la personne', L.R.Q., c. C-12 (voor Quebec) en naar de 'Loi canadienne sur les droits de la personne', L.R.C. (1985), c. H-6 (pour le fédéral).

¹⁶⁵ Cour Suprême du Canada, affaire *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley (Vincent) v. Simpsons-Sears Limited*, [1985] 2 S.C.R., 563.

¹⁶⁶ Cour Suprême du Canada, *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley (Vincent) v. Simpsons-Sears Limited*, [1985] 2 S.C.R., 563 en analyse van P. Bosset, *op. cit.* p. 3.

¹⁶⁷ P. BOSSET, *op. cit.*, p. 4.

¹⁶⁸ Cour Suprême du Canada, *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

¹⁶⁹ Merk op dat voor P. BOSSET, handicap een veelvoorkomende oorzaak is van vragen en verplichtingen tot redelijke aanpassingen, dus het lijkt erop dat handicap een serieuze concurrentie vormt voor religie als eerste motief voor de plicht tot redelijke aanpassingen.

¹⁷⁰ Zie o.a. de beslissingen aangehaald door P. BOSSET, *op.cit.*, p.6 : Cour Suprême du Canada, *Syndicat des employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), en appel (C.S.C. no

leeftijd en herkomst.¹⁷² Deze uitbreiding is niet uitzonderlijk, aangezien er van bij het begin een verband werd gelegd tussen de redelijke aanpassingen en het gelijkheidsbeginsel dat uiteraard niet beperkt blijft tot het criterium 'religieuze overtuigingen'.¹⁷³³

Een laatste uitbreiding betreft de sectoren waarin redelijke aanpassingen moeten worden doorgevoerd. Aanvankelijk werden alleen arbeidsverhoudingen geïsoleerd, maar volgens de rechtspraak van het Hooggerechtshof is de verplichting niet beperkt tot deze ene sector.¹⁷⁴

In de Canadese benadering van het concept, kennen redelijke aanpassingen zowel inherente beperkingen als externe grenzen.

De inherente limiet is natuurlijk het karakter van redelijkheid dat de aanpassing moet kennen. Het invoeren van een aanpassing mag derhalve geen 'overdreven gevolgen' hebben.¹⁷⁵

Wat betreft de externe grenzen, moeten we eerst de neutraliteit van de Canadese staat vermelden. Dit verdient echter ook nuancering, want de neutraliteit van een staat voorkomt enerzijds dat iemand minder gunstig behandeld wordt omwille van zijn religie,^{176/177} maar anderzijds ook dat de staat zijn gezag aanwendt om een bepaalde religie op te leggen of door die religie een bijzondere bescherming toe te kennen.¹⁷⁸

Deze neutraliteit is afgeleid van de fundamentele vrijheden die in de Canadese wetgeving gewaarborgd zijn,¹⁷⁹ en streeft, zij het met andere middelen, hetzelfde doel na als de redelijke aanpassingen die zijn ontworpen om iedereen toe te laten zijn religie te beleven, zonder dat deze een belemmering vormt voor zijn integratie en deelname aan het maatschappelijk leven.¹⁸⁰ Deze externe grens is er dus niet echt een, omdat redelijke aanpassingen en neutraliteit van de staat elkaar niet lijken tegen te spreken.

31395); Cour Suprême du Canada, *Syndicat des infirmières du Nord-Est québécois c. Sylvestre*, [2003] R.J.Q. 1392 (C.A.); Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne du Québec c. Collège Notre-Dame du Sacré-Coeur*, [2002] R.J.Q. 5 (C.A.); Cour Suprême du Canada, *CEGEP John-Abbott c. Blouin*, C.S. Montréal, no 500-17- 018750-045, 10 juin 2004; Cour Suprême du Canada, *Québec (Procureur général) c. Commission de la fonction publique*, J.E. 2003-259 (C.S.); Cour Suprême du Canada, *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique c. Hamelin*, [2002] R.J.Q. 168 (C.S.); Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, J.E. 2005-780, [2005] R.J.D.T. 1110 (T.D.P.); Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Pavillon Notre-Dame*, J.E. 2000-1914 (T.D.P.); Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne du Québec c. Emballages Polystar*, (1997) 28 C.H.R.R. D/76 (T.D.P.); Cour Suprême du Canada, *Centre de la communauté sourde du Montréal métropolitain c. Régie du logement*, [1996] R.J.Q. 1776 (T.D.P.).

¹⁷¹ Cour Suprême du Canada, *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

¹⁷² Voor deze drie criteria verwijzen we naar de rechtspraak besproken door P. BOSSET, *op.cit.*, p. 7.

¹⁷³ COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Une approche intersectionnelle de la discrimination*, Toronto, La Commission, 2001.

¹⁷⁴ P. BOSSET, *op.cit.*, p. 7.

¹⁷⁵ Cour Suprême du Canada, *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley (Vincent) v. Simpsons-Sears Limited*, [1985] 2 S.C.R., 563.

¹⁷⁶ Men moet hier een onderscheid maken met het Frans begrip 'laïcité'.

¹⁷⁷ J. WOEGRLING, "L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse", *R.D. McGill*, 1998, p. 371.

¹⁷⁸ Cour Suprême du Canada, *R. c. Big M Drug Mart*, [1985] 1 R.C.S. 259. In deze zaak werd besloten dat het zondagverbod om arbeid te verrichten erop neerkwam om specifiek de katholieke godsdienst te beschermen, wat tegenstrijdig is met de neutraliteit van de Staat. De betrokkene wet werd dus ontoepasbaar en nietig verklaard.

¹⁷⁹ J. WOEGRLING, *op.cit.*, p. 371.

¹⁸⁰ P. BOSSET, *op.cit.*

Veel interessanter zijn de vragen die rijzen over de relevantie van deze redelijke aanpassingen.¹⁸¹ Wij zullen hier verschillende situaties bekijken die naar onze mening vraagtekens plaatsen bij de huidige toepassing van het concept.

In de eerste plaats lijkt een recent onderzoek¹⁸² erop te wijzen dat de redelijke aanpassingen om religieuze redenen niet volledig worden begrepen en aanvaard door de bevolking van Quebec. De bevolking lijkt deze te zien als een belemmering voor integratie (70% van de respondenten zijn het volledig eens met deze stelling) en meent dat het schrappen van deze aanpassingen een betere bescherming zou bieden voor de waarden van Quebec (71% van de respondenten zijn het volledig eens met deze stelling). Bovendien lijkt er een breuklijn te bestaan tussen de provincie Québec en de rest van het land, in die zin dat enkel bewoners van Quebec in het kader van de opiniepeiling aan het woord werden gelaten.¹⁸³

Bovendien leidden een aantal gevallen naar aanleiding waarvan redelijke aanpassingen werden doorgevoerd tot luide protesten.¹⁸⁴ Deze situaties roepen nieuwe vragen op. Inderdaad, als individuele rechten niet worden aangetast, is het ongepast¹⁸⁵ om te spreken over een verplichting tot redelijke aanpassingen.¹⁸⁶ Canadese literatuur verwijst eerder naar het concept 'waardeconflicten'.¹⁸⁷ Niet alle conflicten waarin de religieuze dimensie een belangrijke plaats inneemt, zijn gevallen van discriminatie of van een schending van het gelijkheidsbeginsel - dat aan de basis ligt van de verplichting tot redelijke aanpassingen.¹⁸⁸ Daarom is het belangrijk om geïsoleerde situaties te onderzoeken, zodat de gevallen waarin redelijke maatregelen moeten worden doorgevoerd wegens discriminatie op grond van godsdienst of levensovertuiging (om het evenwicht te herstellen en te voldoen aan het gelijkheidsbeginsel) niet verward worden met de gevallen waarin er geen sprake is van discriminatie is, gevallen waarin het niet gaat over redelijke aanpassingen, maar die waardeconflicten zijn. Deze laatste kunnen worden opgelost door een overeenkomst tussen de partijen die geen redelijke aanpassingen bevat.

¹⁸¹ S. BERNATCJEZ, "Les enjeux juridiques du débat québécois sur les accommodements raisonnables", *R.D.U.S.*, 2007, p. 234, http://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume_38/38-1-bernatchez.pdf (31 juli 2013).

¹⁸² SECRETARIAT AUX INSTITUTIONS DEMOCRATIQUES ET A LA PARTICIPATION CITOYENNE DU QUEBEC, "Que pensent les Québécois des accommodements religieux? Rapport final", April 2013, <http://www.institutions-democratiques.gouv.qc.ca/laicite-identite/documentation/sondage-accommodements-rapport.pdf> (31 juli 2013).

¹⁸³ SECRETARIAT AUX INSTITUTIONS DEMOCRATIQUES ET A LA PARTICIPATION CITOYENNE DU QUEBEC, "Que pensent les Québécois des accommodements religieux? Rapport final", April 2013, <http://www.institutions-democratiques.gouv.qc.ca/laicite-identite/documentation/sondage-accommodements-rapport.pdf> (31 juli 2013).

¹⁸⁴ S. BERNATCJEZ, *op.cit.*, p. 234 ; P. BOSSET, *op.cit.*, p. 10. We denken hier aan een zaak m.b.t. een YMCA-centrum die sportlessen voorstelde. Om de Chassidische gemeenschap niet te storen werd besloten om matglazen ramen te plaatsen zodat jongevrouwen in sporkledij niet zichtbaar van buitenuit zouden zijn. Wegens de taallose reacties veroorzaakt door deze beslissing, werden de matglazen ramen uiteindelijk weggenomen.

¹⁸⁵ P. BOSSET, *op.cit.*, p. 10, spreekt hier van "taalmisbruik", of nog "conceptmisbruik". ('abus de langage' en 'abus de concept').

¹⁸⁶ R. AZDOUZ, "Les conflits de valeur et de droits dans le secteur de la santé et des services sociaux", in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007, p. 349.

¹⁸⁷ R. AZDOUZ, "Les conflits de valeur et de droits dans le secteur de la santé et des services sociaux", in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007, p. 349.

¹⁸⁸ P. BOSSET, *op.cit.*, p. 11.

Afdeling 3 – Gedeeltelijk ingevoerd in Europa

Het concept van redelijke aanpassingen zoals we dat zien in Noord-Amerika wordt niet expliciet gebruikt in Europa of België, niet in de regelgeving noch in de rechtspraak. Maar dit gebrek aan expliciete verwijzing betekent niet dat het begrip volledig wordt genegeerd. Voor E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM en I. RORIVE “integreert Europa geleidelijk de logica van redelijke aanpassingen, zij het vaker op een informele, embryonale of impliciete wijze”.¹⁸⁹

Deze integratie speelt volgens ons op verschillende niveaus. In de eerste plaats op het niveau van de legale bronnen in letterlijke zin,¹⁹⁰ en vervolgens op het niveau van de praktijk op de werkvloer. In het kader van dit juridische bronnenonderzoek beperken we ons tot de integratie van redelijke aanpassingen in het juridisch kader, maar we merken reeds dat redelijke aanpassingen op de werkvloer vaak voorkomen, zelfs al wordt de term zelden gebruikt.

‘Redelijke aanpassingen’ is een concept dat verder reikt dan het kader van de werkgelegenheid. Hoewel ons onderzoek zich beperkt tot de werkvloer, achten we een ruimere benadering nodig om te zien in welke mate het concept is geïntegreerd in het Belgische en het Europese recht.

§ 1. Het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en het Europese gemeenschapsrecht

Het Europees Verdrag voor de rechten van de mens heeft het nergens over het recht op redelijke aanpassingen. De rechtspraak van het Europees Hof voor de rechten van de mens lijkt ook heel voorzichtig te zijn over de toepassing van redelijke aanpassingen om religieuze redenen, en erkent dergelijk recht niet expliciet.¹⁹¹ Toch is het interessant dat het Europees Hof voor de rechten van de mens op een indirecte manier het concept ‘redelijke aanpassingen’ toepast onder strikte voorwaarden.¹⁹²

Het Hof neemt vaak stelling in via een omgekeerde spiegelmethode, in die zin dat het ingaat op vragen over de beperking van de godsdienstvrijheid van de werknemer. Het analyseert dan in welke mate deze vrijheid kan worden geschonden (*supra*).

Over het algemeen doet het Hof niet expliciet uitspraken over redelijke aanpassingen,¹⁹³ hoewel een uitspraak over een zaak van praktizerende Joden in Oostenrijk¹⁹⁴ kan worden geïnterpreteerd als een impliciete erkenning van het recht op “redelijke aanpassingen om religieuze redenen”.¹⁹⁵

Deze zaak handelde over een weigering van een Oostenrijkse rechter tot uitstel van een hoorzitting in een zaak van een Joods koppel. Het uitstel werd gevraagd omdat de geplande hoorzitting viel op een belangrijke Joodse feestdag. De Commissie weigerde de verzoekers het uitstel, niet op grond van het feit dat hun verzoek niet gefundeerd zou zijn, maar wel omdat ze de rechtbank te laat op

¹⁸⁹ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op.cit.*, p. 368.

¹⁹⁰ Voornamelijk de wetgeving, de rechtspraak en de rechtsleer.

¹⁹¹ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op.cit.*, p. 371.

¹⁹² Laat ons opmerken dat het Hof de exacte terminologie nooit gebruikt.

¹⁹³ Zie o.a. EHRM, *Phull tegen Frankrijk*, 11 januari 2005, nr. 35753/03 ; Eur.Com.RM., *x tegen Verenigd Koninkrijk*, 12 juli 1978, nr. 7992/77.

¹⁹⁴ Eur.Com.RM, *S.H. en H.V. tegen Oostenrijk*, 13 juni 1993.

¹⁹⁵ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op.cit.*, p. 371.

de hoogte brachten. Wij concluderen daarom dat de Commissie hier instemt met het recht om aanpassingen te vragen omwille van een religieuze reden, wat overeenstemt met een redelijke aanpassing.

Voor sommige auteurs¹⁹⁶ brengt het Europees Hof voor de rechten van de mens een echte verschuiving teweeg in zijn rechtspraak in de zaak *Thlimennos*.¹⁹⁷ Het arrest heeft volgens hen twee gevolgen: aan de ene kant bestrijkt het discriminatieverbod ook gevallen waarin een gelijke behandeling wordt toegepast op verschillende categorieën, aan de andere kant kan het soms nodig zijn dat de staat een algemene standaard volgt waarop uitzonderingen mogelijk zijn om dit soort discriminatie te voorkomen, in het bijzonder wanneer het gaat om religieuze redenen.

Waar het eerste gevolg vervolgens het onderwerp uitmaakt van verduidelijkingen en details in de uitspraken van het Hof, lijkt het er niet op dat het tweede gevolg van het *Thlimennos*-arrest verder werd toegepast.¹⁹⁸

Eens te meer gaat het om een belangenafweging. Inderdaad, de zaak *Eweida*¹⁹⁹ die we eerder bespraken, over het dragen van opvallende religieuze kentekens op de werkplaats, voorziet de mogelijkheid om bepaalde regels aan te passen op de werkplaats als daardoor de hogere belangen niet in het gedrang komen. Dat is ook waarom het Hof een verschil maakte tussen de zaak van de stewardess en de zaak van de verpleegster. De verpleegster kan, omwille van haar eigen veiligheid en die van haar patiënten, zich niet verzetten tegen het verbod op het dragen van religieuze kentekens (in dit geval een kruisje) terwijl een stewardess niet wordt geconfronteerd met dit soort eisen, waardoor ze halsketting met een kruisje mag dragen, zelfs zichtbaar.

Zo zien we weer dat hoewel de praktijk van "redelijke aanpassingen" soms lijkt te worden aanvaard door het Europees Hof voor de rechten van de mens, het principe niet rechtstreeks door het Hof wordt toegepast. Het gaat altijd om een indirecte erkenning van de redelijke aanpassing, waaruit volgt dat we voorzichtig moeten als we zeggen wat het Hof gezegd zou hebben...

§ 2. Het recht van de Europese Unie

Het concept redelijke aanpassingen kent een directe toepassing in richtlijn 2000/78/CE.²⁰⁰ Waar in Canada het concept oorspronkelijk bedoeld was om discriminatie te bestrijden die voortvloeit uit religie en daarna werd uitgebreid tot discriminaties op andere gronden zoals een handicap, lijkt het concept in het Europees recht ingang te vinden als bescherming tegen discriminatie van mensen met een handicap.

Vandaar dat redelijke maatregelen in het Europees recht enkel een verplichting zijn in het kader

¹⁹⁶ O.-M. ARNARDOTTIR, *Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights*, The Hague,

Kluwer International, 2003, p. 101; O. DE SCHUTTER, « Reasonable accommodations and positive obligations under the European Convention on Human Rights », in C. GOODING AND A. LAWSON, *Disability Rights in Europe : From Theory to Practice*, London, Hart Publ., 2005, P. 53.

¹⁹⁷ EHRM, *Thlimennos tegen Griekenland*, 6 april 2000, nr. 34369/97.

¹⁹⁸ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op.cit.*, p. 373.

¹⁹⁹ EHRM, *Eweida en andere tegen Verenigd Koninkrijk*, 15 januari 2013, nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10.

²⁰⁰ Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, *OJ*, L.303, 2 december 2000, p. 16.

van de tewerkstelling van personen met een handicap.

Bij indirecte discriminatie omwille van religie worden redelijke aanpassingen afgewogen op basis van evenredigheid (*supra*). Als een maatregel een indirecte discriminatie inhoudt, kunnen we die dan echt rechtvaardigen als een redelijke aanpassing voldoende zou zijn om de discriminatie van een bepaalde religieuze groep op te heffen?²⁰¹ Hoewel we die vraag kunnen stellen, lijkt het antwoord niet vanzelfsprekend en is het niet af te leiden uit de Europese rechtspraak.

Redelijke aanpassingen zijn daarom niet enkel deze die erkend zijn in de wetgeving van de Europese Unie, waar enkel het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap expliciet is erkend. Volgens ons is er geen twijfel aan dat dit recht kan uitgebreid worden tot andere gronden van discriminatie. Als een uitzondering onder strikte voorwaarden, moet het recht op redelijke aanpassingen strikt worden geïnterpreteerd, wat betekent dat elke uitgebreide interpretatie van de tekst verboden is.

In beperkte mate en bij controle van de evenredigheid, zou het niet onmogelijk zijn om redelijke aanpassingen te zien als lapmiddel voor indirecte discriminatie. Het is niet onmogelijk om redelijke aanpassingen, mits af en toe controleren van de evenredigheid, te zien als een lapmiddel voor indirecte discriminatie. Het Hof van Justitie van de Europese Unie behoudt in zijn rechtspraak voorlopig het stilzwijgen over de kwestie, met uitzondering van het arrest Vivien Prais.²⁰² Het betrof hier een examen voor een functie bij een overheidsdienst waarvoor een test was gepland op een vrijdag, een belangrijke Joodse feestdag. De redenering van het Hof leunt sterk aan bij die van het Europees Hof voor de rechten van de mens in zijn arrest *S.H. en H.V. tegen Oostenrijk*: "als een kandidaat de tot aanstelling bevoegde autoriteit informeert dat hij omwille van religieuze voorschriften de testen niet kan afleggen op bepaalde data, dan moet het hiermee rekening houden en deze data vermijden voor de testen. Als de kandidaat aan de andere kant, de bevoegde autoriteit niet tijdig informeert, kan ze weigeren een andere datum voor te stellen, met name indien andere kandidaten al zijn opgeroepen voor de test" (eigen vertaling).

§3. Het Belgisch recht

In de Belgische wetgeving vinden we het begrip 'redelijke aanpassingen'. Artikel 21 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie stelt:

"Voor de toepassing van deze titel wordt begrepen onder discriminatie, elke vorm van opzettelijke directe discriminatie, opzettelijke indirecte discriminatie, opdracht tot discrimineren en intimidatie op grond van de beschermde criteria alsook de weigering tot het maken van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap."

Dit begrip is beperkt tot enkel mensen met een handicap en moet daarom niet worden toegepast in het kader van religie. Redelijke aanpassingen op basis van religie zijn dus niet opgenomen in het Belgisch recht.

Dit belet niet dat er een aantal praktijken bestaan die kunnen worden geïdentificeerd als 'redelijke

²⁰¹ E. BRIBOSIA, J. RINGELHEIM ET I. RORIVE, *op.cit.*, p. 376.

²⁰² HvJ 20 oktober 1976, *Vivien Prais tegen Raad van de Europese Gemeenschap*, C-130/75, *Rec. C.J.C.E.*, 1976, p. 01589.

aanpassingen'. Wat betreft werkgelegenheid bestaat op dit moment geen wetgeving terzake, maar we kunnen hier verwijzen naar andere sectoren zoals de uitzondering in de Belgische wetgeving voor religieuze slachtingen²⁰³ op de regel dat een slachtdier eerst verdoofd moet worden, of de aanpassing van de menu's voor gevangenen die behoren tot islam of tot de joodse godsdienst, zodat zij in de gevangenis maaltijden krijgen in overeenstemming met de voedselvoorschriften van hun godsdienst.²⁰⁴

Afdeling 4 – Praktijken van redelijke aanpassingen?

Het ontbreken van wettelijke bepalingen over het recht op redelijke aanpassingen in het Belgisch recht, betekent niet dat dat dit soort praktijken niet bestaat, integendeel.

Het gebeurt regelmatig dat redelijke aanpassingen worden ingevoerd, soms zelfs zonder dat de begunstigde of de auteur zich bewust is van de aard van de actie. Een personeelsverantwoordelijk binnen een bedrijf die beslist om op het bedrijfsfeest op het einde van het jaar gerechten te serveren die door alle in het bedrijf aanwezige religies kunnen worden gegeten, voert een redelijke aanpassing in. Daardoor maakt hij het immers mogelijk dat iedereen, ongeacht zijn godsdienst, kan deelnemen aan het feest. Hij heft een feitelijke ongelijkheid op doordat hij de omgeving op die manier aanpast dat deze toegankelijk wordt voor iedereen, ongeacht de specifieke kenmerken van het individu.

Zo zijn er tal van voorbeelden en wettelijke bepalingen lijken duidelijk niet nodig opdat redelijke aanpassingen kunnen bestaan op een informele basis.

²⁰³ Art. 16, § 1, Wet 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren, BS 3 december 1986.

²⁰⁴ Art. 87, Wet 12 juli 1971 houdende algemene instructie voor de strafinrichting, BS 10 augustus 1971.

Deel 3 - Onderzoeksresultaten

Inleiding

In dit deel over de onderzoeksresultaten vindt u de resultaten van het veldonderzoek dat bij bedrijven en administraties werd gevoerd naar redelijke aanpassingen op de werkvloer en eventuele aanbevelingen terzake aan het beleid.

Zoals bij het begin van het rapport werd uiteengezet (*infra*), bestond het veldonderzoek uit twee luiken: een kwalitatief luik onder de vorm van semi-gestructureerde interviews (18 interviews, waarvan 9 in het noorden en 9 in het zuiden van het land) en een kwantitatief luik in de vorm van een online bevraging.

Zoals we eerder aanhaalden was het erg moeilijk om antwoord te krijgen. De vraag om deelname werd naar 1000 ondernemingen gestuurd. We verzekerden hen van anonimiteit en vertrouwelijkheid bij de behandeling van de gegevens. Ondanks al onze pogingen, kregen we slechts een beperkt aantal ingevulde vragenlijsten ingestuurd. Wat hier volgt, biedt dan ook geen representativiteit. Daarenboven lijkt het erop dat vooral de ondernemingen en administraties die reeds bezig zijn met culturele en religieuze diversiteit op de werkvloer deelnamen aan de enquête.

Om al deze redenen hebben we ervoor gekozen om de ontvangen antwoorden hier per vraag in detail weer te geven, zonder conclusies te trekken, gezien het niet-representatieve karakter van de verzamelde gegevens.

Hoofdstuk 1 – Modaliteiten van het veldonderzoek

Afdeling 1 - De vragenlijst

De vragenlijst behandelde 8 thema's inzake redelijke aanpassingen op de werkvloer. Het zijn de thema's die Adam & Réa (2010) oplistten, aangevuld met vragen over de (al dan niet gewenste) tussenkomst van de overheid bij het voorzien van redelijke aanpassingen.

De thema's in de vragenlijst:

- vakanties en feestdagen om religieuze redenen
- het gebed op de werkplaats
- aanpassingen inzake voeding
- kledingsvoorschriften
- man-vrouw-relaties
- aanpassingen van het werk
- verlengde vakantie
- tussenkomst in de redelijke aanpassingen

Afdeling 2 - De respondenten

§1. De vragenlijsten

Er werden meer dan 1000 bedrijven, organisaties en administraties aangeschreven. Slechts 47 van hen stuurden de vragenlijst ingevuld terug, ondanks meerdere herinneringen.

Zij vertegenwoordigen bedrijven die gevestigd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (20), in Wallonië (19), in Vlaanderen (4). Drie bedrijven tellen vestigingen in de 3 gewesten, één bedrijf is actief in Brussel en Wallonië. We moeten deze gegevens relativiseren. Het lijkt er immers op dat niet alle bedrijven de vraag op dezelfde manier beantwoordden. Sommige respondenten hebben de vraag beantwoord voor de entiteit van het bedrijf waar ze zelf actief zijn en niet voor het geheel van het bedrijf.

Ook de omvang van de bedrijven varieert sterk: van 0 werknemers (een zelfstandige die alleen werkt) tot 15000 werknemers. Ze zijn actief in de sector van banken en verzekeringen (8), de farmaceutische sector (3), de metaalsector (1), grootdistributie (4), voedingsnijverheid (2), gezondheidssector (4), schoonmaaksector (2), onderwijs (2), het zijn lokale overheden (2) of parastatalen (3). 17 respondenten geven niet aan in welke sector hun bedrijf/organisatie actief is.

De paritaire comités waarbinnen deze bedrijven opereren zijn:

111, 118, 121, 124, 140, 140.03, 145, 200, 207, 209, 211, 214, 218, 220, 226, 306, 310, 311, 326, 330, 328.02, 335, 336.

§2. De kwalitatieve diepte-interviews

Naast de survey werden bij 18 respondenten diepte-interviews afgenomen. Het betrof gesprekken over dezelfde thema's als deze in de vragenlijst van de survey, maar waarbij werd gepeild naar het waarom en het hoe.

9 Interviews werden in het Nederlands afgenomen en 9 interviews werden in het Frans afgenomen. De gesprekken duurden gemiddeld 1,5 uur.

Deze respondenten kwamen uit de banksector, de rusthuissector, lokale overheden, regionale overheden, parastatalen, grootdistributie, schoonmaaksector, onderwijs.

Hoofdstuk 2 – De resultaten

De bijzonder lage respons op de survey maakt het onmogelijk om een relevante multivariabele analyse uit te voeren. Daarom beperken we ons hier tot de weergave van de antwoorden per thema en per vraag. We vullen aan met relevante passages uit de diepte-interviews. Deze geven invulling en mogelijke verklaringen aan de beperkte resultaten uit de survey. We selecteerden citaten die een illustratie zijn bij de onderzoeksresultaten of die er een verklaring/nuancering bij geven of die net interessant zijn omdat ze in tegenspraak zijn met de surveyresultaten. De citaten worden weergegeven in de taal van de respondent, zodat er geen nuances verloren gaan in de vertaling.

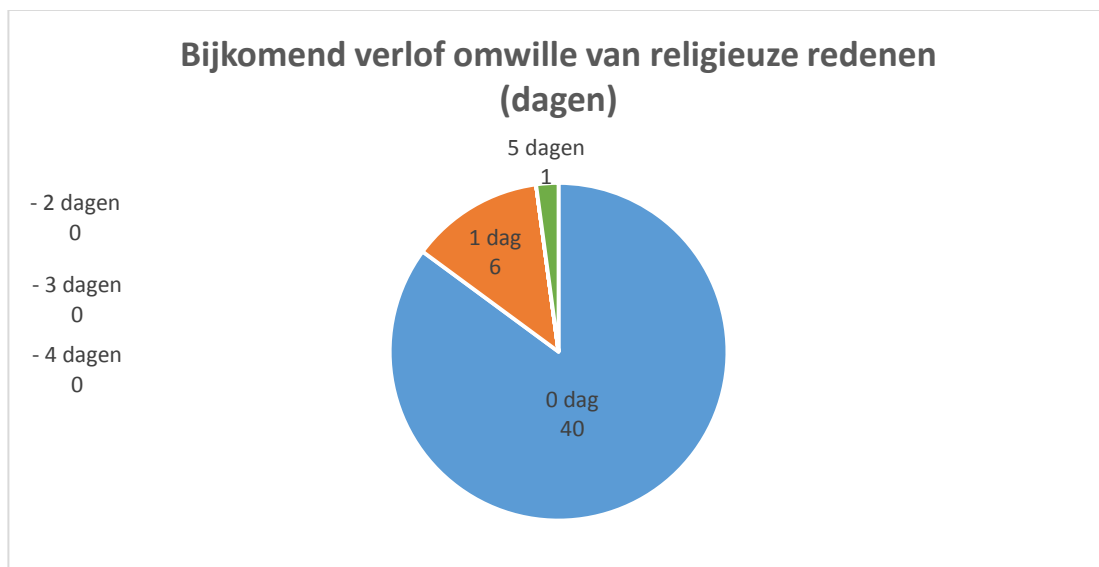
Afdeling 1 – Vakanties en feestdagen

Onder het thema vakanties en feestdagen werd gepeild naar de bereidheid van de werkgever om rekening te houden met religieuze motieven bij de regelgeving en afspraken over het aantal vakantiedagen en de wijze waarop vakantiedagen worden opgenomen.

Er werden vragen gesteld over verlof op religieuze gronden, over de wettelijke feestdagen en over het omstandigheidsverlof

§1. Verlof op religieuze gronden

Een eerste vraag handelde over de wenselijkheid van **bijkomende vakantiedagen omwille van religieuze redenen**.



De meerderheid (40) van de respondenten wenst geen extra vakantiedagen toe te staan omwille van religieuze motieven. 6 respondenten vinden dat één extra dag moet kunnen en één respondent stemt in met 5 extra dagen.

Tijdens de diepte-interviews wordt dezelfde houding aangenomen: werknemers in België hebben al veel verlofdagen. Bijkomende dagen zijn niet realistisch en niet gewenst.

*“Oui, dans les réunions qu'on a au niveau global dans la corporation, donc au niveau corporate, je sais que la Belgique est déjà remarqué par le **nombre élevé de jours fériés** donc vous répondre qu'il en faudrait un de plus, ce serait un petit peu un non sens parce qu'on est déjà très fort challenger sur le nombre de jours fériés qu'on a par rapport aux américains par exemple. Je ne pense pas que ce serait compétitif de dire qu'il en faut un de plus.”*

Meestal wordt verwezen naar de concurrentiepositie, de situatie van werknemers elders in de wereld, maar soms wordt het een principiële ‘neen’ aan bijkomende vakantie omwille van religieuze redenen.

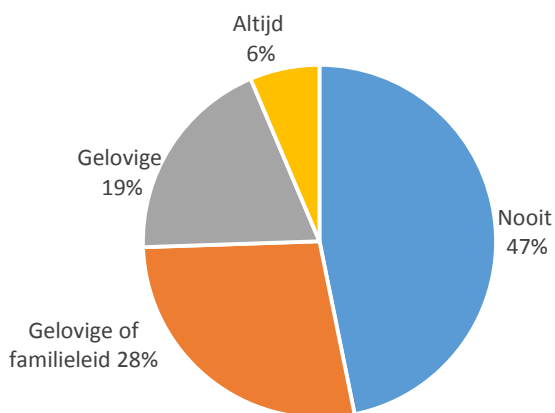
“Car généralement je suis complètement opposée aux aménagements raisonnables pour des raisons culturelles. Ce qui concerne la vie privée reste dans la vie privée mais on peut réfléchir sur la question de la gestion et de la réduction du temps de travail, ce qui me semble plus neutre par rapport à la question des convictions religieuses. Ainsi, chacun peut récupérer du temps pour lui. Ma réflexion à cet égard se positionne en termes de qualité de vie. Libérant de l'espace pour les gens pour organiser leur vie et leur temps libre pour le remplir de ce qu'il souhaite : s'occuper de leurs enfants, pratiquer un culte, les loisirs, ce qu'ils veulent même ne rien faire du tout et faire la sieste. Mais avoir du temps qui soit individuellement choisi et pas avoir du temps qui soit confessionnellement négocié.”

In de diepte-interviews komt een meer genuanceerde houding naar voor. Voor de meesten staat de organisatie van het werk voorop, die mag niet in het gedrang komen. Vaak wordt verwezen naar de werknemers die onderling hun vakantie regelen.

*“Dans l'entreprise **quand on a plusieurs congés en même temps, les gens sont assez sympas entre eux et font attention à ce que chacun puisse y trouver son compte**. La question des congés ne se posent donc pas, les gens sont assez sympas les uns avec les autres mais les gens s'arrangent plus entre eux. Mais **il n'existe pas de droit à partir plus longtemps**. Ce n'est pas un droit, jamais. C'est un moment une réflexion : cela peut aider, rendre la personne plus heureuse mais cela est-il possible pour le reste de l'entreprise ? C'est comme cela que s'articule notre réflexion.”*

Als er geen extra vakantie wordt gegeven, geven de werkgevers dan bij de vakantieplanning **voorrang aan diegenen die omwille van religieuze redenen** graag vakantie willen op een bepaalde dag?

Voorrang aan verlof omwille van religieuze redenen



Slechts 3 respondenten (6%) geven altijd voorrang aan degenen die vakantie willen omwille van een religieuze reden. Bijna de helft van de respondenten (22 of 47%) geven nooit voorrang omwille van religieuze redenen. 13 (28%) doen dat wel als het gaat over welbepaalde gebeurtenissen in het leven van de gelovige of zijn familieleden tot in de tweede graad. 9 respondenten (19%) maken een uitzondering voor gebeurtenissen in het leven van de gelovige zelf.

Maar ook de uitersten zijn vertegenwoordigd: men geeft altijd voorrang om religieuze redenen, men geeft nooit voorrang om religieuze redenen.

*“Quand on organise les plannings pour les congés et que plusieurs congés sont demandés en même temps, il faut **toujours mettre en priorité les congés pour motifs religieux**. Il s’agit en effet d’une raison majeure mais bien sûr, toujours en équilibre avec d’autres priorités.”*

*“**Jamais**. Un élément subséquent est que quand quelqu’un n’a pas de convictions religieuses, on fait une discrimination dans l’autre sens. Si on n’a pas de religion, que fait-on? On doit se convertir? Se déclarer laïque comme on se déclare catholique ou orthodoxe? Encore une fois, on va là dans une mauvaise direction.”*

De praktijken zijn zeer uiteenlopend. De vakantieregeling is een gevoelig thema onder collega’s en men probeert een regeling te vinden die voor iedereen aanvaardbaar is. En dat is niet gemakkelijk.

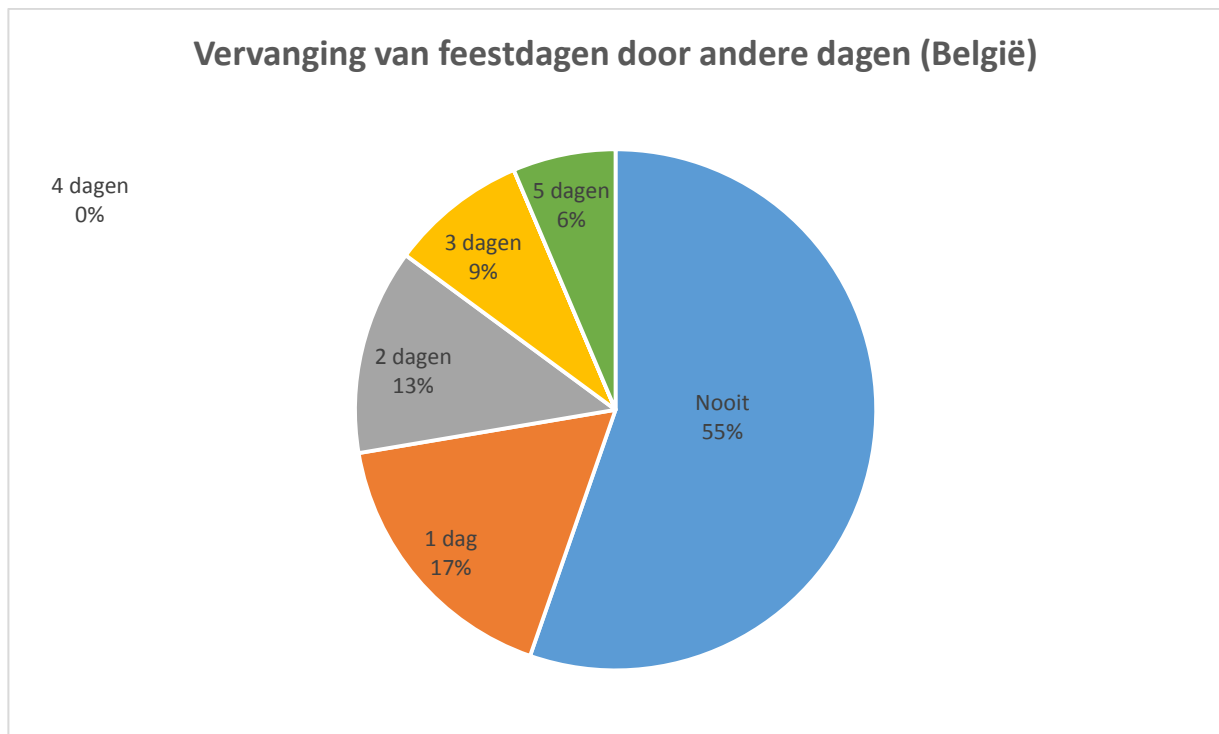
“C’est difficile de hiérarchiser l’importance de prendre un congé. Donc c’est très très difficile. Pour des choses très évidentes qui touchent vraiment la vie du travailleur, j’imagine qu’on pourrait considérer facilement que c’est une priorité. Si c’est pour un mariage et que les mariages, dans certaines religions, durent plus longtemps et donc il faut prendre un congé, pour moi c’est prioritaire par rapport à une maman qui aurait pris rendez-vous chez le dentiste avec son enfant. Enfin voilà, je ... mais c’est extrêmement difficile je trouve de peser l’importance d’un événement par rapport à un autre parce que la maman qui a pris rendez-vous chez le dentiste pourrait me dire : “ Mais moi ça fait très longtemps que j’ai pris congé”. Enfin voilà. On est dans la réalité dans des choses très sensibles en fait. C’est assez difficile je trouve. ”

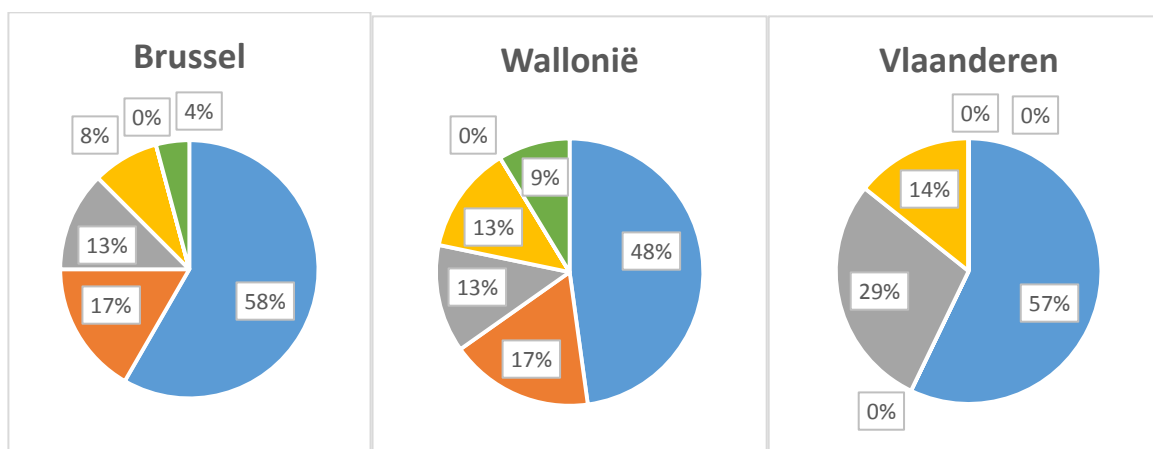
“Mensen hebben bij ons 20 dagen betaald verlof. Door het shiftwerk hebben mensen natuurlijk vaker vrije dagen. Het gebeurt wel eens dat iemand naar het buitenland op vakantie gaat en langer wegblijft en dat we een ziektebriefje krijgen uit Turkije of zo. Nu, je hoort daarover veel verhalen, maar dat komt echt niet zo vaak voor. Het gebeurt wel eens, maar niet vaak, misschien 2 of 3 keer per jaar, dus dat kunnen best ook echte zieken zijn.”

“Iets wat we wel vragen aan de leidinggevende is om zoveel mogelijk heterogene teams samen te stellen. Net om te vermijden dat je met een heel team zit dat op hetzelfde moment verlof wil.”

§2. Feestdagen

Op de vraag of men zou toestaan om een wettelijke feestdag niet op te nemen en te vervangen door een dag verlof op een meer gewenst ogenblik voor een religieus feest, antwoorden 26 respondenten (55%) dat ze dat nooit zouden toestaan, terwijl 8 mensen (17%) vinden dat het kan voor één feestdag, 6 voor twee feestdagen, 4 zouden het toestaan voor maximaal 3 feestdagen en 3 respondenten vinden dat maximaal 5 feestdagen kunnen worden vervangen door een dag verlof op een door de werknemer gewenst ogenblik omwille van religieuze redenen.





In Vlaanderen en Brussel is men strenger dan in Wallonië. 4 van de 7 (57%) respondenten in Vlaanderen en 14 van de 24 (58%) in het Brussels Gewest vinden dat een wettelijke feestdag nooit kan worden vervangen door een dag naar keuze. Terwijl in Wallonië slechts 11 op 23 (48%) antwoorden dat een wettelijke feestdag nooit kan worden vervangen door een dag naar keuze.

Het is moeilijk om op basis van deze kleine aantallen een besluit te formuleren, maar een hypothese zou kunnen zijn dat er in Vlaanderen een grotere consensus bestaat bij de werkgevers over de wettelijke feestdagen, die vaak gebaseerd zijn op de katholieke kalender van religieuze feesten. Voor de werkgevers in het Brussels Gewest lijkt die hypothese dan weer vergezocht.

Uit de diepte-interviews blijkt dat het vooral **praktische bezwaren** zijn die aan de grondslag liggen van de weigerachtige houding van de werkgevers tegen een meer flexibele regeling voor het opnemen van wettelijke feestdagen.

*“Il doit par contre être **possible de changer et de remplacer certains jours fériés**, pourquoi pas ? Il faut essayer d’être souple mais il faut que cela reste réalisable, bien sûr. Par exemple, on peut envisager cela avec des gens qui font du télétravail, donc pourquoi ne pas envisager cette souplesse pour d’autres cas : fêtes religieuses ou autre.”*

De wettelijke feestdagen mogen dan sterk gebaseerd zijn op de katholieke religieuze agenda, ze zijn vrij goed gespreid over het jaar. Dat wordt als een voordeel gezien.

“Je dirais que le calendrier religieux est quand même bien fait, puisque cela permet d’avoir des congés à un rythme régulier. Donc maintenant on a pris la décision je dirais de modifier le libellé de la raison du congé. Je trouve que le rythme est correct en fin d’année je dirais les congés de fin d’année puis carnaval, puis Pâques puis les congés de l’ascension en mai. Donc il y a quand même des jours de congé régulier dans l’année. “

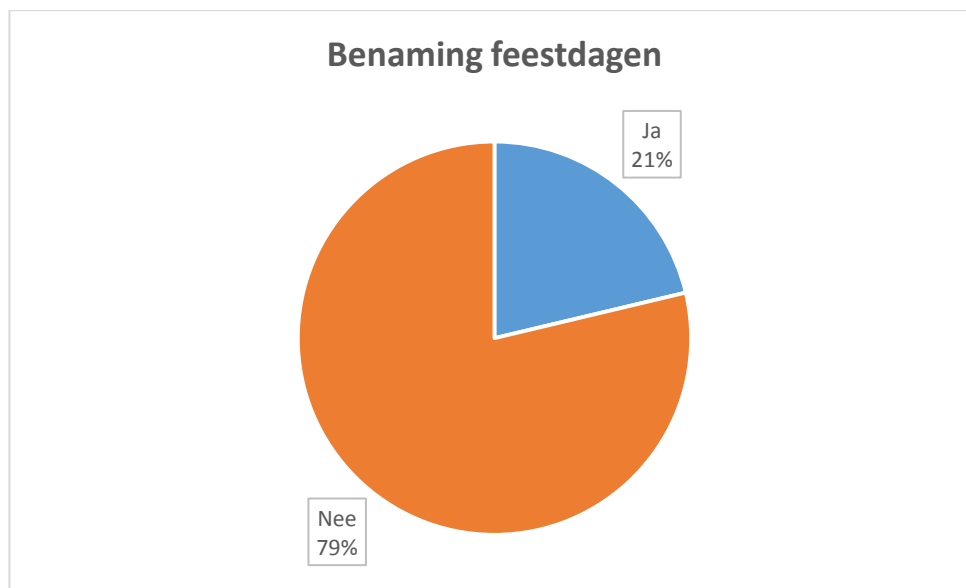
“Je dirais non parce que là le législateur a commencé tout doucement à prendre une position et c’est un peu dans une des questions qu’il va ... il y a les congés de printemps, il y a les congés d’hiver, etc... Le législateur réagit déjà à ce sujet-là donc”

Sommige werkgevers vinden het geen probleem om feestdagen soepeler te organiseren en om ze eventueel te vervangen door andere dagen. Die soepelheid zien we vooral op plaatsen waar in volcontinue wordt gewerkt en waar een feestdag een werkdag is zoals alle andere.

“Dan heb je de vraag over de inruilbaarheid van feestdagen, ik heb niks tegen dat principe. Dat men zegt: ik neem die ene niet, maar wil die andere wel. Dus dat principe. Dus de vrije inzetbaarheid, die ook ergens gereguleerd moet worden, of dat nu op CAO niveau gebeurt of per bedrijf...of per sector, dan wel wettelijk... ”

“Het moet wel organisatorisch haalbaar zijn. Er zijn nu 10 wettelijke feestdagen in België die niet voor iedereen van evenveel belang zijn. Je zou kunnen zeggen bijvoorbeeld, puur hypothetisch trouwens, 6 van de tien feestdagen zijn vast en 4 van de 10 kies je zelf. Dan kan een moslimmedewerker perfect zeggen: ‘OK, het Suikerfeest is mijn feestdag’. We hebben hier ook Boeddhistische medewerkers, 40 tot 80 Tibetaanse medewerkers. Die vragen ook vrij. Langs de andere kant: op 1 januari hebben we hier geen werk. Dus hoe kan je zoiets organiseren. Er werken hier 4 000 mensen.”

De wet somt de wettelijke feestdagen op, sommige met de datum, andere met de naam van de dag. Dat laatste is logisch als het een feestdag is die telkens op een andere datum valt. Twee feestdagen vallen op een vaste datum en worden toch met hun religieuze naam vermeld in de wetgeving (Maria Hemelvaart en Allerheiligen). Het lijkt logischer om de data (15 augustus en 1 November) te vermelden in de wetgeving. Toch vinden de meeste respondenten (37 of 79%) het niet nodig om de tekst van de wetgeving aan te passen.



De redenen die gesprekspartners tijdens de diepte-interviews aanhaalden, zijn uiteenlopend. Men heeft respect voor ieders cultuur en religie, maar verwacht ook dat iedereen respect heeft voor de tradities waarop de Belgische wetgeving is gebouwd.

“Non, même si cela paraît en contradiction avec le reste de son discours. Il respecte très fort les autres convictions mais, de manière similaire, les autres ne doivent pas être dérangés par ses convictions et l’appelation d’un congé ne doit pas poser de problème. Le changement de nom n’a de sens que s’il n’est pas fait dans une perspective de rejet des croyances sous-jacentes, cela dépend de l’intention mise derrière.”

Soms gaat het om eerder emotionele redenen. Men vindt het aangenaam dat de keuze voor de wettelijke feestdagen een duidelijke reden heeft en dat daarnaar wordt gerefereerd. Alhoewel dat voor 1 november meer opgaat dan voor 15 augustus. Wellicht speelt hier weerstand tegen verandering mee.

*“A partir du moment où le 1^{er} novembre on a congé pour quelque chose, il y a une question de symbolique. On peut ne pas le garder mais alors **il faut garder les références culturelles et religieuses**. On peut changer les dates pour que cela ne corresponde à rien du tout. Si on fait référence à un jour précis, alors autant garder la référence. **J’aime que les choses aient leurs racines et leurs liens**. Ou qu’on supprime ces congés. Changer pour changer c’est aussi oublier ses racines. Cela m’énerverait plutôt car cela n’a pas beaucoup de sens.”*

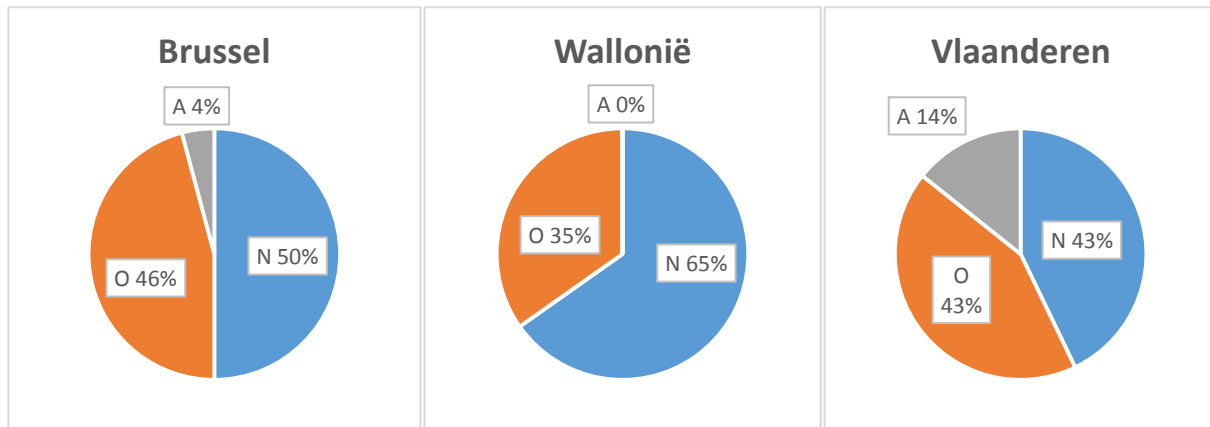
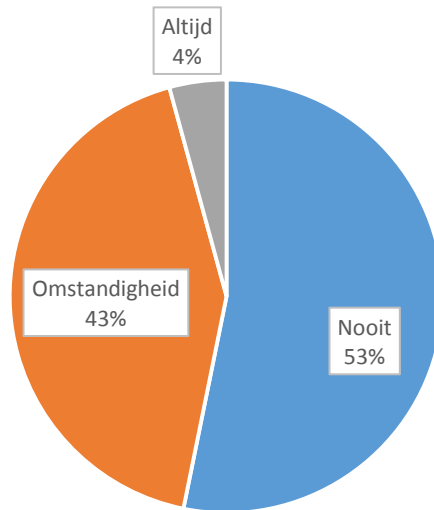
*“Je ne pense **pas qu’il faille remplacer le nom des jours fériés** car cela est plus compréhensible, parfois, de parler en termes religieux **car c’est culturel** donc la Toussaint c’est sans doute plus clair que la date du 1 novembre. Mais les choses sont différentes par exemple pour l’assomption. Qui sait encore ce qu’est l’assomption ? **Alors ce n’est pas compréhensible du tout de parler en termes religieux**. En fait, la question est avant tout de savoir ce qui est le plus claire, ce qui permet le mieux de resituer les événements dans leurs contextes. Si l’appellation religieuse est plus claire, je pense qu’il faut la garder !”*

§3. Omstandigheidsverlof

De wet voorziet betaalde verlofdagen voor bepaalde omstandigheden, zoals een overlijden, een huwelijk. De wet legt vast op hoeveel dagen men recht heeft en ook wanneer die dagen moeten worden opgenomen.

Uit het onderzoek van Adam en Réa (2010) blijkt dat nogal wat werknemers vragen om **meer verlof bij deze gebeurtenissen en om meer flexibiliteit** in het opnemen van het omstandigheidsverlof.

Verlenging opnameperiode van omstandigheidsverlof

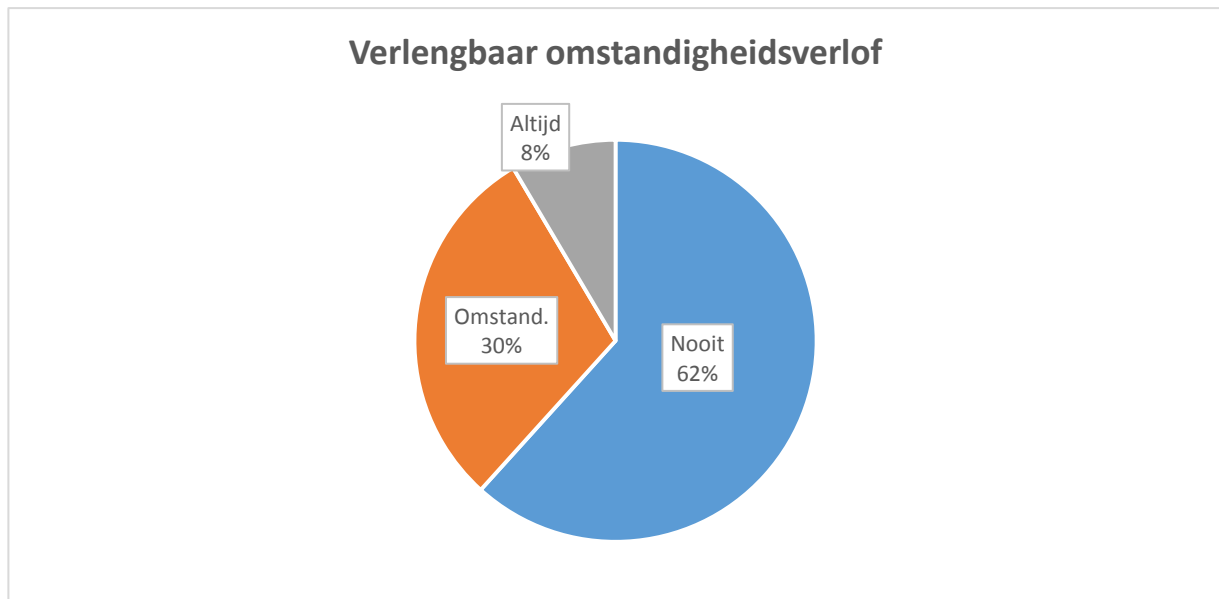


Ruim de helft van de respondenten (25) vinden dat de periode tijdens dewelke het omstandigheidsverlof kan worden opgenomen nooit (N) kan worden verlengd. Een iets kleinere groep (20 of 43%) vindt dat in bepaalde omstandigheden (bijvoorbeeld als de begrafenis of het huwelijk plaatsvindt in het buitenland) een verlenging van de periode mogelijk (M) is, terwijl slechts 2 respondenten (4%) vinden dat de periode waarin het verlof wordt opgenomen altijd (A) kan worden verlengd.

Er zijn opmerkelijke verschillen tussen Vlaanderen en Wallonië. In Vlaanderen is men minder strikt: 3 van de 7 respondenten (43%) vinden dat de periode voor het omstandigheidsverlof nooit verlengd kan worden, maar ook 3 van de 7 respondenten (43%) vinden dat een verlenging mogelijk is in bepaalde omstandigheden en één (14%) vindt zelfs dat een verlenging altijd mogelijk moet zijn. In Wallonië vinden 15 van de 23 (65%) respondenten dat een verlenging nooit mogelijk is en 8 personen (35%) vinden dat het mogelijk moet zijn in bepaalde omstandigheden.

“À ce moment-là, si on allonge la période par rapport à l'événement, ça veut dire que certains profitent du congé pour pouvoir prendre un congé pour autre chose donc je crois qu'il faut donner le congé à la période adéquate.”

Een andere vraag is of men de duur van het omstandigheidsverlof zelf moet kunnen verlengen, met andere woorden of er **meer dagen omstandigheidsverlof** moeten worden gegeven.



Daarop antwoorden 29 respondenten (62%) neen, 14 (30%) antwoorden dat meer dagen mogelijk moeten zijn in bepaalde omstandigheden (bijvoorbeeld als de begrafenis of het huwelijk plaatsvindt in het buitenland) en 4 respondenten (8%) zeggen dat het altijd mogelijk moet zijn om meer omstandigheidsverlof te krijgen.

Tijdens de diepte-interviews blijkt dat ook werkgevers die geen wijzigingen willen aan het omstandigheidsverlof, zich wel kunnen indenken dat werknemers behoefte hebben aan een langere afwezigheid. Dan wordt er vaak verwezen naar andere verlofdagen.

“Non (a priori), c’est un choix. Mais souplesse pour accorder d’autres congés si la situation est trop compliquée. Il faut une balance entre la compréhension pour la situation de la personne et la bonne marche du service.”

*“**Légalement, je ne changerais rien mais je serais prêt à négocier cela** (de plus long congé de circonstances, un plus long délai pour les prendre, ...) avec le membre du personnel. Si c’est légal, cela deviendra systématique. Mais si on offre à quelqu’un, il se sent plus redevable par rapport à l’institution. Je pense donc qu’on peut y gagner comme employeur.”*

“Voor onze Afrikaanse medewerkers bijvoorbeeld: we houden er rekening mee als het om een van de ouders van de oudste zoon gaat. In dat geval is het nodig dat die langer ginder blijft. We bieden hem de mogelijkheid om dat te doen. Hier heb je recht op drie dagen klein verlet. Heeft hij een maand nodig, dan gaan we zien of we ons kunnen organiseren. Onbeperkt gaat niet. Bovendien werken we ook met het systeem van overuren. Iedereen krijgt de kans om overuren te doen, die zitten dan in een pot en kunnen gerecupereerd worden als de mensen ze willen. Het kan zijn dat die man genoeg overuren heeft, dan is dat OK. Als die niet genoeg uren heeft, kan

die twee weken verlof zonder wedde vragen en we doen dat dan. Daarin zijn we flexibel.”

Als het omstandigheidsverlof verlengd wordt, dan vinden bijna alle respondenten (42 op 47) dat de bijkomende dagen niet betaald moeten worden.

“Jamais: la logique est de dire qu'il s'agit de la sphère privée. Si on souhaite se marier à l'étranger ou que des funérailles ont lieu à l'étranger, il y a des congés prévus. Il y a déjà des congés de circonstance prévus qui permettent déjà de prendre en charge une partie du temps passé à l'étranger. Encore une fois, le risque c'est d'avoir une organisation à deux vitesses : si on a dans l'entreprise des gens qui ont leurs familles en Belgique et qui ne peuvent pas faire une demande pour avoir ce type de congés, par rapport à des gens qui ont une famille à l'étranger. Cela ne me paraît pas très juste! Encore une fois, rien ne les empêche de soit prendre des congés sans solde soit de prendre des congés sur les congés annuels. On a des modalités de fonctionnement. On n'a aucune interdiction de partir à l'étranger mais les dispositions actuelles en la matière me semblent être les plus égalitaires au niveau de l'entreprise.”

Tijdens de diepte-interviews gingen er ook stemmen op om het aantal dagen in sommige omstandigheden te verlengen of om omstandigheidsverlof uit te breiden tot nieuwe situaties.

“De manière générale, quelle que soit la religion, je trouve que c'est trop court. Bien souvent, je connais pas les délais par cœur mais je pense que si vous perdez un enfant c'est trois jours, c'est absolument aberrant quoi. Enfin, on a plein d'avantages en Belgique et ça je ne comprends pas. Comme il n'y a aucun jour de circonstance pour un divorce ou des choses comme ça alors que ce sont des choses qui sont assez lourdes à vivre. Enfin, il y a des domaines où il n'y a pas eu du tout de progrès social. Donc effectivement, si j'ai un collègue qui perd un enfant, ce qui se passe en général c'est qu'il va prendre, je crois c'est deux ou trois jours de petit chômage mais après ce sont des gens qui rendent des certificats médicaux. Ils sont incapables de travailler. C'est beaucoup trop violent comme choc. Donc, oui je pense que dans certains cas, il faudrait permettre aux personnes de prolonger leur absence sans devoir trouver un médecin.”

“Aan elk systeem is er natuurlijk een voor en tegen. Onlangs sprak ik met een dame, waarvan de papa gestorven was in Afrika. Ze was heel verdrietig want ze had haar papa al 20 jaar niet kunnen zien. Nu wilde ze dus echt gaan en gelukkig viel dat net in een periode van economische werkloosheid en kon ze de hele zomer weg. Dat mag eigenlijk niet want ze mogen in die periode niet reizen. Maar, wie gaat dat nu controleren? Maar dan sta je daar wel even bij stil, ja. Want dat is toch dramatisch, iemand die zolang haar ouders niet kon zien en dat die dan sterven.”

Ongeacht het soort vakantie- of verlofdagen waarover men praat, de vakantieregeling is een gevoelig thema en werkgevers willen niet de schijn wekken van ongelijke behandeling tussen personeelsleden.

*“Pour les membres du personnel, on a une législation qui existe. Mais cela me pose question car on est dans l'enseignement et on a déjà beaucoup de congés. Donc entre les coups, **accorder des congés exceptionnels est de la responsabilité du travailleur et il devrait le prendre sur lui.** Par exemple, tout récemment il y a eu un décès d'un ancien membre du personnel et donc ils veulent*

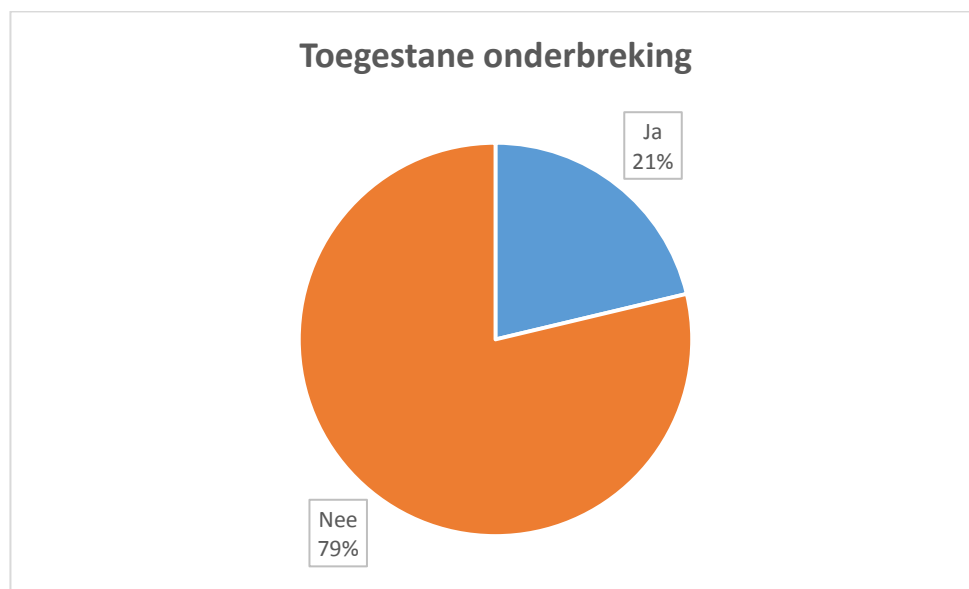
aller à l'enterrement. Cela fait 9 profs. Je fais quoi ? Je prends sur moi, je demande une convenance personnelle non payée ou je refuse. C'est très compliqué. Il y a d'autres façons de se manifester. **Mais si je refuse, je suis inhumaine et c'est contraire à mes convictions mais d'un autre côté les élèves sont en rade. Que peut-on en faire ? C'est vraiment très compliqué de négocier avec le personnel. On devrait s'en tenir à ce qui est légal. Mais très vite, on est dans l'affectif et la direction devient le responsable du mal-être de la personne. Cela me pose vraiment question. La vie est là avec ses difficultés mais il y a aussi notre devoir. Dans un autre domaine, je pense que je verrai les choses différemment.**"

"We hebben daar beleidsmatig wel over nagedacht, we hebben dan gesteld dat allochtone medewerkers voorkeur zouden krijgen om te werken op de wettelijke (vaak christelijke) feestdagen zodat ze dan verlof konden nemen op hun eigen religieuze feestdag, maar we kregen dan tegenkanting vanuit de vakorganisaties die zeiden: ja maar, allemaal goed en wel, maar het is niet per se zo dat allochtone collega's vragende partij zijn om op die feestdagen te werken en ook andere collega's werken dan graag want ze worden dan dubbel betaald."

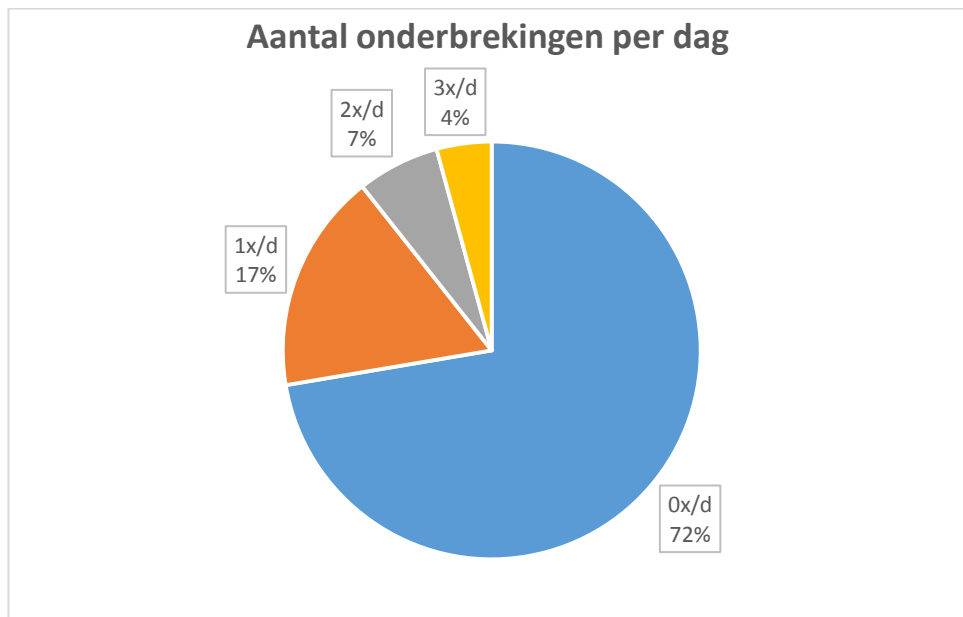
Afdeling 2 – Het gebed op de werkplaats

Moet er **op de werkplaats tijd en ruimte** worden gemaakt voor gelovige werknemers die willen bidden? En zo ja, moet dat tijdens pauzes gebeuren en moet die tijd al dan niet worden betaald?

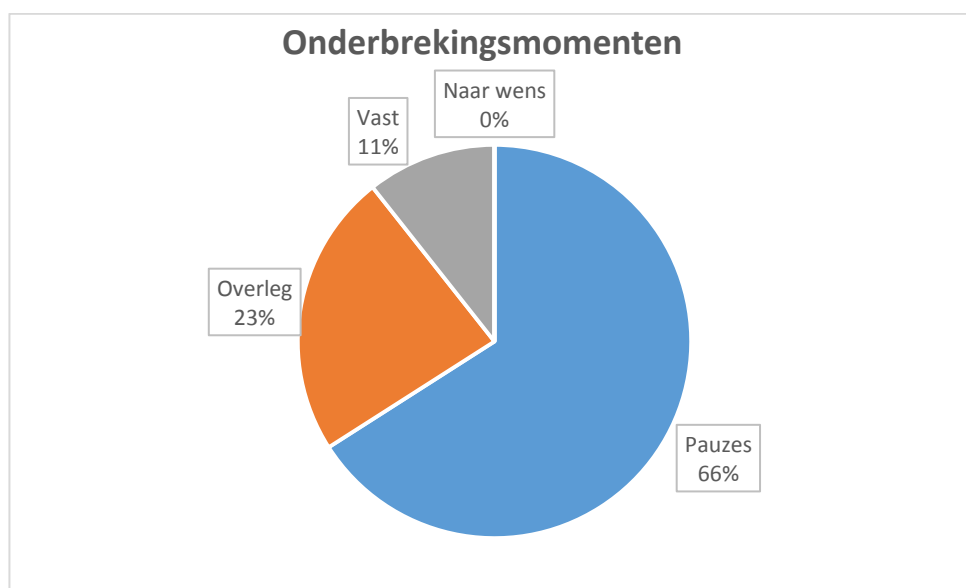
De meeste respondenten (37 of 79%) vinden dat men niet moet toestaan dat het werk wordt onderbroken om te bidden. Als er toestemming wordt gegeven om het werk te onderbreken voor het gebed, dan kan die tijd niet worden betaald. Daarover zijn alle respondenten het eens.



Gevraagd naar het aantal keren per dag dat onderbreking om te bidden moet worden toegestaan, antwoorden 2 respondenten (4%) dat er 3 keer per dag een onderbreking moet zijn, 3 respondenten (7%) vinden 2 keer per dag voldoende en 8 respondenten (17%) houden het op 1 keer per dag. Opvallend: terwijl 37 respondenten (79%) vinden dat er geen onderbreking kan worden toegestaan, antwoorden er op de vraag over het aantal keren dat het werk kan worden onderbroken slechts 34 personen (72%) met nooit (zie onderstaand schema).



Voor 31 respondenten (66%) moet de werknemer die wil bidden dat doen tijdens de gewone rustpauzes. 11 respondenten (23%) vinden dat de momenten voor gebed moeten worden vastgelegd in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever, 5 (11%) vinden dat de werkgever vaste momenten moet vastleggen en er is niemand die vindt dat de werknemer zelf het moment voor gebed mag kiezen.



In de interviews werden deze lijnen bevestigd. Voor de meesten geldt: als iemand wil bidden, dan kan dat tijdens de gewone pauzes. Sommige pauzes zijn betaald, andere niet, ongeacht wat de werknemer doet tijdens die pauze.

*“Je pense qu’il faut **permettre aux travailleurs d’aller prier** mais cela doit être **non rémunéré** car il n’y a aucune raison de faire une discrimination dans l’autre sens. Ici, les ouvriers ont des temps de pause définis. Une de ces pauses est rémunérée mais cela n’a aucune importance qu’ils prient ou non durant ces pauses. Donc les personnes qui veulent **prier** doivent le faire **pendant les pauses prévues.**”*

*“ Il **fait ce qu’il veut pendant son temps de pause.** S’il a une demi-heure, 40 minutes pendant le temps de midi, ben voilà, il en fait ce qu’il en veut. S’il a envie d’aller manger, s’il a envie d’aller fumer, s’il a envie d’aller boire un coca à l’extérieur, faire ses courses, il fait ce qu’il veut.”*

“Ik ben zelf niet gelovig. Maar ik respecteer ieders overtuiging en ik heb geen probleem met gelovigen. Maar dat men dan alles zou aanpassen daarvoor, neen... Daarenboven kunnen de mensen bidden als ze dat willen. Moslims moeten wel 5 keer per dag bidden, maar ze doen dat wanneer ze willen, ze moeten dat niet in de werktijd doen. Dat gaat me echt te ver, ja.”

“Als iemand in de pauze wil bidden, dan kan dat. Maar we hebben daar geen afzonderlijke ruimte voor. We hebben iemand moeten ontslaan omdat die het werk stopte om te gaan bidden en dan ook nog op allerlei gevaarlijke plaatsen. We hebben tegen hem gezegd dat die moest stoppen met zich in het magazijn te gaan verbergen om te bidden. Ik heb dit toen met iemand besproken die de islam goed kent. Volgens hem verplicht de Koran u niet om op 5 verschillende momenten te bidden. Als dat niet kan, mag je ook alle gebeden in een keer doen. En ook : religie is heel belangrijk maar je moet ook zorgen voor je familie. Zorgen voor je familie doe je onder andere door te werken. Dus werken is ook belangrijk.”

Al zijn er ook werkgevers die verder willen gaan en de mogelijkheid van bijkomende pauzes willen voorleggen aan het personeel:

“Légalement, il ne faut pas autoriser les prières sur le lieu du travail mais je suis d’accord de les autoriser après une concertation au sein de l’école mais jamais de les rémunérer. Donc si prières il y a, oui, mais d’un commun accord et par le dialogue.”

Maar ook dan is er geen sprake van betaald bidden.

Sommige situaties vragen echter om een globale aanpak.

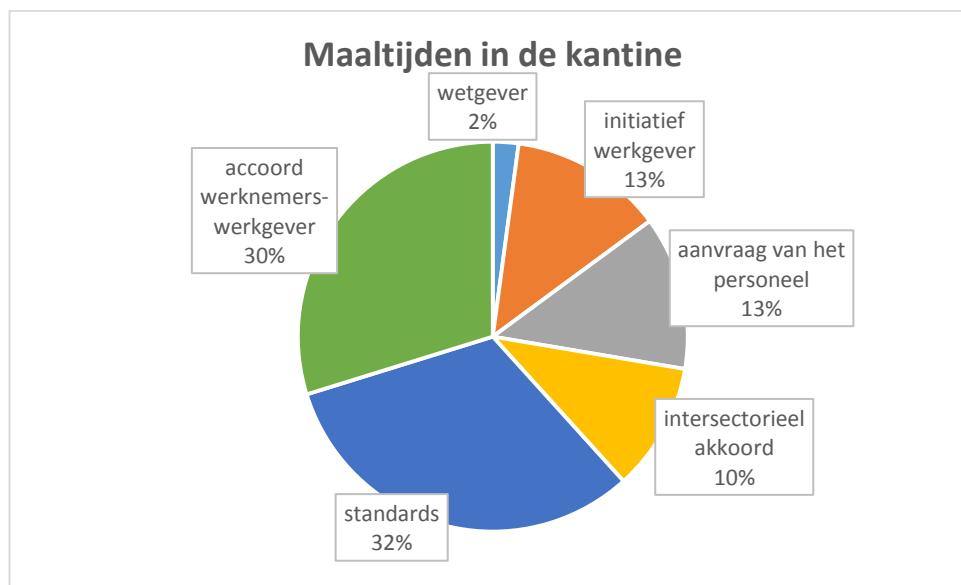
“Wij zijn wel een gesprek aangegaan met een aantal mensen die vanuit hun katholiek geloof zich in het woonzorgcentrum wilden engageren in een werkgroep pastoraal. En die dan geneigd zijn om in de werktijd ook activiteiten te ontplooiën voor de katholieke gelovigen in het woonzorgcentrum. En daarover zijn wij dus wel een gesprek aangegaan. Wij vinden dat religie zeker een plaats heeft in het leven van die bewoners,

maar dat arbeidstijd ter beschikking moet staan van alle bewoners. De bewoner staat centraal, niet de beleving van de arbeidskracht. Maar een vraag om te bidden tijdens het werk, die krijgen we niet. Ik zou er overigens geen probleem mee hebben als dat in de pauzes zou gebeuren. »

Afdeling 3 – Aanpassingen inzake voeding

§1. De gewone maaltijden

Moet een bedrijf in het aanbod in het bedrijfsrestaurant of de kantine rekening houden met de religieuze voedingsvoorschriften die werknemers willen naleven?



Volgens 15 respondenten (32%) moet een bedrijfskantine geen gerechten voorzien volgens de religieuze overtuigingen van de werknemers. 14 respondenten (30%) vinden dat hierover afspraken moeten worden gemaakt in het overleg tussen de werknemers en de werkgever op bedrijfsniveau. 6 respondenten (13%) vinden dat een bedrijf dit alleen moet doen als de betrokken werknemers erom vragen. 6 respondenten (13%) vinden dat de werkgever zelf het initiatief moet nemen. 5 respondenten (10%) vinden dat er afspraken moeten worden vastgelegd in het sectorieel overleg. Eén respondent (2%) vindt dat dit verplicht moet worden door de overheid.

Die verschillen van mening vinden we ook terug in de diepte-interviews.

Degenen die vinden dat er geen aangepaste gerechten moeten zijn, hebben daarvoor zo hun redenen.

Het is moeilijk te organiseren.

“J’ai eu des demandes mais j’ai toujours répondu la même chose : nous n’avons pas les moyens donc si quelqu’un veut autre chose, il doit venir avec ses propres plats. Nous avons

eu le cas avec quelques élèves dont certains ont quitté l'institution. Dans d'autres écoles, avec d'autres mixités sociales, il faut voir les choses autrement. Cela doit rester à l'employeur de gérer la question. Légaliser est très compliqué. Il vaut mieux discuter."

Men weet niet waar men gaat eindigen.

"Cela n'a pas de raisons d'être. Ici, on ouvre la boîte de Pandore. On commence avec des plats Hallal et puis pourquoi pas des plats Kasher, Hindous,... Des cantines différentes et puis qui pourrait aller travailler dans les cuisines alors? Les femmes peuvent-elles y travailler et toucher la nourriture? On ouvre des dispositions, on ne va plus savoir s'en sortir."

Anderen vinden dat er geen reden is om niet in te gaan op die vragen.

"Als dat kan, waarom niet? Wij voorzien veel afwisseling in de kantine. Dat stelt geen problemen."

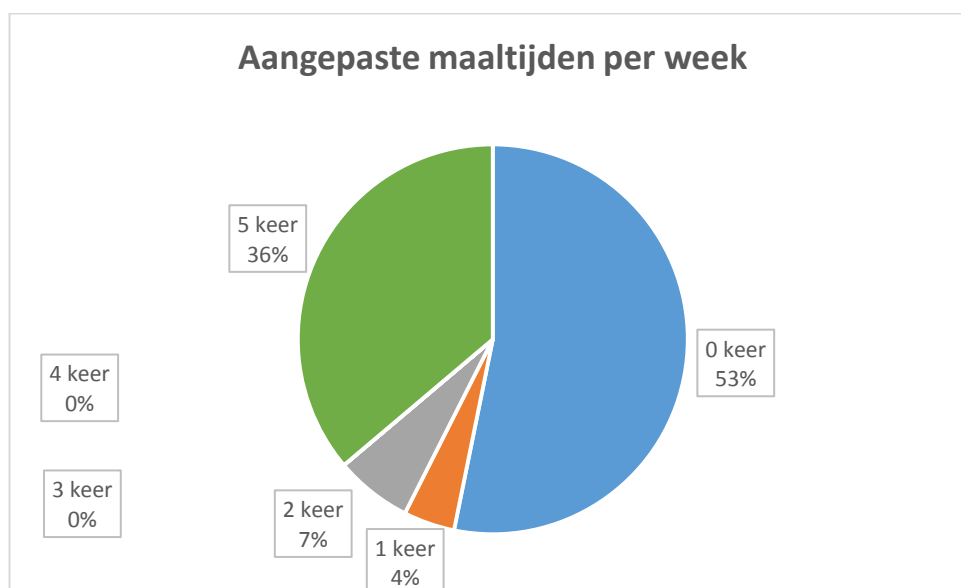
"We hebben één keer zoiets meegemaakt met een Joodse Chassidische zelforganisatie die erg veel vroegen i.v.m. kosher eten. en dat was niet simpel, die rabbijnse voorschriften.... ik weet eigenlijk niet hoe dat werd opgelost. Dat gaat over zo'n kleine groepen, die vragen komen niet veel voor. Ik weet dat er een oplossing werd gevonden, maar ik herinner me niet meer hoe. Daar zoeken we ad hoc oplossingen."

Meestal komen de aanpassingen er op vraag van het personeel en na overleg met de werkgever in het bedrijf. Later wordt het een automatisme.

*"Maintenant, et dans l'absolu, dans le cadre d'une cantine, il faut faire l'effort pour permettre que chacun puisse s'y retrouver. On doit donc essayer de trouver des manières de faire pour que chacun puisse trouver son bonheur. On peut penser à des critères qui trouvent leur origine dans des coutumes religieuses mais aussi à d'autres choses comme les personnes végétariennes, **mais il ne faut surtout pas d'obligations légales qui imposent cela.**"*

*"Pour les adaptations alimentaires et les plats dans les cantines. Il faut que **ce soit concerté**. Je ne vois pas comment on peut faire autrement. La politesse quand on a des musulmans dans l'entreprise est de ne pas servir uniquement du porc. **La concertation doit se faire au niveau de l'entreprise** car l'employeur sait mieux ce qui est le meilleur pour l'entreprise et que cela est plus facile chez lui, c'est également lui qui connaît le mieux ses travailleurs et les demandes qu'ils ont. Si ce n'est pas au niveau de l'entreprise, alors **on peut prévoir cela au niveau sectoriel**. En tout cas, **il faut le faire, le prévoir**, car ce n'est pas très compliqué à mettre en place car pour les autres, cela a le même goût et ce n'est pas très compliqué, ni plus cher mais **c'est vraiment une belle marque de respect** pour les personnes qui ont des interdits alimentaires en raison de leur religion."*

En als een bedrijfskantine gerechten voorziet aangepast aan de religieuze vereisten (halal, hindoe, kosher), **hoe vaak** moet dat dan?

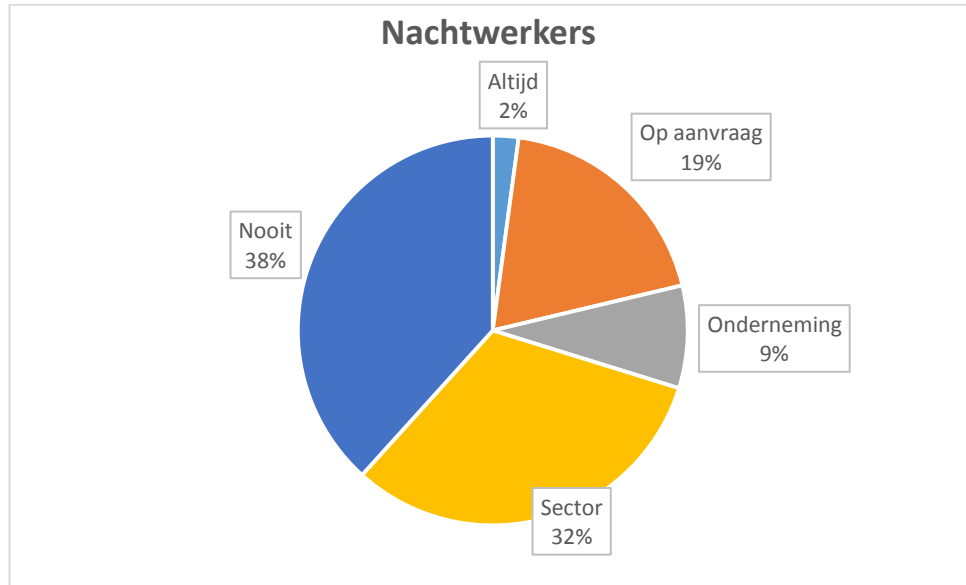


25 respondenten (53%) vinden dat een bedrijf geen aangepaste gerechten moet voorzien in de kantine. 17 respondenten (36%) vinden dat het bedrijf dat 5 keer per week moet doen. 3 (7%) vinden dat 2 keer per week volstaat en 2 respondenten (4%) vinden 1 keer per week voldoende.

“Ik kan me wel voorstellen dat als je moslim bent en je werkt in een bedrijf waar nooit halal wordt gegeven, dan heb je wel een probleem. Nu, waar wij de bedrijfskantine uitbaten daar zorgen wij voor voldoende afwisseling, de ene dag is er varkensvlees en dan eten de moslims wellicht gewoon een broodje of een slaatje, terwijl de andere dag wel halavlees wordt aangeboden...een vegetariër moet zich ook aanpassen... zolang er keuze is... de cateraar kent natuurlijk ook zijn publiek en weet : er zijn zoveel culturen die hier komen eten en die houdt daar rekening mee.. dat is gewoon goede business. Anders werkt hij tegen zijn eigen winkel. Maar om dat nu te gaan opleggen bij wet, dat vind ik toch vergezocht.”

§2. Bijzondere maaltijden

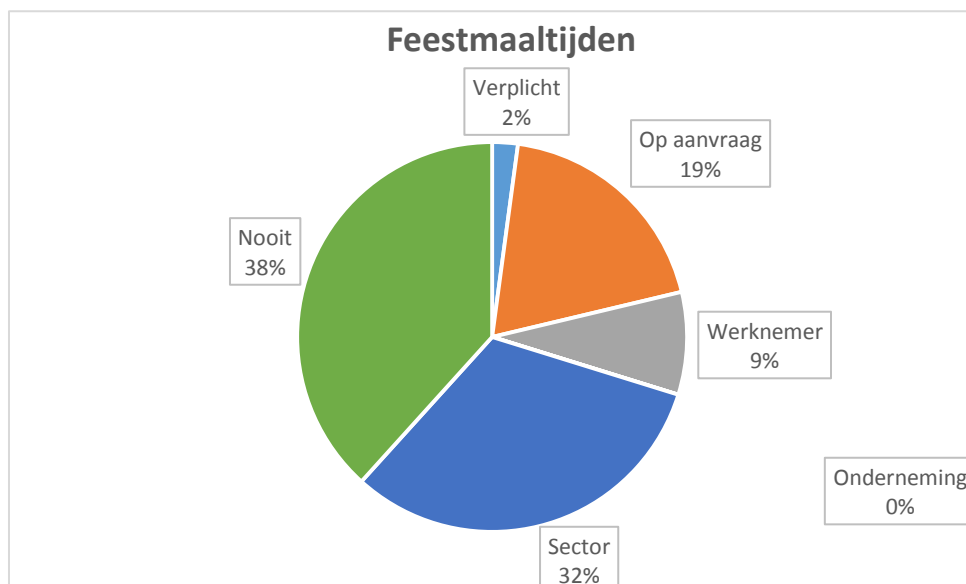
Moeten **werknemers met nachtdienst** een maaltijd kunnen krijgen die past bij de religieuze voorschriften van hun godsdienst?



Volgens 18 respondenten (38%) moet het bedrijf daar nooit voor zorgen. Volgens 1 respondent (2%) moet het bedrijf daar altijd voor zorgen. Voor 9 respondenten (19%) moet het bedrijf voor aangepaste maaltijden zorgen op verzoek van de werknemer. 4 respondenten (9%) vinden dat er afspraken moeten komen op ondernemingsniveau en 15 respondenten (32%) vinden dat een bedrijf dat pas moet doen als er afspraken zijn op sectorieel niveau.

“Chez nous, nous n’avons pas de cantine mais dans le cas où il en existe une, cela doit être pris en compte chaque jour de la semaine. Autant pour les travailleurs de nuit que pour les travailleurs de jour. Pourquoi faire une différence?”

Moeten bij **bijzondere gelegenheden** (zoals een personeelsfeest), gerechten worden voorzien die passen bij de religieuze voorschriften van hun godsdienst?



1 respondent (2%) zegt dat dit verplicht moet worden door de overheid. 4 respondenten (9%) vinden dat het een initiatief moet komen van de werkgever. 9 respondenten (19%) vinden dat het alleen moet gebeuren op verzoek van de betrokken werknemers. 15 respondenten (32%) vinden dat afspraken hierover moeten worden vastgelegd in sectorieel overleg, terwijl helemaal niemand wil dat er afspraken worden vastgelegd in het overleg tussen de werknemers en de werkgever op bedrijfsniveau. Dat is opvallend omdat we zouden verwachten dat men dergelijke afspraken precies zou maken op het niveau van de onderneming.

18 respondenten (38%) antwoorden dat er nooit aangepaste gerechten moeten worden voorzien.

Tijdens de diepte-interviews werd vooral verteld waarom er bij feesten wel rekening wordt gehouden met de wensen rond voeding. Het is per slot feest en men wil dat de mensen graag komen.

“Wel bijvoorbeeld bij het jubilarissenfeest...dan worden alle mensen die 25 of 30 of 35 jaar dienst hebben uitgenodigd en dan is er een maaltijd met onze CEO en dan wordt er van alles voorzien, zowel halal als groenten voor de vegetariërs... ook tijdens opleidingen kunnen ze aangeven wat ze willen, er zijn altijd extra broodjes met kaas... Dat is voor ons onderdeel van ons diversiteitsbeleid.”

*“Par exemple **pour des repas exceptionnels, on prend toujours en compte les convictions de chacun.** C’est essentiel. On a aussi le problème avec des gens intolérants à certains aliments et on tente d’en tenir compte. On a revu des repas pour qu’ils soient complets et sains. Ce sont des **discussions que nous avons eu en CPPT, mais avant en conseil de direction.** Donc on a d’autres réunions de mise en route mais le débat a eu lieu en CPPT.”*

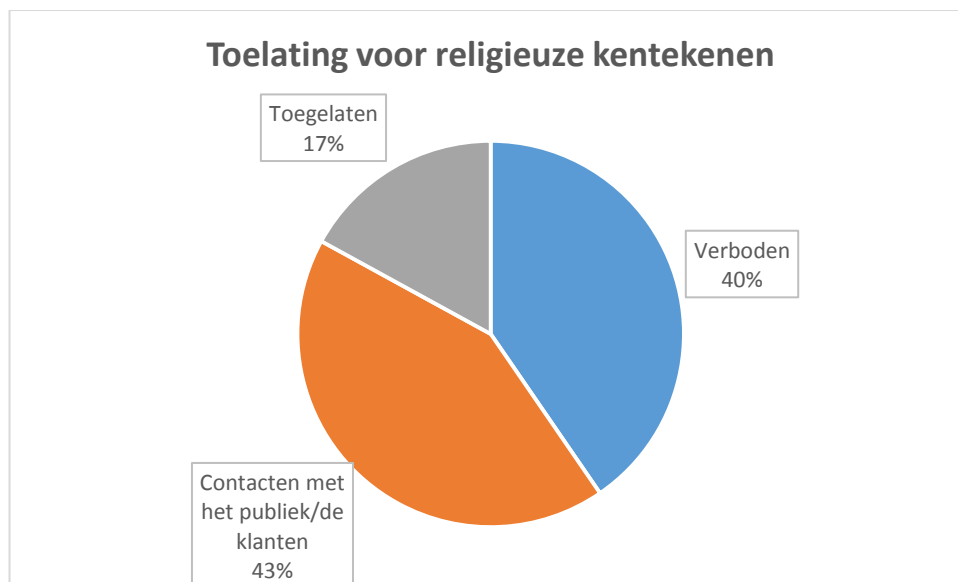
Maar vaak ook blijven de aanpassingen beperkt tot de speciale gelegenheden.

“Je pense que le mot exceptionnel peut permettre des flexibilités puisque si l’on fait ce type de repas, c’est assez rare. Donc OK dans le cas où c’est plus rare. Par contre, à quel niveau faut-il négocier? Je ne suis pas sûre de savoir où positionner la négociation entre le niveau de l’entreprise et le niveau du secteur. Mais attention à ne pas figer ce type de chose. Il ne faut pas en faire une norme.”

Afdeling 4 – Kledingvoorschriften

Hoe wordt er aangekeken tegen het dragen van religieuze kentekenen op de werkplaats?

§1. Waar er geen uniform of beschermende kledij vereist is



Waar er geen uniform of beschermende kledij vereist is, vinden 19 respondenten (40%) dat het dragen van religieuze symbolen zoals een kruisje, een kippa tulband, een hoofddoek, een handje van fatima... op het werk steeds moet worden verboden.

*“Concernant l’habillement et personnellement, je proposerai **la neutralité**. J’aimerais que nous ayons des idées, un **comité des sages qui fassent des recommandations en Belgique** sur ce que nous pouvons faire. Et cela doit rester hors de l’entreprise car ce n’est pas l’endroit pour exprimer des positions religieuses ou politiques.”*

20 respondenten (43%) vinden dat het dragen ervan moet worden verboden in publieke functies of waar men in aanraking komt met de klanten. En 8 respondenten (17%) vinden dat het dragen van symbolen altijd moet worden toegestaan.

In veel gevallen is er duidelijk nagedacht over de houding rond religieuze symbolen. Zelfs als het beleid niet op papier staat wordt aan (potentiële) werknemers uitgelegd wat de afspraken zijn en waarom die er kwamen. De meest gehoorde reden voor een verbod op het dragen van religieuze kentekenen is de relatie met de klant.

“Ik herinner me wel dat we op zeker ogenblik dat gesprek hebben moeten voeren bij een sollicitatie met een potentiële medewerkster die een hoofddoek droeg, waar we hebben gezegd: kijk, je komt hier in het huis van een bewoner. Die mens woont daar. Daar gelden andere regels dan op straat, waar je met je hoofddoek loopt. Je komt in het huis van een bewoner. Die dame deed daar nogal principieel over. Uiteindelijk bleek ze zelf niet zo

principeel, maar wel haar echtgenoot. We hebben die bij het gesprek betrokken en dat is goed gegaan. Het had natuurlijk ook anders kunnen lopen, en die had ook negatief kunnen reageren. Dan hadden we haar moeten weigeren.”

“De ongeschreven regel is bij ons dat een hoofddoek in de back offices geen probleem vormt. In rechtstreeks contact met de klant willen we geen hoofddoek. In de klantenrelatie blijven we houden aan het neutraliteitsprincipe. Het is niet evident maar het is zo. Als het om een commerciële functie via de telefoon gaat, dan is er geen probleem natuurlijk, aan het loket is het een ander verhaal.”

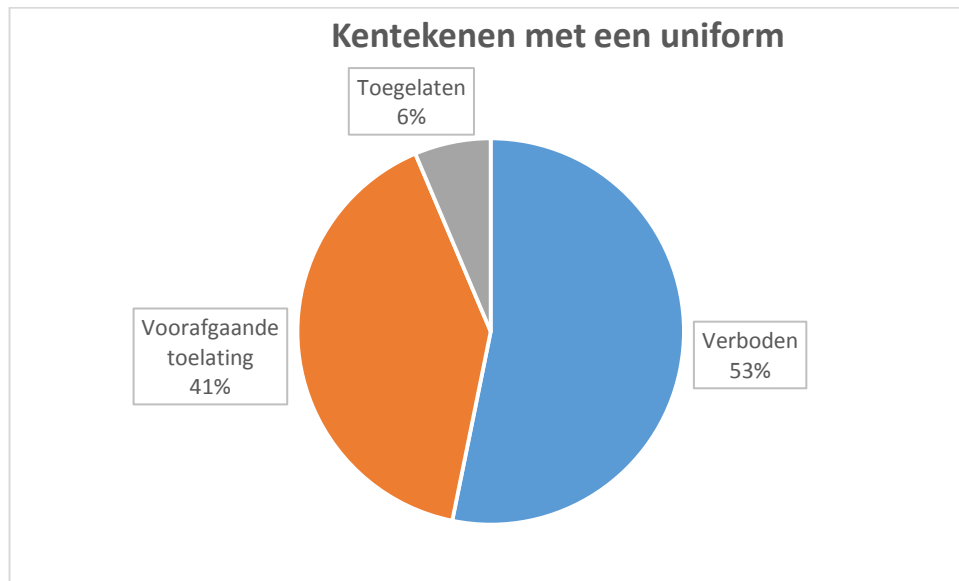
“Onze klanten moeten je alles kunnen vertellen, er is dus een vertrouwensband. Naar een bank gaan is niet zoals schoenen gaan kopen. De klanten moeten veel kunnen delen met onze medewerkers. Zelfs bijvoorbeeld dat je een ander kind hebt naast je officiële familie en dat je daar ook graag een rekening voor opent. In dat kader moeten we dus openheid kennen en vertrouwen mogelijk maken.”

Een reden die wordt aangehaald voor het hoofddoekverbod is de bescherming van de vrouw. Er is twijfel of de hoofddoek wel uit vrije wil wordt gedragen.

“ Je ne sais pas comment vous expliquer ça mais j'ai l'impression que parfois on aide certaines femme à garder une certaine liberté sur le lieu de travail quand c'est simplement écrit dans le règlement de travail que c'est interdit. Et donc voilà, je ne pense pas que toutes les femmes subissent ça moi j'ai vu des cas où certaines ce sont vraiment refermées sur elles-mêmes et je suis assez triste de ça parce que je ... ”

*“(…)ten tweede: wat denkt de werknemer zelf? Want bij rekrutering merken wij dat heel wat mensen met hoofddoek komen solliciteren, maar er geen probleem mee hebben om die niet te dragen eens ze binnen zijn. Heel veel vrouwen hebben begrip voor die vraag. Al wordt die vraag blijkbaar wel als discriminerend beschouwd door sommigen. Ten derde wordt gekeken naar de collega's: staan die ervoor open? zijn dat allemaal allochtonen? zijn er daar al vrouwen die een hoofddoek dragen? wat is de gewoonte in het team? dat zijn allemaal zaken die meespelen. Op de ene werf zie je er rondlopen, op de andere niet. **Moest de wet hierin een leidraad geven, dat zou voor een werkgever toch een opluchting zijn.”***

§2. Wanneer het bedrijf een uniform oplegt



Als het bedrijf een uniform oplegt, dan vinden 25 respondenten (53%) dat er geen enkel religieus symbool kan worden toegestaan. Voor 19 respondenten (41%) kunnen met het uniform sommige religieuze symbolen worden gedragen met de toestemming van de werkgever. En 3 respondenten (6%) vinden dat bij een uniform alle religieuze symbolen kunnen worden gedragen.

De reden voor het verbod op religieuze symbolen ligt bij een uniformdrager vaak in de aard van de job.

Verpleegkundigen en verzorgenden moeten voldoen aan hygiënenormen, net als wie in een keuken of bij de catering werkt.

“La première source de contamination en zone aseptique et stérile c'est l'homme. Donc sa transpiration, sa respiration, ce qu'il porte sur lui. Donc quand on entre en zone, on doit tout enlever : l'alliance, les bijoux, on ne peut pas être maquillée, on ne peut pas porter de jupe. Enfin voilà, donc il y a déjà les contraintes très précises qui existent donc pour nous ce ne serait pas neuf.”

*“Wij hebben een uniform. Qua kledij ziet iedereen er ongeveer hetzelfde uit. In de catering heb je dat probleem van die religieuze symbolen niet want die mensen moeten allemaal een doekje op hun hoofd hebben en ze mogen geen juwelen dragen. Je hebt daar al direct veel minder problemen omdat dat geregeld is via **de HNCTP-normen.**”*

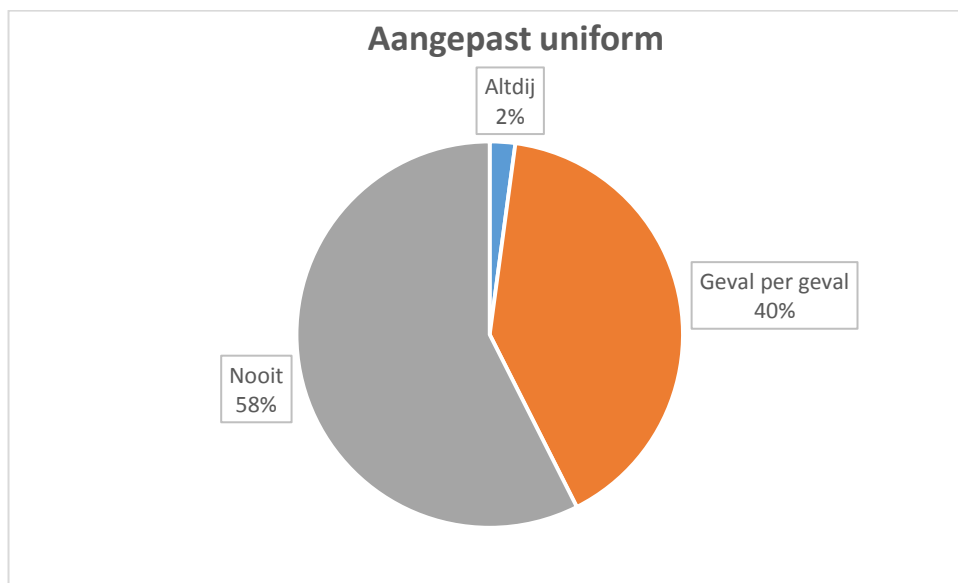
Soms wordt in een bedrijf een uniform gedragen door degenen die het meest contact hebben met klanten. Dan is de relatie met de klanten de reden voor het verbod op het dragen van religieuze kenmerken.

“Bij ons is het zo dat wie in een uniformfunctie zit, geen religieuze symbolen mag dragen.

Maar in alle andere functies is het wel toegestaan.”

“Ja, daar wordt een uniform gedragen en de hoofddoek maakt daar geen deel van uit. Wij gaan niet optreden tegen mensen die een discreet hangertje dragen met een kruisje of een handje van Fatima of... daar krijgen wij ook geen klachten over. zo lang die discussie zich niet stelt, gaan we daar ook geen ... we maken daar ook bewust geen issue van.”

Op de vraag of een uniform zo moet worden ontworpen dat het geschikt is voor ieders wensen (inclusief het dragen van religieuze symbolen), antwoorden 27 respondenten (58%) met neen, 19 respondenten (40%) zegt dat het afhankelijk is van geval tot geval en dat er dus overleg nodig is tussen de werknemers en de werkgever op ondernemingsniveau. Eén respondent (2%) vindt dat dit altijd mogelijk moet zijn na overleg tussen de werknemers en de werkgever.

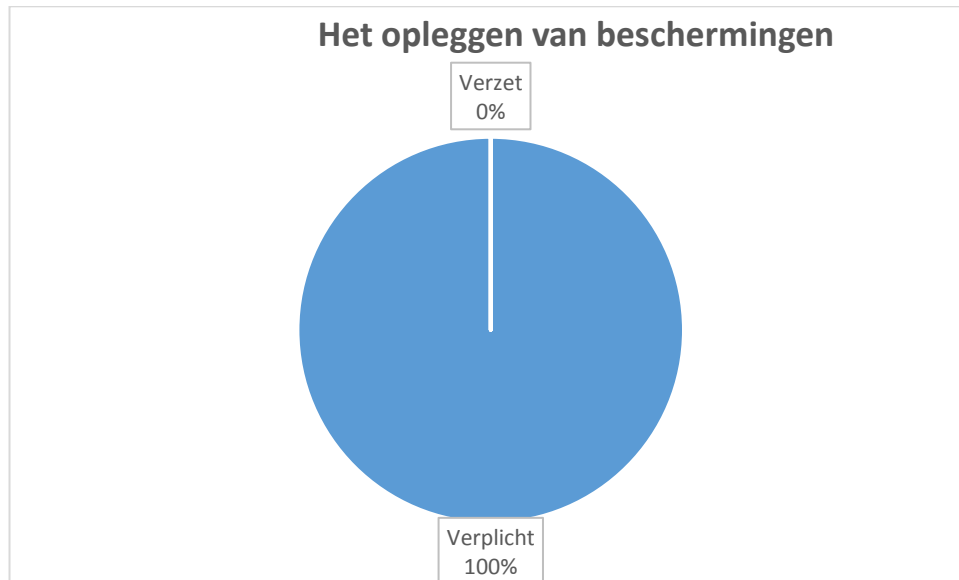


Tijdens de diepte-interviews werd op die mogelijkheid ingegaan. Bedrijven denken erover, maar aarzelen...

“Dan neem je wel een standpunt in... enkele jaren geleden hebben we daarover gebrainstormd, we zagen dat al voor ons, dat kon mooi zijn. Maar dat is dus niet doorgegaan.”

“Maar een hoofddoek kan deel uitmaken van het uniform, al zal men dan niet eender welke hoofddoek toelaten. Bij uniformen moet men naar verschillende dingen kijken: is het nuttig of nodig om een uniform te dragen? Kijk, in een keuken of koudketen, dan moeten voorschriften worden nageleefd omwille van de hygiëne. Je kan die niet zomaar opzij zetten. Dan moet je toch kijken hoe pakken we dat aan? Je moet pragmatisch zijn en sommige voorschriften zoals hygiëne en veiligheid gaan voor.”

§3. Het dragen van beschermende kledij



Op de vraag of het dragen van beschermende kleding (tuigje, helm, broek, veiligheidsschoenen...) door de werkgever kan worden opgelegd, zelfs als dat het dragen van religieuze symbolen onmogelijk maakt, antwoorden alle 47 respondenten (100%) met ja.

En geen enkel onder hen vindt dat de werknemer het recht heeft om zich te verzetten of om door te gaan met het dragen van religieuze symbolen.

“Veiligheid gaat altijd voor op de vraag om symbolen te kunnen dragen. Als je een ongeluk krijgt en je droeg niet de juiste kleding, dat heeft consequenties; maar ik heb het dan over echte veiligheidsvoorschriften, niet over voorschriften die worden opgesteld om een verdoken verbod op symbolen goed te keuren.”

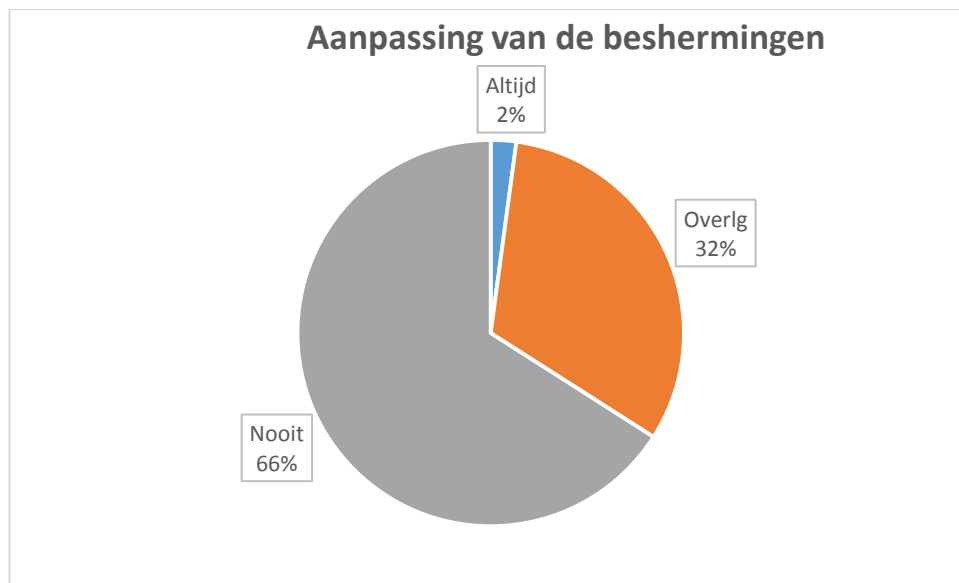
*“Il faut **toujours permettre de porter des signes religieux dans l’entreprise**. Quand on a des **uniformes ou des vêtements de protection individuels** aussi mais attention, il faut quand même toujours respecter les normes spécifiques surtout en matière de **sécurité** etc. Donc la priorité va toujours à la sécurité mais si cela ne contrarie pas les règles, aucun problème. Mais donc **la sécurité prime sur les convictions religieuses** et surtout sur la possibilité de pouvoir porter des symboles religieux qui peuvent porter atteinte à la propre sécurité du travailleur, de ses collègues, de clients... A nouveau, c’est une question de bon sens.”*

Maar er zijn ook plaatsen waar na onderzoek of er gevaar zou zijn voor de veiligheid de hoofddoek wordt toegelaten.

“Oui, on l’a autorisé au laboratoire notamment. Donc il y a une personne qui ne portait pas le voile et puis qui du jour au lendemain a décidé de porter le voile. Donc elle est venue voilée et donc la question s’est posée : “tiens est-ce qu’au laboratoire c’est dangereux de porter un voile sur la tête. Est-ce qu’il y a des produits qui risquent de, je sais pas, créer une mauvaise réaction ou quelque chose comme ça”. Donc on a fait

analyser ça par notre responsable environnement sécurité-santé et notre médecin du travail qui ont déterminé qu'il n'y avait pas de produits dangereux en cas de contact de voile sur la peau en imaginant que un produit touche le voile sans qu'on s'en rende compte, est-ce qu'on peut imaginer que cela fasse des dégâts au niveau de la peau ... Et il n'y avait pas de conclusions alarmantes donc on a autorisé le port du voile dans ce laboratoire. Donc on a essayé d'être très factuel et dans ce cas-ci, il n'y avait pas de raison de l'interdire."

Moet beschermende kleding zo gemaakt zijn dat ze kan aangepast worden voor iedereen, rekening houdend met religieuze symbolen?



Op die vraag antwoordt 1 respondent (2%) dat beschermende kleding altijd zo moet gemaakt zijn dat ze kan aangepast worden voor iedereen, rekening houdend met religieuze symbolen. 15 respondenten (32%) zeggen dat daarover overleg moet zijn, een dialoog tussen de werknemers en de werkgever. En 31 respondenten (66%) zeggen dat bij het ontwerpen van beschermende kleding nooit rekening moet worden gehouden met religieuze symbolen.

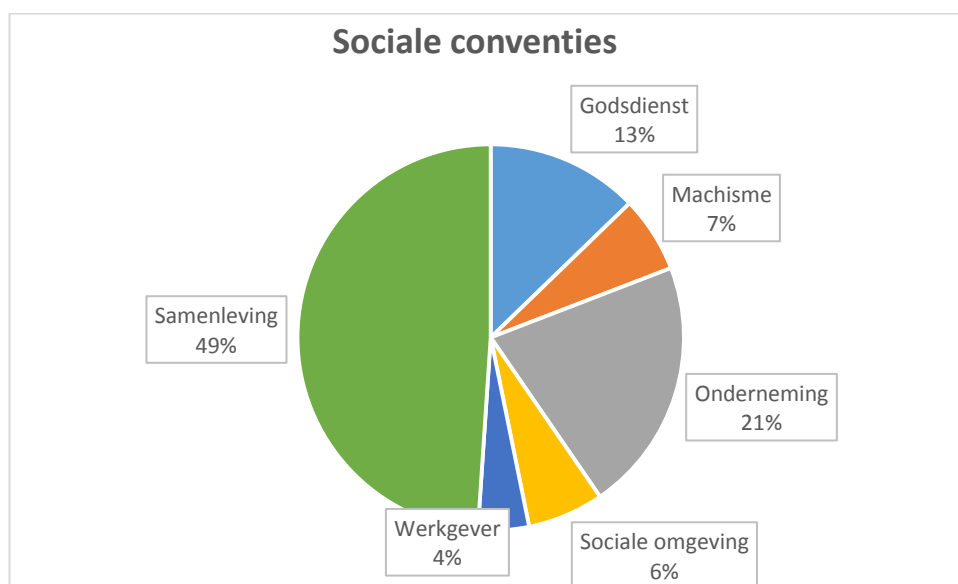
"Als die mogelijkheid er is, waarom niet dan? In sommige gevallen zal dat wel kunnen. Bijvoorbeeld oorbescherming. dat kan op verschillende manieren, dus... men moet mens zijn en als iets kan zonder de veiligheid in gedrang te brengen, dan is dat toch een klein ding om dat te doen. Dat is meestal niet duurder."

"(...)voor beschermende kledij is het nog moeilijker, want om goede comfortabele beschermkledij te vinden, dat is heel moeilijk: handschoenen die beschermen en die toch soepel en comfortabel zijn... dat is een gat in de markt!"

Afdeling 5 – Man-vrouw relaties

§1. Sociale conventies

Gevraagd naar de meest voorkomende oorzaak van spanningen tussen mannen en vrouwen in het bedrijf, antwoorden 23 respondenten (49%) dat gespannen relaties tussen mannen en vrouwen in het bedrijf hoofdzakelijk worden veroorzaakt door de weerspiegeling van (een deel van) de samenleving. 10 respondenten (21%) leggen de oorzaak bij gewoonten eigen aan het bedrijf. 6 (13%) antwoorden dat godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuigingen aan de oorzaak liggen. 3 respondenten (7%) verwijzen naar machismo bij sommige werknemers. 3 respondenten (6%) verwijzen naar de sociale omgeving van de werknemers en 2 respondenten (4%) denken dat het gedrag van de werkgever debet is aan spanningen tussen mannen en vrouwen in het bedrijf. We moeten hierbij vermelden dat de respondenten meerdere antwoorden konden geven op deze vraag.



“C’est difficile à dire ça. Le machisme de certains travailleurs peut, à mon avis, être une cause de problèmes relationnels hommes/femmes au niveau de l’entreprise. Ça oui. Le milieu social, je dirais que non. Le comportement de l’employeur, ben ça oui et le reflet de la société aussi forcément. Ben je ne pense pas que des convictions religieuses ou philosophiques sont réellement des problèmes relationnels hommes/femmes. Ça je ne pense pas.”

“Er zullen wel problemen zijn soms, pesterijen en zo, waar het ook gaat over de man-vrouw- relatie. Of dat nu religieus is of cultureel? Ik denk het niet, heb de indruk dat het even vaak voorkomt bij ‘Belgen’ als bij de anderen. Het is eerder machismo. De ploegleiders dat zijn vaak vrouwen en ik zie toch dat bijvoorbeeld die Afrikanen er geen moeite mee hebben dat ze voor een vrouw werken...”

“Man-vrouw relaties, daar hebben we weinig of geen problemen mee. We zouden dat ook

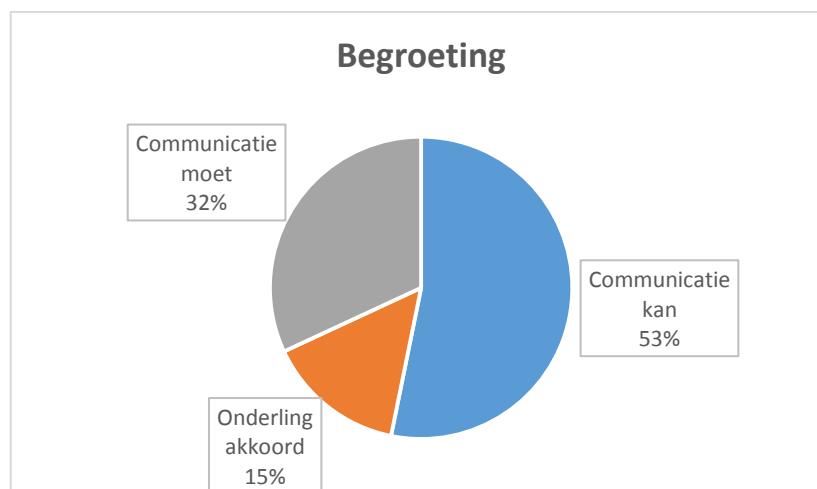
niet tolereren. In de technische dienst werken vooral mannen, maar er wordt een grote rol gespeeld door een vrouw, onze architecte. die weet zich daar toch te positioneren.

Neen, we zien daar geen problemen.”

*“Selon moi, les difficultés relationnelles sont souvent les conséquences d’un **manque de courtoisie ou de respect et de plein d’autres éléments dont la diversité culturelle**. Ce n’est donc pas une seule cause mais plusieurs. Il est difficile de réduire cela uniquement à la diversité culturelle ou au machisme.”*

De wijze van begroeting verschilt in bedrijven en is vaak aanleiding tot misverstanden. Soms leidt dat tot grappige situaties, maar het kan ook aanleiding geven tot spanningen.

Daarom stelden we de vraag of bedrijven vinden dat dit geregeld moet worden en hoe.



25 respondenten (53%) antwoorden dat het bedrijf kan (maar niet moet) communiceren over de wijze waarop men elkaar begroet. 15 respondenten (32%) antwoorden dat het bedrijf moet communiceren over de wijze van begroeting. En 7 respondenten (15%) vinden dat de wijze van begroeting samen moet worden afgesproken.

Tijdens de interviews glimlachten de meeste gesprekspartners bij de vraag over het begroetingsritueel in hun bedrijf. Het is een situatie die door iedereen werd herkend. Er zijn grote verschillen in dat ritueel en die verschillen zijn niet terug te brengen tot een verschil tussen noord en zuid. Het is voor iedereen die bij een nieuwe werkgever begint te werken, afwachten en uitzoeken hoe het hier weer werkt.

“Wel, ik moet zeggen dat ik in het begin dat ik hier werkte wel wat moeite had om elke dag iedereen een hand te gaan schudden. Nu is dat iets dat erbij hoort, maar ik blijf het wel bizar vinden.”

“Wij maken dat inderdaad mee, dat men niet weet bijvoorbeeld hoe men 's ochtends iemand moet begroeten... wij stellen voor dat nieuwkomers in een bedrijf een peter of meter krijgen die hen dat soort dingen vertelt en waar men terecht kan met vragen of gaan zeggen wat men liever niet wil. Je weet ook: mensen worden getest als ze ergens

nieuw binnenkomen, maar voor nieuwkomers is niet altijd duidelijk wat er om te lachen is of hoe ze moeten reageren. Een peter of meter kan dat soort dingen opvangen en bespreekbaar maken.”

“Selon moi, le rôle de l'employeur est d'informer mais donc aussi **d'informer sur la manière de communiquer ou de saluer**. Il faut donc s'inquiéter de cela auprès de l'employeur quand on est nouveau dans une entreprise. A tout le moins, il faut se renseigner sur les manières, sur les traditions en matière de salutations.”

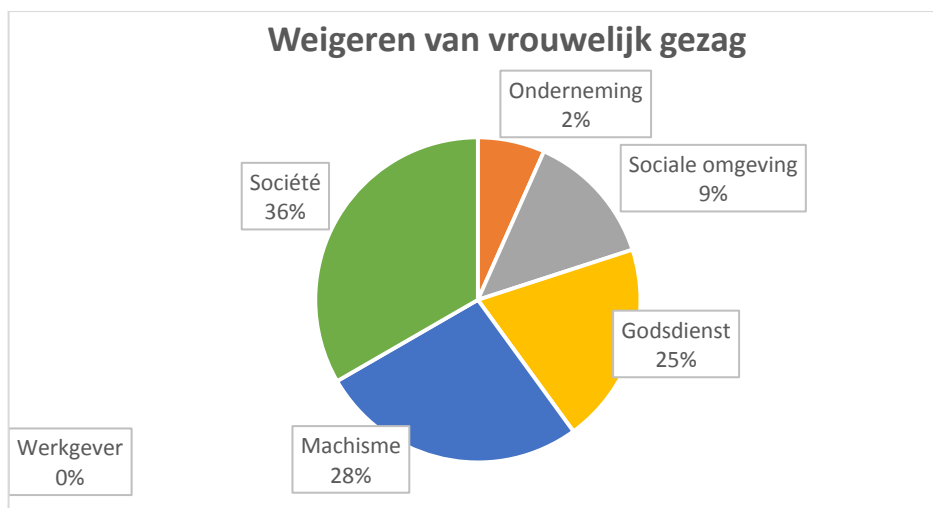
De meeste bedrijven verwachten dat de collega's elkaar op een normale collegiale manier groeten. Dat kan verschillen per bedrijf, per afdeling en zelfs per werkruimte. Als daar problemen rond rijzen, wordt dat meestal besproken, maar soms steekt men de kop in het zand.

“Iemand dwingen een kus te geven, dat niet. Ik ken een moslimvrouw die me zei dat ze echt niet graag een kus geeft, ook niet aan vrouwen. Ik vind dat geen probleem. Een hand geven is voldoende. Toen zei ze me dat ze de collega's ook liever niet de hand schudt. Toen heb ik haar gezegd dat dit te ver gaat. In onze onderneming, in dit land is de hand schudden een teken van respect. Niet meer of minder. Als ik naar de moskee ga, ga ik ook mijn schoenen uitdoen. Dat is een teken van respect. Daarin ben ik niet bereid om uitzonderingen te maken. Wie hier geen oren naar heeft, is niet geschikt voor ons bedrijf.”

“Ce sont des choses qu'on me rapporte, des choses qui font parler, ce sont des choses qui choquent un peu. Après moi c'est le genre de chose que je ne gère pas parce que j'estime que j'ai pas le droit de la faire. Enfin c'est extrêmement sensible donc j'entends mais après non ça s'arrête là. Je ne vais pas aller lui demander pourquoi elle ne veut plus serrer la main de ses collègues. Je pense qu'elle n'a pas à se justifier par rapport à ça.”

§2. Weigeren van gezag

Waar ligt volgens de respondenten de oorzaak van de weigering van het gezag van een vrouw?



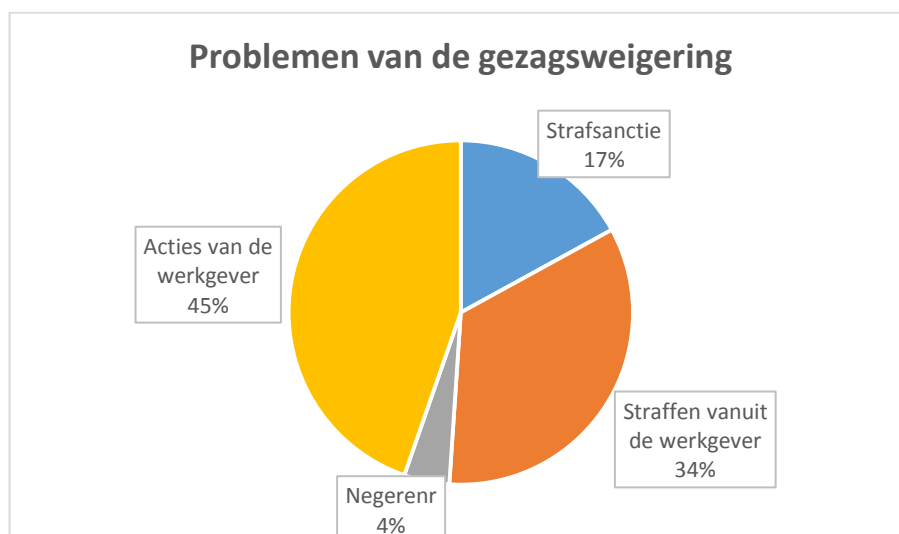
Over deze vraag zijn de meningen nogal verdeeld. 17 respondenten (36%) houden het erop dat dit gedrag een weerspiegeling is van (een deel van) de samenleving. Daarbij aanleunend denken 4 respondenten (9%) dat het te maken heeft met de sociale omgeving van de werknemers. 12 respondenten (25%) denken dat het te maken heeft met de godsdienstige gewoontes of levensbeschouwelijke overtuiging van de werknemers terwijl 13 respondenten (28%) het gedrag gewoon wijten aan machismo. Eén iemand zegt dat het weigeren van gezag van een vrouw te maken heeft met gewoontes eigen aan het bedrijf.

“We hebben twee gevallen gekend en hebben er met die mensen weken over gepraat. Het ging om een Afrikaan en een Marokkaan. Ze hadden een vrouwelijke chef. ‘Zet me bij een mannelijke chef’ vroegen ze. Neen dat kan niet. Uw chef is een vrouw en je moet haar respecteren. Maar dat ging om machismo, niet om cultuur of religie. In de koran, of in eender welke godsdienst, denk ik dat er geen enkele is die zegt dat je een vrouw respectloos moet behandelen. Dat is machismo.”

“Entre membres du personnel, tout le monde est adulte mais j’observe vis-à-vis de moi, qui suis une des premières femme-directrice. On a pu, à travers certains propos, voir que certains ne digèrent pas cela. Certains hommes ne sont pas heureux de cela. Certains se demandent pourquoi une femme devient directrice. Sans doute par une forme de culture, de coutume ou d’habitude. La religion, je ne pense pas vraiment.”

En hoe moet de weigering van het gezag van een vrouw worden aangepakt in een bedrijf?

Volgens 8 respondenten (17%) moet dit probleem strafrechtelijk worden gesanctioneerd. 16 respondenten (34%) vinden dat dit gedrag moet gesanctioneerd worden door de werkgever. 2 respondenten (4%) vinden dat de weigering best genegeerd wordt. En 21 respondenten (45%) vinden dat dit probleem deel moet uitmaken van acties die de werkgever onderneemt om werknemers bewust te maken en het probleem op te lossen via dialoog (diversiteitsacties, praatgroepen...).



“We aanvaarden dat niet. Dat is duidelijk, in ons diversiteitsbeleid wordt geen enkele discriminatie aanvaard, niet over etnie, niet over gender, niet over seksuele geaardheid...

Wie niet voor een vrouw wil werken, die werkt hier niet, dat is heel duidelijk.”

*“Ik ben geen grote voorstander van onmiddellijk naar strafrechtelijke sancties te gaan, maar ik zou zoeken naar het gesprek. Ik ben een groot voorstander van een **antidiscriminatie clausule** in het arbeidsreglement, dat geeft voldoende rechtsgrond om te sanctioneren als dat nodig is. Dat is geen onderhandelbare materie; ge moet niet van uw collega houden, maar ge moet er collegiaal mee samenwerken.”*

*“Il faut encadrer le travailleur, essayer de lui faire comprendre qu’il doit avoir une forme de respect. Donc **l’encadrer par des formes d’actions positives c’est tout à fait normal**. Mais maintenant si il y a, je dirais, une question d’harcèlement je dirais, par rapport à l’autorité. Parce que bon on dit toujours que le harcèlement c’est dans un sens, de l’autorité vers le travailleur. C’est parfois dans le sens inverse aussi. Donc c’est là. Ça doit être sanctionné, ça c’est sûr. Si, franchement, le travailleur n’accepte pas l’autorité et que il devient à ce moment-là, à avoir des actions particulières, il faut sanctionner, ça c’est sûr. Il faut d’abord travailler dans un esprit positif, pour essayer que ça se passe correctement mais si ça ne se passe pas bien, il faut des sanctions.”*

§3. Vermeende promiscuïteit

Als sommige werknemers weigeren om in gemengde teams te werken, dan vinden bijna alle respondenten (45 of 96%) dat de werkgever niet moet ingaan op die vraag. Maar er zijn toch 2 respondenten (4%) die vinden dat de werkgever altijd moet tegemoetkomen aan de vraag van een werknemer om niet in een gemengd team te werken.



Alle respondenten zijn het erover eens dat een werkgever nooit moet toegeven als een werknemer weigert om een kantoor te delen met een werknemer van het andere geslacht.

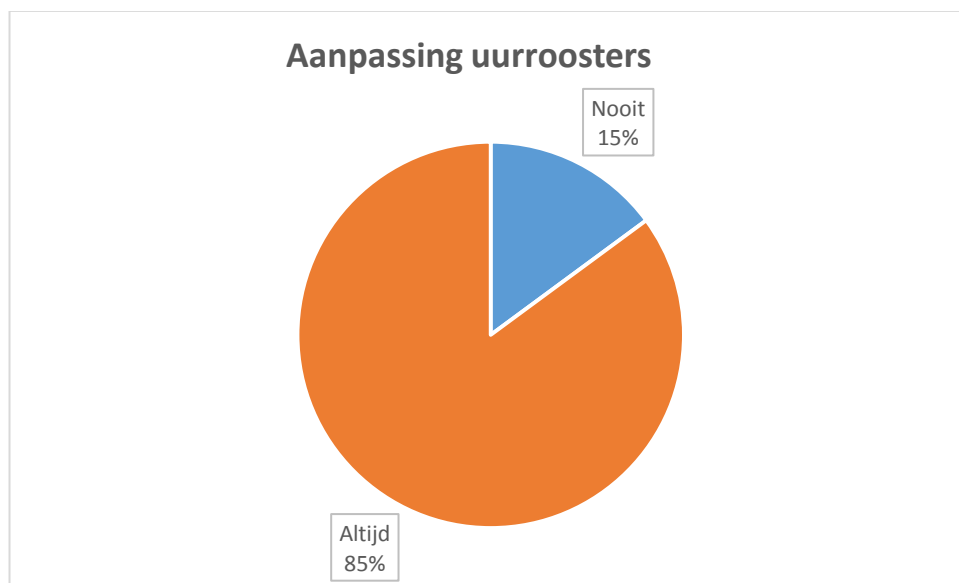
“Onze teams zijn meestal gemengd. De technische functies worden meestal ingenomen door mannen, nog steeds. Maar hun chef is wel een vrouw, een architecte. Dat geeft geen problemen. We zouden daar ook niet op ingaan, moest iemand in een team van alleen mannen of alleen vrouwen willen werken.”

“Als iemand niet in een gemengd team wil werken, dan kan die hier ook niet werken. Zo simpel is dat. Wij gaan eind van het jaar verhuizen en zullen dan ook landschapskantoren hebben. Iedereen zal dan ook samen zitten...”

Afdeling 6 – Aanpassingen

Welke aanpassingen vinden de respondenten nodig?

40 respondenten (85%) vinden dat een werkgever altijd moet rekening houden met de religieuze rituelen van elke werknemer bij het opstellen van een planning, vooral dan de planning van de wekelijkse verlofdagen.



De meeste respondenten vinden dus dat men bij de werkplanning rekening moet houden met de wensen van de personeelsleden. Zoals tijdens een interview werd gezegd:

“Kijk, dat zijn potentiële conflicten en je kan die voorkomen door pro-actief op te treden. Dus ja, wie de planning opmaakt, die probeert rekening te houden met allerlei vragen van de werknemers en die aanvaarden dat dan ook als een vraag eens niet kan worden gehonoreerd.”

“Wij starten nu met een systeem van zelfplanning, zodat iedereen zoveel mogelijk zelf kan kiezen welke shifts hij werkt. We zullen dat later evalueren.”

Sommigen houden automatisch rekening met bepaalde feestdagen, zonder het nog te vragen aan het personeel.

*“**Nous accordons toujours le jour de la fête du mouton.** De nouveau, on ne peut pas adapter facilement un rythme scolaire. Mais **un ouvrier ou pour un autre membre du personnel, les choses sont différentes. Il pourrait alors avoir un horaire différent ou avoir des demandes qui seraient entendues.** Je n’ai jamais eu la demande directement.”*

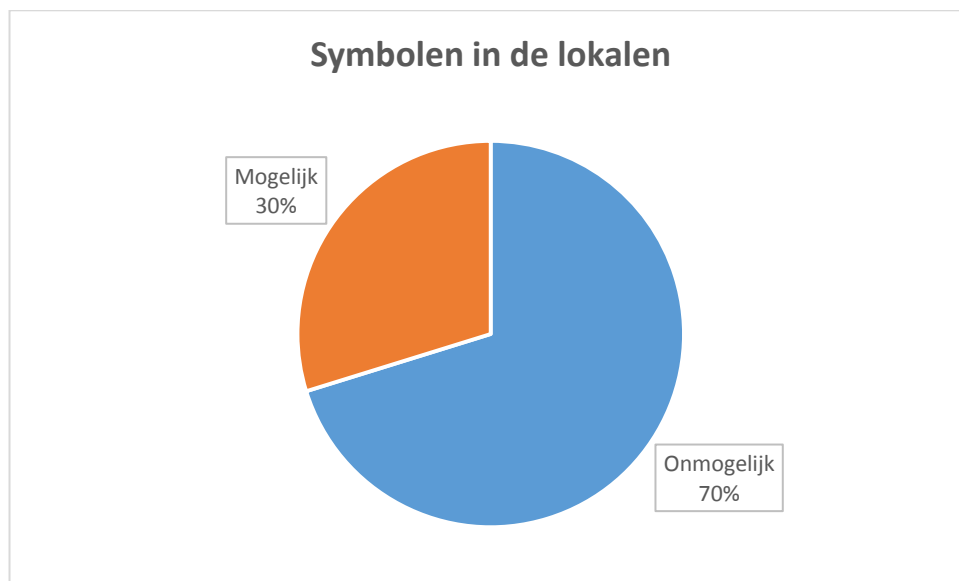
Toch vonden we in de diepte-interviews ook argumenten van degenen die dat niet doen.

“Je ne vois pas pourquoi, je faisais des aménagements d’horaires. Pour certaines personnes en fonction de leur religion. Les horaires sont les horaires, le contenu du travail aussi. Je dois faire tourner une école...”

*“Ici, nous sommes ouverts du lundi au vendredi, donc pas 7 jours/7. Si on voulait permettre à chacun d’**adapter son horaire** en fonction de son culte, on devrait changer tout!”*

“Mais je pense que c’est possible parce que la loi prévoit déjà beaucoup d’aménagements de temps de travail. Donc on peut demander un 4/5^{ème}, un temps partiel, on peut demander beaucoup de chose par rapport à l’aménagement du temps de travail. Il y a les crédits-temps, il y a les congés parentaux... il faut que le jour d’absence convienne aux deux parties donc il y a un accord à ce sujet-là donc je pense que aujourd’hui il y a déjà des outils qui permettent de vivre ça tout à fait ...”

33 respondenten (70%) vinden dat een onderneming zich moet onthouden van religieuze symbolen in de lokalen.



“Certaines activités peuvent être marquées par un ou l’autre courant, par exemple une boucherie Halal. Comme pour l’évêché ou chez Caritas. Si cela ne fait pas partie de l’activité de l’entreprise, ce n’est pas l’endroit. De nouveau c’est un laïc qui dit cela donc je pense cela pour toute la vie publique. On ne doit pas sortir cela de la sphère privée et chacun a son libre arbitre mais jamais dans le public.”

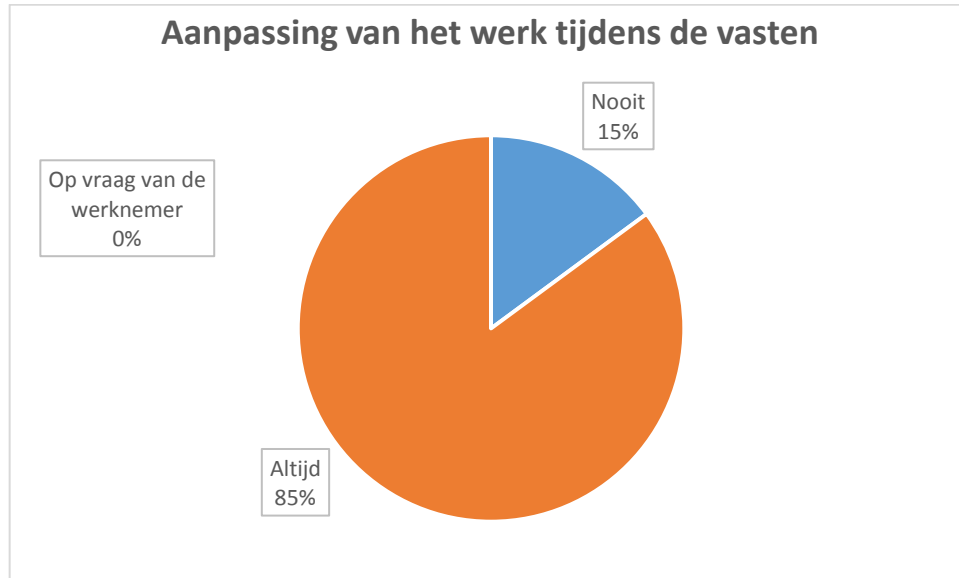
“Ik denk dat die nu minder en minder voorkomen omdat we een flexibele werkplaats zijn dus, behalve de managers, hebben de mensen geen vaste plek.”

“Bovendien wil ik ook een verschil maken tussen religieuze en politieke symbolen. Zo was er een keer een medewerker die mij geshockeerd mailde dat hij een collega had in zijn team met een hoofddoek terwijl hij zelf geen Vlaamse leeuw in zijn bureau mocht zetten.”

Alle respondenten (47 of 100%) zijn het erover eens dat **de taakomschrijving** van een werknemer niet moet worden aangepast aan zijn religieuze of filosofische overtuigingen.

*“Il faut garder une équité. Une **fiche de poste** est comme elle est, et n’est pas liée à une personne.”*

Maar de meerderheid van de repondenten (40 of 85%) vindt wel dat men **tijdens het vasten** zoals in de ramadan, de katholieke vastenperiode... het werk moet aanpassen voor een vastende werknemer. 7 respondenten vinden dat men nooit het werk moet aanpassen. Er werd ook gevraagd of een aanpassing zou afhangen van de vraag van de werknemer en het overleg met de werkgever, waarop door geen enkele respondent positief werd geantwoord.



In de diepte-interviews wordt vooral gesproken over de wijze waarop men het werk aanpast of de redenen waarom men dat niet doet.

“Honnêtement, en période de jeûne, je pense qu’on doit permettre d’aménager certaines choses pour continuer à faire son travail le plus normalement possible. S’il est crevé ou qu’il a faim, il faut permettre une pause supplémentaire au travailleur mais je ne vais pas le payer non plus car pas correct pour les autres.”

“Ja, ik kijk er wel op toe dat mijn medewerkers niet ziek worden. Vooral als de vasten in de zomer valt, en ze drinken zelfs geen water. Dan stuur ik ze soms vroeger naar huis.”

“We zorgen ervoor dat de mensen die vasten, tijdens hun pauze niet in de kantine moeten zitten kijken hoe de anderen eten.”

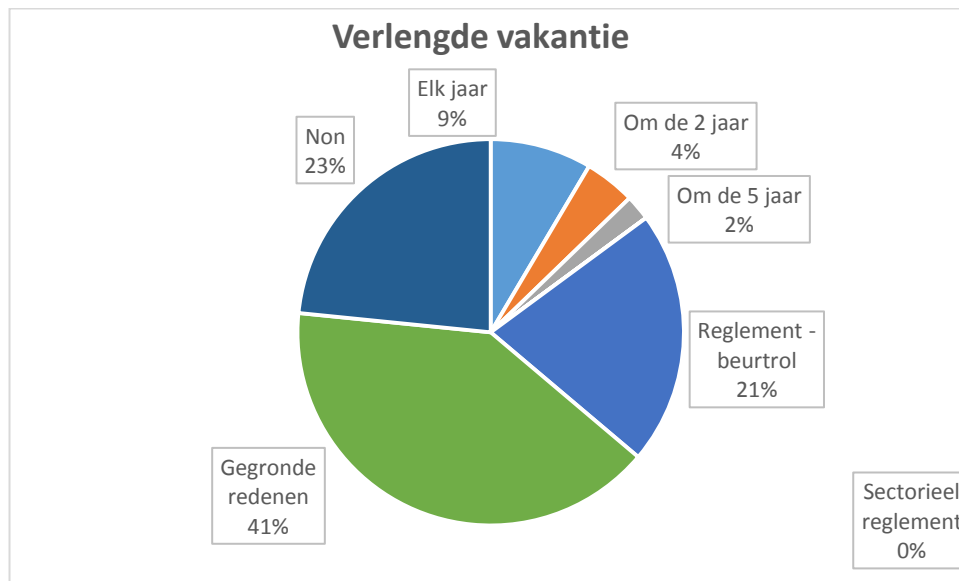
“Ce qui est difficile dans les entreprises c’est de différencier le collectif de l’individuel. Il est possible de le faire en individuel mais l’entreprise ne peut pas s’organiser dans l’ensemble autour de principes religieux. Mais dans certaines sociétés qui ont une religion comme objet social, alors 100% des gens sont concernés. Pourquoi moi je devrais travailler plus car untel est en jeûne ? Refuser que l’autre t’impose son mode de vie, n’est pas du racisme.”

“Die doen gewoon hun werk. Er is in die periode wel meer verzuim en dat zal daar zeker mee te maken hebben.”

Afdeling 7 – Verlengde vakanties

De vraag naar verlengde vakantie staat los van de religieuze en filosofische achtergrond van de werknemers. Maar het is een vraag die vaak terugkomt. Mensen willen op vakantie in het land van herkomst, ze willen op bezoek bij familie en vrienden. De betaalde vakantie volstaat soms niet.

Hoe staan onze respondenten tegenover het creëren van de mogelijkheid om aanvullend verlof te nemen (bovenop het betaald verlof)?



Slechts 11 respondenten (23%) vinden dat er nooit een verlengd verlof kan worden gegeven. 4 respondenten (9%) vinden dat elk jaar verlengd verlof moet mogelijk zijn. 2 respondenten (4%) houden het bij om de twee jaar verlengd verlof. 1 respondent vindt een verlengd verlof om de 5 jaar goed. 10 respondenten (21%) vinden het een goed idee om een beurtrol vast te leggen in het arbeidsreglement. De grootste groep, 19 respondenten (41%) vinden een verlengd verlof alleen kunnen als er voldoende redenen zijn om dit te vragen (bijvoorbeeld als een lid van de familie tot de tweede graad in het buitenland woont). We legden ook de mogelijkheid voor om een beurtrol af te spreken in elke sector. Maar dat vond niemand een goed idee.

Tijdens de diepte-interviews werd vaak gezegd dat een verlengd verlof mogelijk moet zijn, maar dan voor iedereen.

“Moi je serai d'avis qu'on doive permettre à chacun de prendre plus que ce que la loi permet, c'est-à-dire deux semaines d'affilées de congé par an et donc pourquoi est-ce que pour un motif religieux on aurait une priorité par rapport à d'autres qui ont peut-être une conviction très profonde qu'il faut s'occuper beaucoup de ses enfants pendant les vacances scolaires? Enfin voilà je pense que soit on élargit la loi pour tous et il n'y a pas de frustration, il n'y a pas de jugement de valeur, il n'y a pas de stigmatisation des différences religieuses. Mais de donner cette liberté d'allongement des vacances uniquement pour des raisons religieuses, j'ai peur que ça stigmatise plus qu'autre chose en fait. Par contre la loi pourrait être plus souple pour l'attribution des congés.”

Sommige respondenten vertelden dat hun bedrijf reeds veel vakantiedagen toestaat en dat er voldoende flexibiliteit is in het opnemen ervan, zodat een verlengd verlof niet nodig is. Dat werd gehoord in de banksector, bij sommige overheden en bij onderwijsinstellingen.

“Wij hebben 35 dagen betaalde vakantie, buiten de wettelijke feestdagen. Die dagen en alle soorten verlof die men tegenwoordig kan krijgen, geven ruim voldoende mogelijkheid om op reis te gaan of om alle dingen te doen die men wil doen buiten het werk. We krijgen daar ook geen vraag naar.”

Andere bedrijven hebben net een regel dat het aansluitend verlof in de zomer beperkt tot 2 weken. Zodat iedereen enkele weken vakantie kan nemen in die periode.

*“Dans un souci d’équité ce n’est **pas logique de permettre à certaines personnes d’avoir plus de congés payés par rapport à d’autres personnes.** Chez nous, les travailleurs ne doivent normalement pas plus de deux semaines de congés consécutives en été. Mais on peut **essayer de faire des adaptations.**”*

De vraag of deze perioden van aanvullend verlof betaald, onbetaald of verboden moeten zijn, werd slechts door 7 mensen beantwoord. 4 van hen vinden dat het betaald moet zijn, 2 vinden dat het onbetaald moet zijn en 1 vindt dat verlengd verlof verboden moet zijn.

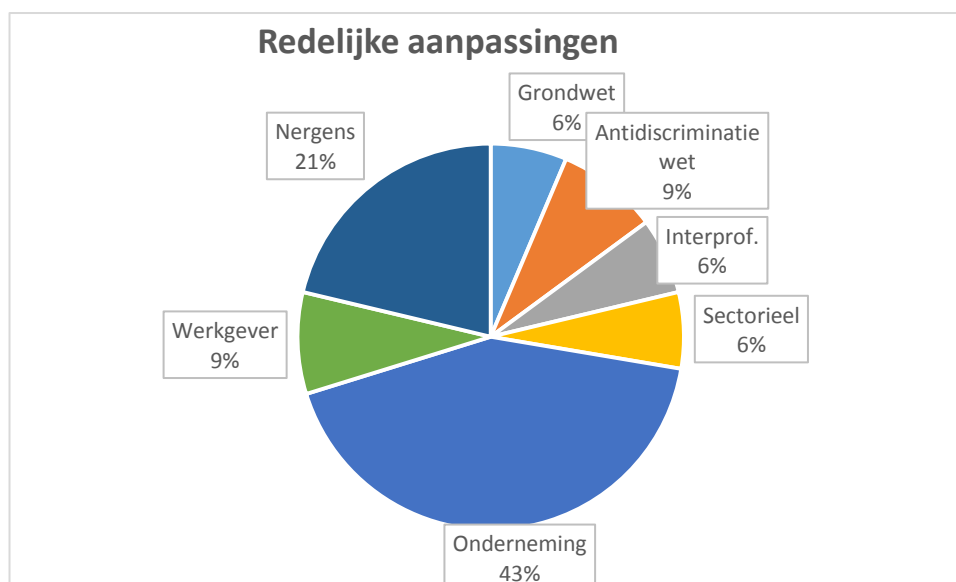
Tijdens de diepte-interviews werd vooral beklemtoond dat verlengd verlof onbetaald moet zijn.

“Ben, ce sont des congés impérieux donc euh... c’est considéré comme des congé sans solde.”

Afdeling 8 – Tussenkomst in de redelijke aanpassingen

§1. Hoe worden eventuele aanpassingen het best geregeld?

We vroegen niet alleen welke redelijke aanpassingen men wil doorvoeren, maar ook op welke wijze eventuele aanpassingen het best worden geregeld.



Volgens 3 respondenten (6%) moeten redelijke aanpassingen worden voorzien in de Grondwet. 4 respondenten (9%) verwijzen naar antidiscriminatiewetten. 3 personen (6%) willen ze regelen via sociaal overleg op interprofessioneel niveau en ook 3 respondenten (6%) willen de redelijke aanpassingen doorvoeren via sociaal overleg op sectoraal niveau. Niet minder dan 20 respondenten (43%) wil werken via sociaal overleg op ondernemingsniveau. 4 antwoorden dat de redelijke aanpassing er moeten komen op initiatief van de werkgever. En 10 respondenten (21%) vindt dat de redelijke aanpassingen geen formele regeling behoeven, dat wil zeggen in geen enkele tekst worden vastgelegd.

Tijdens de interviews viel op dat de bedrijven/instellingen vaak heel weinig op papier regelden. De bedrijven die werken met een diversiteitsplan verwijzen naar dat plan.

Anderen verwijzen naar de praktijk in hun bedrijf, en de cultuur die niet toelaat om te discrimineren. Of de noodzaak om dingen lokaal aan te pakken.

“Au niveau de l’entreprise, on peut effectivement mettre en œuvre ces types de choses. Il ne faut pas être trop normatif. Laisser à la discrétion de l’employeur en fonction de la réalité locale et de chaque employeur différent.”

“De mensen vragen ons vaak ‘hebben jullie een diversiteitscharter’? We hebben dat niet. Belangrijker is om het allemaal in de praktijk te doen dan te gaan stoeven over wat je zagezegd op papier hebt. We willen bundelen wat voor ons belangrijk is en wat we vinden van het Offerfeest, bidden op de werkvloer enz. we gaan dat doen als we tijd hebben. En

alles goed bespreken. Nu wordt ons beleid overeind gehouden via alle programma's die we hebben, via persoonlijk onderhoud, functioneringsgesprekken. We willen dat de chefs niet alleen het werk, maar ook veel meer met de werknemer bespreken."

*"On fait déjà des accommodements raisonnables sans que ce soit légalement consacré. Il faut voir jusqu'où cela peut aller. Il faut vraiment, et c'est primordial, éviter de créer une iniquité en faisant des accommodements qui ne seraient pas raisonnables. Genre dire: une pause supplémentaire pour tous les musulmans. Mais le fait d'aménager une salle prière, c'est plutôt une bonne chose mais cela doit être cadré mais on a des débordements par exemple en ce qui concerne le pointage mais c'est **rôle du management de terrain** de vérifier cela."*

Weer anderen verwijzen naar de wetgeving tegen discriminatie en vinden dat deze voldoende grond geeft voor eventuele vervolging of sancties.

"Om te zeggen dat een wettelijk kader nodig is... ik weet niet. De meeste dingen zijn wettelijk geregeld. je hebt toch ook de wetgeving tegen discriminatie... dus..."

*"Toute règle est montée en épingle par les gens. Il faut faire attention aux **règles**. **Ce n'est pas** inutile mais attention à ne pas en avoir trop et ne pas avoir peur de cela."*

Men waarschuwt voor overreglementering:

"Als je iets wil reglementeren, dan moet je eerst een assessment maken van de situatie. Wanneer dat gaat over de heersende cultuur dan is dat vrij gemakkelijk, gaat dat over subculturen, dan is dat een en-en-verhaal. Daarom: over-reglementeren is vaak ook het volgende probleem creëren. Onze overheid moet keuzes maken i.p.v. over symbooltjes te praten. Gaat men voor de Franse laïcité of voor de Engelse tolerantie? Dat men een debat voert en een keuze maakt en daar consequent in is."

En er wordt gepleit voor meer overleg in het bedrijf, al zijn daar wel voorwaarden en beperkingen aan verbonden:

"Om te beginnen moet er een goede communicatie zijn. En dat veronderstelt dus al respect en dat men met elkaar rond de tafel wil gaan zitten om afspraken te maken. Dat is vaak een probleem, dat die bereidheid er niet altijd is. En dan is er wel een probleem en dan is regelgeving misschien toch nuttig. Maar ik ga uit van gesprek en onderhandelen. Maar als de bereidheid er niet is, dan moet men naar wetgeving."

Intersectorale akkoorden, bedrijfsCAO's... ja de wil moet er zijn. Misschien is het sectorniveau nog een goed niveau om afspraken te maken omdat het over vergelijkbare ondernemingen gaat."

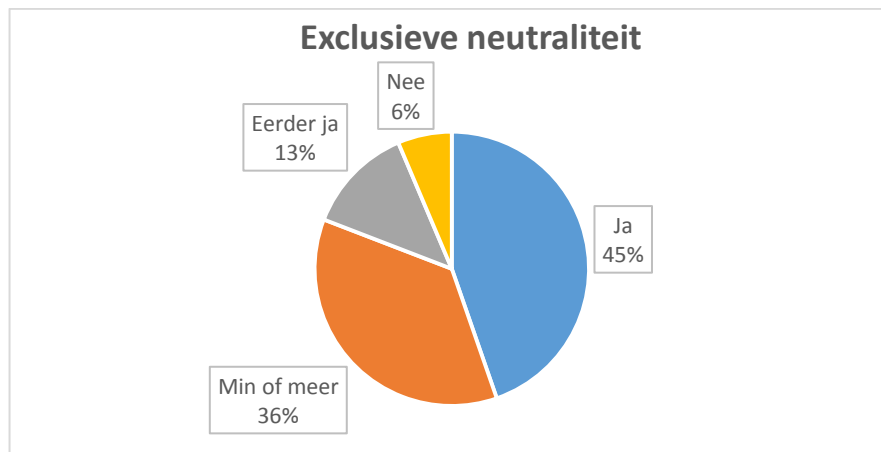
En er zijn ook voorstanders van een duidelijke wettelijke regeling voor redelijke aanpassingen:

“Kijk, voor mensen met een handicap wordt duidelijk opgelegd dat de aanpassingen moeten gebeuren en dat er een compensatie voor bestaat. Misschien moet dat soort denken ook toegepast worden op andere doelgroepen. Dat is misschien moeilijker, maar het is toch raar eigenlijk dat dit niet bestaat? Ja, het zou een zware discussie worden op te bepalen wat die compensatie betekent...”

“Ik denk dat die dingen best bij wet worden geregeld. Anders krijg je toch altijd weer discussies. Het voordeel van ‘wettelijke’ feestdagen is... dat is toch een zware garantie die de wetgever daar geeft op het recht op die vrije dag.”

§2. Het neutraliteitsprincipe

Moet er in alle arbeidsverhoudingen en in alle -sectoren een neutraliteitsprincipe gelden? Waarbij neutraliteit wordt gedefinieerd als een verbod op het zichtbaar dragen van symbolen van filosofische of religieuze overtuiging?



21 respondenten (45%) zijn helemaal akkoord met de stelling dat er in alle arbeidsverhoudingen en in alle -sectoren een neutraliteitsprincipe moet gelden. 17 respondenten (36%) zijn min of meer akkoord. 6 respondenten (13%) zijn eerder niet akkoord met die stelling en 3 respondenten (6%) zijn helemaal niet akkoord.

Uit de interviews blijkt dat het neutraliteitsprincipe niet door iedereen hetzelfde wordt ingevuld. Voor sommige is neutraliteit de volledige afwezigheid van ‘colour and conviction’, terwijl anderen eerder een actief pluralisme bepleiten.

*“Je suis partisan d’une **vue laïque du monde du travail** sans être pour autant laïque. Je m’explique...La religion n’a pas à intervenir sur le lieu du travail car cela revient à amener des sujets de la sphère privée dans la sphère professionnelle. Les laïquards vont dire que ce n’est pas bien d’avoir une religion et vont combattre cela. Mais **les convictions sont de l’ordre de la vie privée**, on ne peut donc pas porter de jugement de valeur MAIS on peut refuser qu’on les amène sur le terrain du travail. En fait, c’est plutôt*

une question de neutralité qu'une interdiction nette."

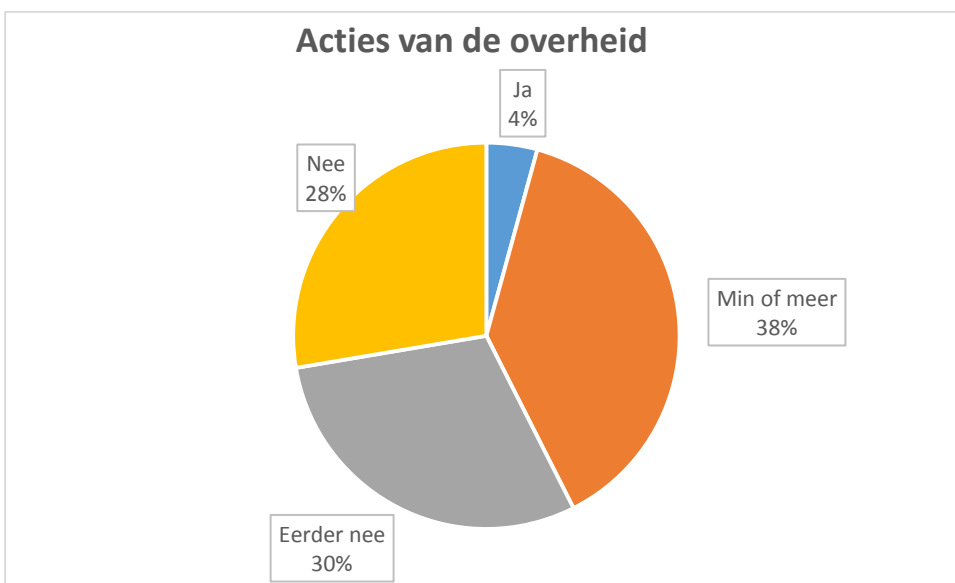
"Je suis plutôt d'accord. Mais c'est très variable d'une culture à l'autre mais en Angleterre une femme voilée ou un sikh est très courant. En Belgique, il est préférable de dire que la neutralité doit présider à toutes les relations de travail. Et dans le respect des convictions de chacun. C'est là toute la nuance. Donc les convictions peuvent s'exprimer, se savoir mais jamais servir d'arguments pour faire ou ne pas faire quelque chose. On peut avoir une autre religion mais ce n'est pas un argument et tant que ça ne véhicule pas une image contre les valeurs de la société. Donc si le voile est un symbole d'infériorité de la femme, on est plus dans les valeurs [de notre entreprise]."

Sommige respondenten maken een onderscheid tussen het begrip neutraliteit bij de overheid en in de privé sector:

"Au niveau public je suis tout à fait d'accord si on prône une neutralité exclusive mais au niveau privé pourquoi avoir un prescrit de neutralité exclusive au niveau privé. Là c'est un peu par rapport à la question précédente. Au niveau de l'entreprise, du chef d'entreprise de voir ce qu'il doit faire. Certains sont complètement d'accord avec ça en disant moi je prône une neutralité exclusive un peu comme dans les institutions et voilà. Dans les entreprises privées, forcément c'est un peu comme je disais tantôt s'il y a 90% d'indous ou 95% de musulmans, ben pour le bien-être du travail si le chef d'entreprise est tellement strict sur une neutralité exclusive ben il aura des soucis."

§3. Een aanmoedigingsbeleid

We legden ook de vraag voor of de overheid, bijvoorbeeld door het toekennen van een diversiteitslabel of een financiële waardering, de bedrijven kan aanzetten tot de implementatie van redelijke aanpassingen?



2 respondenten (4%) gaan helemaal akkoord met een aanmoedigingsbeleid door de overheid. 18 respondenten (38%) zijn min of meer akkoord. 14 respondenten (30%) zijn eerder niet akkoord en 13 respondenten (28%) gaan helemaal niet akkoord met een aanmoedigingsbeleid.

Vooraf het idee van een label wordt tijdens de interviews vrij goed onthaald.

“Ça se sera super bien vécu parce que on s'est montré ouvert à la chose et c'est notre choix et on a fait un aménagement non subi. On l'a fait parce qu'on trouvait que c'était nécessaire, positif et donc moi en tant que HR j'ai beaucoup plus d'effet levier en arrivant au comité de direction en disant : moi je pense qu'il faut travailler sur tel sujet parce que ça va avoir un impact positif sur notre employer branding, sur notre image, on est dans un contexte de guerre des talents, il y a peu de profil scientifique, on a envie d'attirer les meilleurs et les meilleurs c'est aussi des personnes qui ont des convictions religieuses différentes de la majorité actuelle. Et donc si je leur parle avec des arguments business, ce genre de certifications, de labels a une valeur bien plus positive que si je viens au comité de direction en disant l'État belge a décidé qu'une nouvelle loi nous obligerait à ...”

“Ja, een label is een goed idee. Die diversiteitsplannen, ik heb de indruk dat dat nogal breed gaat en ik vraag me vaak af wat de link is met diversiteit. Ons onderzoek gaf aan dat de spanningen op de werkvloer met taal te maken hadden en niet met uiterlijke kenmerken. Dat was een eye-opener. Daar konden we aan werken.”

Ook een ondersteuningsbeleid van de overheid wordt niet afgewezen, maar het roept wel vragen op rond de efficiëntie en de doelmatigheid ervan.

“Ik denk dat de overheid daar zeker een beleid in kan voeren. De Vlaamse overheid doet dat overigens al. Ze stimuleren werkgevers om bepaalde groepen meer kansen te bieden.”

“Als we bepaalde acties ondernemen komen we in de media en dan zullen we heel wat positieve maar ook negatieve reacties krijgen; inzake thema's zoals toelaten van hoofddoek bijvoorbeeld. We lopen veel risico's. En vooral in Vlaanderen zijn de reacties soms heel hard. Dat verrast mij een beetje want in Vlaanderen zijn tegelijk ook heel wat initiatieven rond integratie enzovoort. Er wordt geïnvesteerd maar er zijn weinig resultaten en het zit voor een stuk in de mentaliteit.”

Besluit

Besluit

Voorliggend onderzoek is het vervolg van het onderzoek uitgevoerd door de VUB en de ULB in 2010²⁰⁵ over de praktijk in ondernemingen en administraties inzake redelijke aanpassingen op de werkvloer omwille van culturele en religieuze diversiteit.

Het doel van het onderzoek was "het ontwikkelen van een/meerdere procedures voor aanpassing, vertrekkend van de realiteit van de werkvloer in de bedrijven." En dus "het ontwikkelen van een normatief kader voor aanbevelingen voor bedrijven, partners of zelfs politieke autoriteiten."

Deze doelstelling houdt rekening met opvallende elementen die het centrum voor gelijkheid van kansen ziet in de VUB/ULB studie, namelijk:²⁰⁶

1. een aantal bedrijven doet 'redelijke aanpassingen' zonder het te weten, in ieder geval zonder het concept te benoemen in de praktijk;
2. vaak worden deze regelingen 'informeel' beslist, op het laagste niveau van de organisatie, onder collega's of met het directe hoofd;
3. het debat over dit onderwerp binnen de bedrijven, is niet zozeer ideologisch dan wel pragmatisch. Zo stelt men zich de vraag de aanpassingen verenigbaar zijn met de werking van de dienst en de economische doelen van de onderneming;
4. niet alle gevraagde aanpassingen hebben betrekking op religie, zoals bijvoorbeeld de vraag van werknemers van Marokkaanse oorsprong om de zomervakantie te verlengen voor 'de terugkeer naar het land van oorsprong'.

Om te bepalen in welke mate een formele wet of –het andere extreem- aanbevelingen over redelijke aanpassingen nodig zijn (met daartussen een heel gamma van mogelijke tussenoplossingen zoals interprofessioneel overleg, sectorieel overleg, overleg op bedrijfsniveau enzovoort), stelden we volgende onderzoeksvragen:

1. Moet men informele oplossingen bevorderen-die worden afgesproken onder collega's of met het directe diensthoofd, wat het voordeel biedt van flexibiliteit maar ook een risico op willekeur inhoudt? Of moet de voorkeur gaan naar meer geformaliseerde oplossingen op het niveau van het bedrijf zelf – die meer solide oplossingen zijn, maar misschien soms te strikt?

²⁰⁵ I., ADAM en A., R  A, *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, een onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, september 2010, p. 135.

²⁰⁶ CECLR, *Cahier spécial des charges CNTR/2012/02*.

2. Als redelijke aanpassingen in een formele overeenkomst worden opgenomen, wie zijn dan de betrokken actoren en op welk niveau van het bedrijf: de individuele werknemer, de vakbonden, het arbeidsreglement, externen (consultants, vertegenwoordigers van religies, verenigingen, openbare instellingen)?
3. Hoe wordt beoordeeld of een verzoek redelijk is of niet? Wat zijn de legitieme gronden voor weigering (veiligheid, kosten, organisatie van de onderneming, gelijkheid van werknemers - met inbegrip van gendergelijkheid - onderlinge sociale relaties, bekeringsdrang, enz.)?
4. Hoe omgaan met weigeringen van vragen om redelijke aanpassingen?

Om deze vragen te beantwoorden hebben we enerzijds een juridisch luik verwerkt en anderzijds een meer sociologisch luik met een veldonderzoek.

Het juridische luik schetst, zonder volledig te willen zijn, een beeld van de situatie met betrekking tot redelijke aanpassingen voor filosofische of godsdienstige overtuiging. Het ontbreken van een juridische onderbouw van een recht op redelijke aanpassingen naar Belgisch recht, betekent echter niet dat dat dit soort praktijken niet bestaat, integendeel. Zoals we in de studie aantonen, gebeurt het vaak dat redelijke aanpassingen worden doorgevoerd, soms zelfs zonder dat de begunstigde of degene die de aanpassing doorvoerde ervan zich bewust zijn van de aard van de actie (bijvoorbeeld de aanpassing van de maaltijd bij een bedrijfsfeest, wijziging van de werkuren of de aard van de taak in een vastenperiode, enz.).

Het veldonderzoek was voorzien om de meningen te verzamelen van de belanghebbenden (bedrijfsleven en overheid) over de noodzaak om al dan niet wetgevend op te treden en over het eventuele niveau waarop de wetgever dan zou moeten tussenkomen. Deze studie werd enerzijds uitgevoerd op basis van semi-gestructureerde kwalitatieve interviews en anderzijds op basis van een kwantitatieve studie via een onlinevragenlijst die per mail naar bijna 1.000 bedrijven en overheidsdiensten werd gestuurd. Met betrekking tot de kwantitatieve studie, moeten verschillende methodologische en praktische opmerkingen worden geformuleerd. Ondanks gepersonaliseerde mails en verschillende herinneringen, hebben slechts 47 ondernemingen de vragenlijst beantwoord. Bovendien zijn de bedrijven die reageerden voornamelijk bedrijven die over de materie hebben nagedacht of die al te maken hadden met het probleem van filosofische en religieuze overtuigingen op de werkplek. Daarom lijkt het ons belangrijk om het uitblijven van reacties van andere gecontacteerde bedrijven als een reactie op zich te beschouwen. Dergelijk stilzwijgen toont aan hoezeer bedrijven zich ongemakkelijk voelen als ze geconfronteerd worden met dergelijke vragen. Ze durven niet echt zeggen wat ze denken, misschien uit vrees geen 'politiek correcte' taal te gebruiken of vanwege angst voor sancties voor zover de bedrijven wisten dat het centrum voor gelijke kansen de opdrachtgever was van het onderzoek. Alle bedrijven werd nochtans op het hart gedrukt dat vertrouwelijkheid en anonimiteit werden gegarandeerd.

De ondernemingen die antwoordden op de kwantitatieve bevraging zijn gevestigd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (20), in Wallonië (19) en in Vlaanderen (4), maar sommige zijn actief over het hele Belgische grondgebied, soms zelfs buiten onze landsgrenzen.

De omvang van de ondernemingen varieert ook erg sterk: van 0 werknemers (een zelfstandige die alleen werkt) tot 15000 werknemers.

De ondernemingen zijn actief in verschillende sectoren:

- bank- en verzekeringswezen (8);
- farmaceutische sector (3);
- metaalsector (1);
- grootdistributie (4);
- voedingsnijverheid (2);
- gezondheidssector (4);
- schoonmaaksector (2);
- onderwijs (2);
- lokale overheden (2);
- parastatalen (3);
- sector niet meegedeeld (17).

De paritaire comités waaronder deze bedrijven vallen:

- Paritaire comités voor de arbeiders: 111, 118, 121, 124, 140, 140.03, 145;
- Paritaire comités voor bedienden: 200, 207, 209, 211, 214, 218, 220, 226;
- Gemengde paritaire comités: 306, 310, 311, 326, 330, 328.02, 335, 336.

Bovenop deze steekproef werden 18 semi-gestructureerde interviews afgenomen in ondernemingen. De interviews behandelden dezelfde thema's als de vragenlijst, maar maakten het mogelijk te peilen naar het hoe en waarom. Er werden 9 interviews afgenomen in het Frans en 9 in het Nederlands. De gesprekken duurden gemiddeld 1,5 uur.

De geïnterviewde personen werkten in de banksector, de rusthuissector, lokale overheden, regionale overheden, parastatalen, grootdistributie, schoonmaaksector en het onderwijs.

Soms antwoordden de respondenten in functie van de situatie in de eigen onderneming, soms meer in het algemeen, met name wanneer ze zich niet rechtstreeks bij dat specifieke punt betrokken achten.

Welke lessen kunnen we trekken uit het veldonderzoek?

Als gevolg van de bijzonder lage respons op de vragenlijst die per e-mail werd toegestuurd, was het onmogelijk een zinvolle multivariabele analyse uit te voeren. Daarom hebben we ons beperkt tot een voorstelling van de ontvangen antwoorden per thema en per gestelde vraag. We hebben deze informatie aangevuld met citaten uit de semi-gestructureerde kwalitatieve interviews. De uitspraken die werden gedaan tijdens de kwalitatieve interviews verklaren (op zijn minst gedeeltelijk) of nuanceren de resultaten van de enquête. In sommige gevallen spreken de citaten uit de kwalitatieve interviews de resultaten van de enquête zelfs tegen.

De antwoorden op de vragen tonen aan dat de respondenten meestal met gemengde gevoelens en verschillend reageren op de te nemen maatregelen, de te aanvaarden wijzigingen, de vereiste aanpassingen enz. Niettemin bestaat er over bepaalde thema's een bredere consensus. Zo bijvoorbeeld acht men bijkomende verlofdagen om religieuze redenen of een aanpassing van de formulering van de wettelijke feestdagen in de wetgeving overbodig (de verwijzingen naar de katholieke feesten lijken voor de overgrote meerderheid van de respondenten geen probleem te vormen). Die consensus is er ook over het verbieden van extra pauzes tijdens de werkdag om te bidden. Uit de kwalitatieve interviews blijkt dat men niet zozeer afwijzend staat tegenover dergelijke pauzes wegens de godsdienst op zich, maar dat zulks eerder voortkomt uit bezorgdheid over de gelijkheid tussen de werknemers die geen specifieke godsdienst belijden, geen specifiek geloof

aanhangen of geen behoeften daaromtrent kenbaar maken.

Ook het verbod op het dragen van religieuze symbolen vraagt een brede steun. Maar ook dat verdient enige nuancering, aangezien de helft van de voorstanders van het verbod dit beperkt willen zien tot de personeelsleden die in contact komen met de klant.

Over één punt zijn de respondenten het eens bescherming en veiligheid van de werknemers gaan voor op filosofische en religieuze overtuigingen. Met andere woorden, als veiligheid en religieuze symbolen niet compatibel zijn, wordt voorrang gegeven aan veiligheid. Het is immers zo dat de werkgever een verplichting heeft in het kader van de wetgeving inzake welzijn op het werk. Als er op het gebied van veiligheid op het werk iets fout gaat, wordt de werkgever aansprakelijk gesteld. Een ander punt waarover men unaniem is, is het delen van een kantoor of een ruimte met personen van het andere geslacht. Alle respondenten vinden dat verzoeken om niet-gemengde ruimten moeten worden geweigerd, hoewel ze een andere mening toegedaan zijn waar het de samenstelling van ploegen betreft!

Wat betreft de andere thema's die in de enquête aan bod kwamen (het bedrijfsrestaurant, omstandigheidsverlof, aangepaste taken, neutraliteitsplicht, promiscuïteit mannen en vrouwen, uniform, kledingvoorschriften, wettelijke maatregelen, sociale conventies, feestmaaltijden, bidden op de werkvloer, enz.), is het duidelijk dat de antwoorden een weerspiegeling zijn van de huidige debatten in de samenleving. De voors en tegens, de aarzelingen, en impliciet de vrees voor uitspattingen of overdreven eisen.

Vertrekkend van deze resultaten is het wellicht moeilijk om adequate aanbevelingen te doen die aanvaardbaar zijn op het terrein. Het lijkt er in ieder geval op dat wij enerzijds kunnen concluderen dat de geesten nog niet rijp zijn voor een debat over wetgevende maatregelen, op welk niveau dan ook (wetgevers, intersectorale of sectorale akkoorden...), terwijl anderzijds de bedrijven die geconfronteerd worden met vragen met betrekking tot filosofische en religieuze overtuigingen hun best proberen te doen om de zaak aan alle kanten te bekijken en de behoeften van de ene proberen te verzoenen met de eisen van de andere (specifieke verzoeken, praktische haalbaarheid, enz.).

In dat opzicht lijkt het aangewezen om te vertrouwen op het werkveld en de ontwikkelingen in deze kwestie de komende maanden of zelfs jaren nauwgezet op te volgen.

Bibliografie

Bibliografie

Rechtsleer en documenten

ADAM, I en RÉA, A., *Culturele diversiteit op de werkvloer. Praktijken van redelijke aanpassing in België*, onderzoek in opdracht van het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding, September 2010, 151 p.

ARNARDOTTIR, O.-M., *Equality and Non-Discrimination under the European Convention on Human Rights*, The Hague, Kluwer Intenational, 2003.

AZDOUZ, R., "Les conflits de valeur et de droits dans le secteur de la santé et des services sociaux", in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007.

BERNATCJEZ, S., "Les enjeux juridiques du débat québécois sur les accommodements raisonnables", *R.D.U.S.*, 2007, p. 234, http://www.usherbrooke.ca/droit/fileadmin/sites/droit/documents/RDUS/volume_38/38-1-bernatchez.pdf (31 juillet 2013).

BOSSET, P., "Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable", in M. JEZEQUIEL, *Les accommodements raisonnables : quoi, comment, jusqu'où ? Des outils pour tous*, Québec, Editions Yvon Blais, 2007, p.10, disponible sur http://www.cdpdj.qc.ca/publications/accommodements_fondements_juridiques.pdf (26 juillet 2013).

BRIBOSIA, E., RINGELHEIM, J. ET RORIVE, I., "L'aménagement raisonnable pour motif religieux : un concept issu d'Amérique du Nord en voie d'intégration en Belgique et en Europe", in *Le droit et la diversité culturelle*, Bruxelles, Bruylant, 2011.

CECLR, *Cahier spécial des charges CNTR/2012/02*.

CGKRB, *Veruiterlijking van overtuigingen: stand van zaken en werkpistes*, <http://veruiterlijkingen.diversiteit.be/referentiedocument.pdf>.

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE, *Une approche intersectionnelle de la discrimination*, Toronto, La Commission, 2001.

DELGRANGE, X., "La neutralité de l'enseignement en communauté française", *APT* 2007-2008, p. 151.

DE SCHUTTER, O., "L'interdiction de discrimination dans le droit européen des droits de l'homme. Sa pertinence pour les directives communautaires relatives à l'égalité de traitement sur la base de la race et dans l'emploi", *Emploi & affaires sociales. Droits fondamentaux et discrimination*, Commission européenne, Bruxelles, 2005.

DE SCHUTTER, O., "Reasonable accomodations and positive obligations under the European Convention on Human Rights", in C. GOODING en A. LAWSON, *Disability Rights in Europe* :

From Theory to Practice, London, Hart Publ., 2005.

FLOHIMONT, V., "Neutralité et impartialité dans l'externalisation des missions de service public : réalité ou utopie?" in CABUY, Y. en WOLTERS, J.-M. (ed.), *Externalisation des missions des pouvoirs locaux*, Bruxelles, Larcier, Performance publique, vol. 4, 2010, pp. 3-28.

GILSON, S., LAMBINET, F. en ROSIER, K., *Le droit au respect de la vie privée du travailleur*, Limal, Anthémis, 2012, p. 98 ; M. JAMOULLE, *Le contrat du travail*, t. II, Faculté de droit, d'économie et de sciences sociales de Liège, 1996.

KRENC, F., "Quelques considérations sur la religion dans la vie professionnelle", *La vie privée au travail*, Louvain-La-Neuve, Anthémis, 2011.

RIMANQUE, K., "De paradoxale werking van het gelijkheidsbeginsel", *RW* 1992-1993, p. 8.

RINGELHEIM, J., *Diversité culturelle et droits de l'homme*, Bruxelles, Bruylant, 2006.

SECRETARIAT AUX INSTITUTIONS DEMOCRATIQUES ET A LA PARTICIPATION CITOYENNE DU QUEBEC, "Que pensent les Québécois des accommodements religieux ? Rapport final", Avril 2013, <http://www.institutions-democratiques.gouv.qc.ca/laicite-identite/documentation/sondage-accommodements-rapport.pdf>, (31 juillet 2013).

SUPIOT, A., *Critiques du droit du travail*, Paris, P.U.F., 1994, pp. 63-64.

VAN DER PLANCKE, V., "Les effets du droit européen anti-discriminatoire en Belgique : quelques originalités", *Annales de la Faculté de Droit-Economie-Administration de l'Université de Metz*, nr.7, 2007, pp. 177-201.

VAN DE WEYER, A., "Le port du voile islamique dans l'enseignement", *Scolanews*, 2010, nr.4, p. 1.

VAN DE WEYER, A., "Enseignante voilée : le Conseil d'Etat a tranché", *Scolanews*, 2011, nr.1, p.1.

VERDUSSEN, M., "Le droit à la vie privée dans les relations de travail : propos introductifs", in *La vie privée au travail*, Limal, Anthémis, 2011.

WEOGRING, J., "L'obligation d'accommodement raisonnable et l'adaptation de la société à la diversité religieuse", *R.D. McGill*, 1998.

Rechtspraak

Europees Hof voor de Rechten van de Mens

EHRM, *Eweida en andere t. Verenigd Koninkrijk*, 15 januari 2013, nr. 48420/10, 59842/10, 51671/10 en 36516/10.

EHRM, *Fernandez Martinez t. Spanje*, 15 mei 2012, nr. 56030/07.

EHRM, *Siebenhaar t. Duitsland*, 20 juni 2011, nr. 18136/02.

EHRM, *Obst t. Duitsland*, 23 december 2010, nr. 425/03.

EHRM, *Schüth t. Duitsland*, 23 september 2010, nr. 1620/03.

EHRM, *Sinan Isik t. Turkije*, 2 februari 2010, nr. N2192405.

EHRM, *Sorensen en Rasmussen t. Danemark*, 11 januari 2006, nr. 2562/99 en 52680/99.

EHRM, *Kurtulmus t Turkije*, 24 januari 2006, nr. 65500/01.

EHRM, *Phull t. France*, 11 januari 2005, nr. 35753/03.

EHRM, *Leyla Sahin t. Turquie*, 29 juni 2004, nr. 44774/98.

EHRM, *Thilmmenos t. Griekenland*, 18 januari 2001, nr. 27238/95.

EHRM, *Dahlab t. Suisse*, 15 februari 2001, nr. 42393/98.

EHRM, *Thlimennos t. Griekenland*, 6 april 2000, nr.34369/97.

EHRM, *Campbell en Cosans t. Royaume-Uni*, 25 februari 1982, nr. 7511/76 en 7743/76.

EHRM, *Sunday Times t. Royaume Uni*, 26 april 1979, nr. 6538/74.

Hof van Justitie van de Europese Unie

HvJ 20 oktober 1976, *Vivien Prais t. Raad van de Europese Gemeenschappen*, C-130/75, www.curia.europa.eu.

Europese Commissie voor de Rechten van de Mens

Eur. Comm. RM, *Konttinen t. Finland*, 3 december 1996, nr. 24949/94.

Eur. Comm. RM, *S.H. en H.V. t. Oostenrijk*, 13 juni 1993.

Eur. Comm. RM, *X t. Verenigd Koninkrijk*, 12 maart 1981, nr. 8160/78.

Eur. Comm. RM, *X. t. Verenigd Koninkrijk*, 12 juli 1978, nr. 7992/77.

Grondwettelijk Hof

GwH 15 maart 2011, nr. 40/2011.

GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009.

Raad van State

RvSt 17 april 2013, X t. gemeente Grâce-Hollogne, nr.223.201.

RvSt 21 december 2010, x t. stad Charleroi, nr.210.000.

RvSt 21 december 2003, x t. stad Charleroi, nr.210.000.

RvSt 18 maart 2003, x t. gemeenschapsonderwijs, nr.202.039.

Hoven en rechtbanken

Arb.hof Brussel 28 augustus 2009, *Soc.Kron.* 2010, p. 260.

Arb.hof Antwerpen 3 juni 2004, AR nr. 2020161, www.juridat.be.

Arb.hof Antwerpen 13 december 1985, *Soc.Kron.* 2008, p. 140.

Arb.rb. Tongeren 2 januari 2013, AR 11/2142/A, www.juridat.be.

Arb.rb. Brussel 24 september 2012, www.vlex.be (raadpleging : 8 juli 2013).

Arb.rb. Antwerpen 27 april 2010, *Juristenkrant*, 2010, liv. 210, p.1.

Arb.rb. Nijvel 11 maart 1994, *JLMB* 1994, p. 1400.

Arb.rb. Charleroi 26 oktober 1992, *Soc.Kron.* 1993, p. 84.

Bergen 10 maart 2010, AR 2009/RF/221, www.diversite.be (raadpleging: 22 jui 2013).

Adviezen van de Raad van State

Raad van State, advies nr. 44.521/AG van 20 mei 2008 over het wetsvoorstel houdende toepassing van de scheiding van de Staat en de religieuze of niet-confessionele levensbeschouwelijke organisaties of gemeenschappen, Senaat, *Parl.Doc.*, 2007-2008, nr. 4-351/2.

RvSt 21 april 2008, advies nr. 44.351/1/2/3/4 over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen (I), *Parl. Doc.*, Kamer 2007-2008, nr. 52-1200/1.

Internationale Rechtspraak

Frankrijk

H.A.L.D.E., Délibération nr.2009-117 van 6 april 2009.

Canada

Cour Suprême du Canada, *Syndicat des employés de techniques professionnelles et de bureau d'Hydro-Québec c. Hydro-Québec*, [2006] R.J.Q. 426 (C.A.), en appel (C.S.C. no 31395)

Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Québec (Procureur général)*, J.E. 2005-780, [2005] R.J.D.T. 1110 (T.D.P.)

Cour Suprême du Canada, *CEGEP John-Abbott c. Blouin*, C.S. Montréal, no 500-17-018750-045, 10 juin 2004

Cour Suprême du Canada, *Syndicat des infirmières du Nord-Est québécois c. Sylvestre*, [2003] R.J.Q. 1392 (C.A.)

Cour Suprême du Canada, *Québec (Procureur général) c. Commission de la fonction publique*, J.E. 2003-259 (C.S.)

Cour Suprême du Canada, *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique c. Hamelin*, [2002] R.J.Q. 168 (C.S.)

Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne du Québec c. Collège Notre-Dame du Sacré-Coeur*, [2002] R.J.Q. 5 (C.A.)

Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Pavillon Notre-Dame*, J.E. 2000-1914 (T.D.P.)

Cour Suprême du Canada, *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

Cour Suprême du Canada, *Commission des droits de la personne du Québec c. Emballages Polystar*, (1997) 28 C.H.R.R. D/76 (T.D.P.)

Cour Suprême du Canada, *Centre de la communauté sourde du Montréal métropolitain c. Régie du logement*, [1996] R.J.Q. 1776 (T.D.P.).

Cour Suprême du Canada, *Ontario Human Rights Commission and Theresa O'Malley (Vincent) v. Simpsons-Sears Limited*, [1985] 2 S.C.R., 563.

Cour Suprême du Canada, *R. c. Big M Drug Mart*, [1985] 1 R.C.S. 259.

