



Interfederaal Gelijkekansencentrum
Centre inter fédéral pour l'égalité des chances
Interföderales Zentrum für Chancengleichheit

Advies (nr. 351) van 31/01/2024

Invoering van het begrip redelijke aanpassingen door associatie in het 'Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit'

Inhoud

1	Voorwerp van de vraag	1
2	Context	1
3	Situatie van de mantelzorg(st)ers in België	3
4	Wettelijk verworven concepten: redelijke aanpassing en discriminatie door associatie	4
4.1	<i>Redelijke aanpassingen</i>	4
4.2	<i>Discriminatie door associatie</i>	5
5	'Redelijke aanpassingen door associatie': wettelijke en filosofische relevantie?	6
6	Besluit	8
7	Wettelijk kader	9
7.1	<i>VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap</i>	9
7.2	<i>Europees Verdrag voor de rechten van de mens</i>	9
7.3	<i>Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep</i>	9
7.4	<i>Belgische grondwet (10, 11 en 22 ter)</i>	10
7.5	<i>Antidiscriminatiewetgeving: federale wet van 10 mei 2007 en alle specifieke antidiscriminatiedecreten en -ordonnanties voor elke gefedereerde entiteit</i>	10
8	Contactpersonen Unia	10

1 Voorwerp van de vraag

Op 27 januari 2024 ontving Unia een vraag om advies van Equal.brussels in verband met de uitbreiding van het recht op redelijke aanpassingen voor de naasten van personen met een handicap.

Die vraag kwam er na het advies van de Raad van State over het voorontwerp van het 'Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit' .

De Raad van State formuleert de volgende opmerking:

*Het spreekt voor zich dat, overeenkomstig de vereisten inzake de bescherming van hun gezinsleven, inzonderheid opgelegd bij artikel 23 van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, bij het artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens of bij artikel 5, lid 8, van richtlijn (EU) 2019/1158, die redeneringen eveneens van toepassing zijn op andere vergelijkbare situaties, zoals de redelijke aanpassingen ter ondersteuning van de ouders van wie een kind zich in een situatie van handicap bevindt. **

* Zie HvJ. 17 juli 2008, *Coleman v. Attridge Law en Steve Law*, C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415, waarin de artikelen 1 en 2, onder a), van richtlijn 2000/78/CE in die zin geïnterpreteerd worden.

2 Context

Aangepaste werktijden om een kind met autisme te vergezellen naar de wekelijkse afspraken bij een psycholoog; extra telewerkdagen om bij een chronisch ziek familielid te kunnen blijven; de mogelijkheid om met de auto toegang te krijgen tot een autoluwe zone om een broer of zus met een handicap te ondersteunen in het dagelijkse leven... Dit zijn allemaal vragen die ons legitiem lijken als ze het mogelijk maken om een naaste met een handicap te ondersteunen.

Kunnen die naasten van personen met een handicap echter aanspraak maken op het recht op dergelijke aanpassingen in het kader van de antidiscriminatiewetgeving, op basis van hun familiebanden/emotionele banden met een persoon met een handicap?

Die vraag stellen, is de vraag stellen van de rechtsgeldigheid van het begrip '(weigering van) redelijke aanpassing door associatie', een begrip dat vandaag nog geen duidelijke juridische basis heeft.

Unia stelt echter de volgende zaken vast:

- de nationale en internationale regelgeving en jurisprudentie inzake non-discriminatie en handicap evolueren en hebben de voorbije jaren de realiteit en het concept van 'discriminatie door associatie' bekrachtigd;
- de balans tussen privéleven en werk is een steeds pregnanter aandachtspunt in het Europese werkgelegenheids- en welzijnsbeleid, wat in 2019 heeft geleid tot de goedkeuring van de richtlijn Work Life Balance, met onder andere aandacht voor de aanpassingen die worden toegekend aan de mantelzorg(st)ers of verwanten die zorg verstrekken aan een persoon met specifieke behoeften.

Daarnaast heeft Unia in het kader van haar opdrachten verschillende individuele dossiers behandeld waarin werd gevraagd om aanpassingen ten gunste van naasten van personen met een handicap. Hierna volgen enkele anoniem gemaakte voorbeelden:

- *Mevrouw werkt als onderhoudsmedewerkster bij een groot bedrijf. Ze werkt elke dag van 9.00 tot 15.00 uur (bestaand werkrooster in het arbeidsreglement). Ze heeft een kind met een handicap dat naar een school voor buitengewoon onderwijs gaat, aangepast aan zijn behoeften – de enige school van dat type in de regio.*

Mevrouw vroeg om een overplaatsing naar een andere vestiging van het bedrijf zodat ze de stad niet langer moet doorkruisen tijdens de spitsuren om haar kind naar school te brengen en dan nog eens om naar haar werk te gaan, en opnieuw in de tegenovergestelde richting op het einde van haar werkdag. Die trajecten zijn tijdrovend en hebben een impact op de gezondheid van de verzoekster, omdat ze veel stress en vermoeidheid veroorzaken. Ze weet dat haar bedrijf verschillende vestigingen heeft en wil graag worden overgeplaatst naar een vestiging dicht bij de school van haar zoon. Zo kan ze naar haar werk reizen zonder het risico op te laat komen en zonder de stress van de trajecten tijdens de spitsuren. Haar werkgever weigert omdat dit volgens hem tot organisatorische problemen leidt.

- *Mijnheer heeft problemen op het werk omdat hij zijn zoon met een handicap (autisme) 's morgens naar een instelling brengt. Het lukt hem niet om op die dagen op tijd te zijn. Hij begint officiële berispingen en aangetekende brieven te krijgen voor zijn 'afwezigheden' en 'laattijdig aankomen'. Hij heeft gevraagd om een aanpassing zodat hij om 9.00 uur kan aankomen in plaats van om 8.45 uur; hij is werfingenieur en het is niet nodig dat hij daar stipt om 8.45 uur is. Hij begint berispingen te krijgen en is bang dat hij zal worden ontslagen wegens een ernstige fout. De juridische dienst van zijn bedrijf weigert hem de aanpassing toe te kennen en antwoordt dat het begrip redelijke aanpassing enkel geldt voor personen met een handicap en niet voor hun verwanten/naasten.*
- *Mijnheer neemt contact met ons op omdat hij twee aanvragen heeft ingediend om zijn dochter te kunnen laten meerijden met een schoolbus die elk dag voorbij zijn woning rijdt. Die aanvraag wordt geweigerd door het vervoersbedrijf omdat er een regelmatige busdienst is naar de school van zijn dochter vanaf een bushalte in de buurt van de woning. Mijnheer wijst er echter op dat die bushalte op 8 minuten lopen ligt langs een onveilige weg voor een kind van 8 jaar. Zijn vrouw heeft een motorische handicap en verplaatst zich in een rolstoel. Zij is dus niet in staat om haar dochter naar de halte te begeleiden. Hij vraagt om in de beslissing rekening te houden met de bijzondere situatie van zijn vrouw met een handicap.*
- *Mijnheer is slechtiend. Hij woont in het centrum van de stad. Zijn moeder gaat twee keer in de week bij hem om hem te helpen bij het uitvoeren van zijn taken. Mijnheer kan gebruik maken van een prepaid bezoekerskaart zodat zijn moeder in de wijk kan parkeren. Vroeger was die kaart niet beperkt in de tijd en bood ze de bezoekers dagelijkse rechten. Voortaan is er een quotum van maximaal 450 uur beschikbaar en gelden de rechten voor een halve dag (4,30 uur) of voor een volledige dag (12 uur). Als de moeder van mijnheer hem komt helpen, dan blijft ze langer dan 4,30 uur en minder dan 12 uur. Ze moet dus een recht van 12 uur gebruiken dat ze niet volledig benut, wat haar urenquotum aanzienlijk verlaagt, en dat quotum is zelf al beperkt. Mijnheer vraagt om een afwijking voor mantelzorg(st)ers.*

Bij de behandeling van die dossiers heeft Unia er altijd voor gepleit om specifiek rekening te houden met deze situaties. We kunnen immers vaststellen dat de gevraagde aanpassingen, ook al zijn ze niet rechtstreeks voor de personen met een handicap, onrechtstreeks ten goede komen aan de personen met een handicap en een essentieel antwoord bieden op het gebrek aan alternatief van de samenleving om in die hulp te voorzien.

3 Situatie van de mantelzorg(st)ers in België

Naar schatting 12% van de Belgische bevolking – meer dan een miljoen personen – biedt minstens een keer per week hulp of zorg aan een naaste. 13% van die mantelzorg(st)ers verstrekt die hulp minstens 20 uur per week.¹

‘Ze begeleiden, ondersteunen en zorgen regelmatig voor een naaste die in min of meerdere mate afhankelijk is en vervullen hiervoor verschillende taken (lichamelijke verzorging, trajecten, boodschappen, koken, huishouden, administratieve briefwisseling, psychologisch luisterend oor enz.).’²

Uit een Europese studie blijkt dat 85% van die mantelzorg(st)ers vrouwen zijn, tussen 35 en 64 jaar, die de taken vooral op zich nemen als moeder, dochter, schoondochter en echtgenote/partner.³

Zoals de ASBL Aidants Proches benadrukt in het memorandum uit 2023⁴, *‘is het vandaag meer dan ooit belangrijk om de mantelzorg(st)ers te ondersteunen zodat ze de hulp die ze aan hun naaste(n) bieden beter kunnen combineren met hun gezins- en professionele verantwoordelijkheden. Hun rol van mantelzorg(st)er mag hun financiële en sociale kwetsbaarheid niet vergroten.’*

Sinds 1 september 2020 bestaan er in België twee soorten officiële erkenning van mantelzorg(st)ers⁵: een gewone/algemene erkenning en een erkenning met sociaal recht. Er gelden verschillende voorwaarden voor de twee soorten erkenning.

De eerste erkenning biedt geen rechten of specifieke voordelen. Ze wordt door het ziekenfonds toegekend na een verklaring op erewoord van de mantelzorg(st)er en de persoon die wordt geholpen. Die laatste moet als kwetsbaar worden gezien en zich in een toestand van afhankelijkheid bevinden door zijn of haar hoge leeftijd, gezondheidstoestand of handicap; ondersteuning en hulp krijgen van een mantelzorg(st)er met de bedoeling zijn of haar autonomie te behouden of terug te krijgen en sociale activiteiten uit te bouwen; een vaste en effectieve verblijfplaats hebben in België.

De tweede erkenning geeft, onder bepaalde voorwaarden, recht op mantelzorgverlof. In dit kader moet aan de verklaring op erewoord een attest worden toegevoegd waaruit blijkt dat de geholpen persoon aan een van de medische criteria beantwoordt.

Belangrijk om weten is dat een mantelzorg(st)er van een persoon die in een instelling verblijft (rusthuis, instelling voor personen met een handicap enz.) geen aanvraag kan indienen om als mantelzorg(st)er te worden erkend.

¹ https://wallonie.aidants-proches.be/wp-content/uploads/2023/06/resume_memorandum.pdf

² Femmes prévoyantes socialistes, ‘Aidant·e·s proches : tour d’horizon dans une perspective de genre’, 2021

³ BIRTHA Madgi en HOLM Kathrin, ‘Être aidant en Europe aujourd’hui – Étude sur les besoins et les défis rencontrés par les aidants familiaux en Europe’, COFACE, Brussel, 2017, p. 7. Vermeld in: FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTES, ‘Aidant·e·s proches : tour d’horizon dans une perspective de genre’, 2021XXX

⁴ https://wallonie.aidants-proches.be/wp-content/uploads/2023/06/resume_memorandum.pdf

⁵ <https://www.cm.be/nl/wat-te-doen-bij-mantelzorg>

4 Wettelijk verworven concepten: redelijke aanpassing en discriminatie door associatie

Het concept 'redelijke aanpassingen door associatie' verwijst naar twee juridisch vastgelegde begrippen: enerzijds dat van de redelijke aanpassingen en anderzijds dat van de discriminatie door associatie.

4.1 Redelijke aanpassingen

Artikel 5 van de Europese richtlijn 2000/78 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep bepaalt het volgende:

'Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.'

Richtlijn 2000/78 is in Belgisch recht omgezet door verschillende wettelijke normen op federaal, gewestelijk en communautair niveau, die dus allemaal over dit recht op redelijke aanpassingen beschikken. Bovendien is het recht op redelijke aanpassingen sinds maart 2021 ook vastgelegd in artikel 22ter van titel II van de Grondwet. Daarin staat: 'Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen.'

Afhankelijk van de behoeften van het individu is de redelijke aanpassing hetzij:

- materieel (zoals de aanpassing van de werkplek, de toegankelijkheid van het gebouw, het verschaffen van aangepast materiaal...),
- immaterieel (aanpassing van het arbeidsreglement, advies, coaching...),
- organisatorisch (herschikking van de taken, aangepast werkrooster, thuiswerk, deeltijds werk...).

Het protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van personen met een handicap van 19 juli 2007⁶ bepaalt dat de beoordeling van de redelijkheid van een aanpassing een feitelijke beoordeling is die geval per geval moet gebeuren, maar waar bepaalde criteria doorslaggevend zijn:

- de kostprijs (rekening houdend met de financiële draagkracht van de werkgever en de grootte van het bedrijf);
- de ondersteunende maatregelen die de aanpassingen minder duur maken voor de werkgever – bijvoorbeeld de compensatiepremie van het AVIQ;
- de impact op de organisatie van het bedrijf (bijvoorbeeld de impact op de verdeling van de taken tussen de andere werknemers);
- de te verwachten frequentie en duur (voltijds/deeltijds contract);

⁶ <https://www.unia.be/nl/wetgeving-aanbevelingen/wetgeving/protocol-tussen-de-federale-staat-de-vlaamse-gemeenschap-de-franse-gemeenschap-de-duitstalige-gemeenschap-het-waals-gewest-het-brussels-hoofdstedelijk-gewest-de-gemeenschappelijke-gemeenschapscommissie-en-de-franse-gemeenschapscommissie-ten-gunste-van-de-personen-met-een-handicap>

- de impact van de aanpassing op de omgeving en de andere werknemers (de aanpassing kan bijvoorbeeld het comfort van alle werknemers verhogen);
- het bestaan van alternatieven;
- het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen.

De antidiscriminatiewet beschouwt de weigering tot redelijke aanpassing expliciet als een vorm van discriminatie⁷, behalve als concreet kan worden vastgesteld waarom het verzoek tot aanpassing niet redelijk is.⁸ Het is aan de werkgever om die redenen indien nodig vast te stellen.

4.2 Discriminatie door associatie

‘Discriminatie door associatie’ gaat over een situatie waarin een persoon wordt gediscrimineerd, niet op grond van de eigen kenmerken, maar door zijn of haar band met een andere persoon met een beschermd discriminatiecriterium.

Dit begrip verscheen voor het eerst in de Europese jurisprudentie in 2008 in het kader van het arrest Coleman van het Hof van Justitie van de Europese Unie. We merken evenwel op dat het Hof in het arrest Coleman de discriminatie door associatie lijkt te beperken tot directe discriminatie en eventueel pesterijen:

‘Wanneer wordt vastgesteld dat een werknemer in een situatie zoals die in het hoofdgeding het slachtoffer is van directe discriminatie op grond van de handicap, zou een interpretatie van richtlijn 2000/78 die de toepassing ervan beperkt tot enkel de personen die zelf gehandicapt zijn, deze richtlijn een aanzienlijk deel van haar nuttig effect kunnen ontnemen en de bescherming die ze zou moeten waarborgen kunnen beperken.’ (§ 51)

Het arrest Guberina v. Kroatië van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens bekrachtigt ook het begrip discriminatie door associatie in 2016⁹ (zie hieronder) en lijkt de reikwijdte van het begrip te verruimen. Zo *‘wordt niet in het arrest vermeld of het Hof van mening is dat de oorsprong van de schending in een onrechtstreekse discriminatie ligt, in het ontbreken van redelijke aanpassingen of in het gebrek aan differentiatie tussen individuen die zich in een verschillende situatie bevinden. Maar het is duidelijk dat al die begrippen deel uitmaken van artikel 14 met betrekking tot handicap’*.¹⁰

Op het niveau van de Belgische wetgeving heeft het begrip inmiddels een steeds bredere wettelijke basis. Zo erkent de federale antidiscriminatiewet sinds juni 2023 expliciet het begrip discriminatie door associatie (cf. not. Art. 4, 4° van de antidiscriminatiewet), als antwoord op een aanbeveling van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten.¹¹

⁷ Art. 14 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *Belgisch Staatsblad*, 30 mei 2007.

⁸ Art. 4, 12°, *ibidem*.

⁹ Europees Hof. M.R., arrest Guberina v. Kroatië van 22 maart 2016, *ibid.*, §9.

¹⁰ C. COJOCARIU, ‘Guberina and Gherghina: the two sides of the court’s disability jurisprudence’, beschikbaar op <https://strasbourgobservers.com/2016/05/17/guberina-and-gherghina-the-two-sides-of-the-courts-disability-jurisprudence/>, 17 mei 2016. Vermeld in: GILLET Margaux, ‘La réception de la notion de discrimination par association en droit belge : enjeux et limites’, UCLouvain, masterscriptie rechten, specialisatie burgerlijk recht en strafrecht, 2023.

¹¹ [Evaluatiecommissie Antidiscriminatiewetten - Verslag \(2022\).pdf \(unia.be\)](#) p.85-86

5 ‘Redelijke aanpassingen door associatie’: wettelijke en filosofische relevantie?

De verplichting tot redelijke aanpassingen is een toepassing van het gelijkheidsbeginsel en maakt het mogelijk om te strijden tegen een specifieke vorm van discriminatie – passieve discriminatie¹² – die er eigenlijk in bestaat niets te doen, voor zover het niets doen in de praktijk een obstakel vormt voor de mensen met een handicap. In dat geval wordt ernaar gestreefd om een echte, zogenaamde ‘substantiële’ gelijkheid te bereiken tussen verschillende groepen die *de facto* vanaf het begin niet op een formele voet van gelijkheid staan.

De redelijke aanpassing moet dus worden gezien als een manier om de nadelen die verbonden zijn aan de handicap te compenseren om een gelijke participatie in de samenleving mogelijk te maken. Dat individuele recht is vandaag vastgelegd in artikel 22ter van de Grondwet, dat bepaalt: *‘Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen. De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht.’*

Het doel van dit mechanisme voor redelijke aanpassingen is dus de inclusie en participatie van mensen met een handicap op voet van gelijkheid te garanderen. Niettemin blijkt dat het in sommige gevallen noodzakelijk is om een redelijke aanpassing toe te kennen aan een naaste, om zo de inclusie en/of participatie van een persoon met een handicap te garanderen. Het arrest Guberina v. Kroatië van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens is een voorbeeld van zo een situatie, ook al gaat het hier niet om een redelijke aanpassing in de eigenlijke zin van het woord: het Hof erkent dat de Kroatische overheid de verzoeker discrimineerde door bij de beoordeling van zijn huisvestingsbehoeften geen rekening te houden met de handicap van de zoon. In dit geval hing de mogelijkheid om toegang te hebben tot passende huisvesting voor het kind af van de erkenning van de gezinsbehoeften van zijn vader.

Vanuit een ruimer perspectief zouden we ook kunnen oordelen dat het uitsluitingseffect dat een handicap teweegbrengt in sommige gevallen ook van toepassing is op de naasten van een persoon met een handicap. Een voorbeeld van deze stelling is de situatie van ouders van kinderen met een handicap, die minder regelmatig op het werk aanwezig zijn door de bijzondere behoeften van hun kind. We zouden dus kunnen stellen dat een redelijke aanpassing in dergelijke gevallen ook gerechtvaardigd is ten aanzien van de bestaansredenen van de redelijke aanpassing, door de noodzaak om wat we ‘uitsluiting door associatie’ kunnen noemen tegen te gaan, iets waaronder de naasten van personen met een handicap kunnen lijden.¹³

Op basis van deze vaststelling besloot de ULB om een speciaal statuut toe te kennen aan de studenten/s die ook mantelzorg(st)ers zijn. Alain Levêque, inclusieadviseur van de rector van de ULB, licht de aanpak toe op de website Actus van de ULB: *‘Hoewel de universiteit al oor had voor deze studenten, kwam deze specifieke situatie niet expliciet aan bod in het studiereglement. Vandaag gaat de ULB een stapje verder door een specifiek statuut te creëren voor studenten/s die mantelzorg(st)er zijn. Concreet zal de toekenning van dit statuut vooral afhankelijk zijn van een voorafgaande erkenning door het ziekenfonds en zal ze resulteren in aanpassingen die onder meer te maken hebben*

¹² Het verbod op passieve discriminatie is al lange tijd vastgelegd in de jurisprudentie van het Grondwettelijk Hof. Zo bepaalt het Hof, meer specifiek in arrest nr. 4/92: *‘De grondwettelijke regels van de gelijkheid der Belgen voor de wet en van de niet-discriminatie sluiten niet uit dat een verschil in behandeling tussen bepaalde categorieën van personen zou worden ingesteld, voor zover voor het criterium van onderscheid een objectieve en redelijke verantwoording bestaat. Diezelfde regels verzetten er zich overigens tegen dat categorieën van personen die zich ten aanzien van de aangevochten maatregel in een volledig verschillende situatie bevinden, op identieke wijze worden behandeld, zonder dat daarvoor een objectieve en redelijke verantwoording bestaat. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de bestreden maatregel en met de aard van de in het geding zijnde beginselen ; het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.’*

¹³ Die ontwikkeling komt voort uit een informele e-mailconversatie met Julie Ringelheim, professor aan de faculteit Recht van de UCLouvain. Alleen Unia is hierbij betrokken.

met de uurregelingen (lessen, evaluaties, examens, praktijkwerk). Het gaat erom deze studenten – die hun studies combineren met ondersteuning bij onder andere de zorg en huishoudelijke en administratieve taken en die zo een zware last dragen in de context van de solidariteit binnen het gezin – extra aandacht te geven en hun slaagkansen te verhogen.¹⁴

Verschillende belangrijke actoren in het domein handicap hebben gepleit voor de erkenning van de ‘redelijke aanpassingen door associatie’ voor de naasten van personen met een handicap.

Zo schrijven Lisa Waddington en Andrea Broderick¹⁵ in een boek uit 2018: *‘Een persoon die betrokken is bij een persoon met een handicap kan ook het slachtoffer zijn van discriminatie door pesterijen of door een ongerechtvaardigde weigering van redelijke aanpassingen. [...] De kwestie redelijke aanpassing door associatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als een mantelzorg(st)er flexibiliteit in zijn of haar werkuren vraagt of het werkrooster graag lang vooraf wil kennen, om op specifieke momenten hulp aan de persoon met een handicap mogelijk te maken of te vergemakkelijken. Dat kan het geval zijn – ook al is de hulp aan de persoon met een handicap ook zonder deze aanpassing mogelijk – als de aanpassing de mantelzorg(st)er zonder handicap helpt om zijn of haar professionele taken en zorgende taken gemakkelijker te combineren. In die zin komt de aanpassing zowel ten goede aan de persoon zonder handicap die ze aanvraagt als aan de persoon met een handicap.’* [vrije vertaling]

In haar bijdrage aan het ontwerp van General Comment bij artikel 5 van het CRPH¹⁶ benadrukt de *International Disability Alliance (IDA)* dat het VN-comité aan de Europese Unie had aanbevolen om *‘erop toe te zien dat alle werknemers van de Europese Unie die een handicap hebben of van wie de familieleden een handicap hebben kunnen profiteren van de redelijke aanpassingen die ze nodig hebben om op gelijke voet met de anderen gebruik te maken van hun rechten die voortvloeien uit werkrelaties en de daarmee samenhangende relaties.’*¹⁷ Ze geeft ook aan dat het Hoog Commissariaat voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties benadrukte dat *‘de recente ontwikkelingen op het gebied van werkgelegenheid suggereren dat de verplichting om te voorzien in redelijke aanpassingen ook van toepassing is op de gezinsleden van personen met een handicap’*. De IDA nodigde het VN-comité uit *‘om na te denken over die kwestie en ze verder uit te werken, om te garanderen dat de naasten van personen met een handicap redelijke aanpassingen krijgen bij de uitoefening van hun rechten als dat nodig is om elk recht van een persoon met een handicap in het specifieke geval te waarborgen (bijvoorbeeld aanpassing van de werktijden voor ouders van kinderen met een handicap als dat nodig is om te garanderen dat die ondersteuning krijgen als de staat op dat moment geen andere optie beschikbaar stelt.)’* [vrije vertaling]

Eind 2022 had het Comité in het kader van de zaak ‘Bellini’ de kans om het begrip discriminatie door associatie ter sprake te brengen.¹⁸ Uit de beslissing blijkt *‘dat de familieleden die mensen met een handicap in staat stellen om ten volle gebruik te maken van hun rechten door het Verdrag zelf moeten worden beschermd, ook als zij geen handicap hebben. Het Comité legt vervolgens een verband met het begrip discriminatie door associatie en bevestigt dat dit concept is opgenomen in de General Comment nr. 6 om alle vormen van discriminatie uit te schakelen.’*¹⁹

¹⁴ <https://actus.ulb.be/fr/actus/institution-et-engagements/lulb-accorde-un-statut-specifique-a-ses-etudiantes-et-etudiants-aidants-proche>

¹⁵ Combatting disability discrimination and realising equality: A comparison of the UN CRPD and EU equality and non-discrimination law, oktober 2018, p.73

¹⁶ IDA submission on the draft general comment on Article 5 of the Convention on the Rights for Persons with Disabilities, pagina 4. Vrije vertaling uit het Engels. Beschikbaar op:

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.ohchr.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2FDocuments%2FHRBodies%2FCRPD%2FGC%2FEquality%2FIDA.docx&wdOrigin=BROWSELINK>

¹⁷ CRPD/C/EU/CO/1, para 79.

¹⁸ ‘Italy: Lack of financial and social support to family of people with disabilities amounted to human rights violation, UN Committee finds’, beschikbaar op <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2022/10/italy-lack-financial-and-social-support-family-people-disabilities-amounted>

¹⁹ GILLET Margaux, *‘La réception de la notion de discrimination par association en droit belge : enjeux et limites’*, UCLouvain, masterthesis in de rechten, specialisatie burgerlijk recht en strafrecht, 2023

Tor slot opent de EU-richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, die in 2019 door de Europese Unie werd goedgekeurd, ook interessante perspectieven in verband met de rechten op ‘redelijke aanpassingen door associatie’. Die bepaalt in artikel 9: *‘De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen om te zorgen voor familieleden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.’* De reikwijdte van deze richtlijn is echter beperkt tot de mantelzorg(st)ers die een beroep uitoefenen en die in dit kader flexibele arbeidsregelingen zouden vragen.²⁰

6 Besluit

Het begrip ‘redelijke aanpassing door associatie’ beschikt nog niet over een voldoende juridische en wetgevende basis in België. Volgens Unia zou het om diverse redenen gepast zijn om dit begrip te erkennen via de antidiscriminatie wetgeving.

Ten eerste bevorderen de ‘redelijke aanpassingen door associatie’ de participatie en de inclusie van de personen met een handicap, meer specifiek door het hun naaste(n) gemakkelijker te maken om hen hierin te ondersteunen.

Ten tweede maken de ‘redelijke aanpassingen door associatie’ het mogelijk om specifiek rekening te houden met de situatie van de naasten en mantelzorg(st)ers van de personen met een handicap. Zij worden vaak tot financiële en sociale onzekerheid gedwongen om hun naaste met een handicap te kunnen ondersteunen. Als we echter effectief willen optreden om de inclusie en participatie van personen met een handicap te bevorderen, moeten we er ook voor zorgen dat dit niet gebeurt door te beknipten op de inclusie en participatie van hun naasten en mantelzorg(st)ers.

Ten derde, ook al opent de omzetting van de ‘richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers’ het recht op flexibele arbeidsregelingen, dan nog blijft het toepassingsgebied van die richtlijn beperkt tot het werk en komt ze niet tegemoet aan alle potentiële vragen om aanpassingen.

België en de gefedereerde entiteiten beschikken over een uitgebreid juridisch arsenaal om discriminatie te bestrijden. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zou als voorloper kunnen fungeren door het concept ‘redelijke aanpassingen door associatie’ in te voeren. Door het leven van de naaste en/of mantelzorg(st)er als help(st)er beter te verzoenen met zijn of haar leven in de samenleving (professioneel, in onderwijscontext enz.), kunnen de ‘redelijke aanpassingen door associatie’ zonder twijfel bijdragen tot meer inclusie en welzijn voor de personen met een handicap.

²⁰ Onder ‘flexibele werkregeling’ verstaan we de mogelijkheid voor werknemers om hun arbeidsorganisatie aan te passen, zoals een beroep doen op telewerk, flexibele werkuren of een vermindering van arbeidstijd.

7 Wettelijk kader

7.1 VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Dit Verdrag werd in juli 2009 door België bekrachtigd en trad op 1 augustus 2009 in werking.

Artikel 4 bepaalt: *‘De Staten die Partij zijn verplichten zich te waarborgen en bevorderen dat alle personen met een handicap zonder enige vorm van discriminatie op grond van hun handicap ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden kunnen uitoefenen. Hiertoe verplichten de Staten die Partij zijn zich: a) tot het aannemen van alle relevante wetgevende, administratieve en andere maatregelen voor de tenuitvoerlegging van de rechten die in dit Verdrag erkend worden; b) tot het nemen van alle relevante maatregelen, met inbegrip van wetgeving, teneinde bestaande wetten, voorschriften, gebruiken en praktijken aan te passen, of af te schaffen die discriminatie vormen van personen met een handicap.’*

Artikel 5 ‘Gelijkheid en non-discriminatie’ van het Verdrag herinnert aan het verbod om te discrimineren op basis van handicap en zegt: *‘Teneinde gelijkheid te bevorderen en discriminatie uit te bannen, nemen de Staten die Partij zijn alle passende maatregelen om te waarborgen dat redelijke aanpassingen worden verricht.’* Het voegt daar nog aan toe: *‘Specifieke maatregelen die nodig zijn om de feitelijke gelijkheid van personen met een handicap te bespoedigen of verwezenlijken, worden niet aangemerkt als discriminatie in de zin van dit Verdrag.’*

Artikel 23 ‘Eerbiediging van de woning en het gezinsleven’ van het Verdrag bepaalt in §3: *‘De Staten die Partij zijn waarborgen dat kinderen met een handicap gelijke rechten hebben op het gebied van het familieleven. Teneinde deze rechten te realiseren en te voorkomen dat kinderen met een handicap worden verborgen, verstoten, verwaarloosd of buitengesloten, verplichten de Staten die Partij zijn zich tijdige en uitvoerige informatie, diensten en ondersteuning te bieden aan kinderen met een handicap en hun families.’*

7.2 Europees Verdrag voor de rechten van de mens

Artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens gaat over het ‘recht op eerbiediging van privé-, familie- en gezinsleven’. Het bepaalt: *‘Eenieder heeft recht op respect voor zijn privéleven, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie.’*

7.3 Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

Artikel 5 van de Europese richtlijn bepaalt: *‘Teneinde te waarborgen dat het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot personen met een handicap nageleefd wordt, wordt voorzien in redelijke aanpassingen. Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.’*

7.4 Belgische grondwet (10, 11 en 22 ter)

Artikel 10 van de Grondwet verklaart: *‘Er is in de Staat geen onderscheid van standen. De Belgen zijn gelijk voor de wet; zij alleen zijn tot de burgerlijke en militaire bedieningen benoembaar, behoudens de uitzonderingen die voor bijzondere gevallen door een wet kunnen worden gesteld. De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd.’*

Artikel 11 geeft op zijn beurt aan: *‘Het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend moet zonder discriminatie verzekerd worden. Te dien einde waarborgen de wet en het decreet inzonderheid de rechten en vrijheden van de ideologische en filosofische minderheden.’*

Artikel 22ter van de Grondwet bepaalt: *‘Iedere persoon met een handicap heeft recht op volledige inclusie in de samenleving, met inbegrip van het recht op redelijke aanpassingen.’* Het tweede deel van artikel 22ter, dat zegt: *‘De wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel waarborgen de bescherming van dat recht’*, legt positieve verplichtingen op aan de overheid. Elke wetgever moet daarom, binnen zijn of haar bevoegdheid, geleidelijk het grondwettelijke recht op volledige inclusie van personen met een handicap implementeren. De wetgever wordt zo nadrukkelijk herinnerd aan de verplichtingen van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap: hij moet wetten aannemen die structurele hervormingen invoeren om de belemmeringen voor de participatie van personen met een handicap weg te werken.

7.5 Antidiscriminatiewetgeving: federale wet van 10 mei 2007 en alle specifieke antidiscriminatiedecreten en -ordonnanties voor elke gefedereerde entiteit

De antidiscriminatiewetgeving verbiedt elke vorm van discriminatie, meer bepaald op basis van handicap, in diverse bevoegdheidsdomeinen van de verschillende entiteiten. De weigering om redelijke aanpassingen in te voeren voor een persoon met een handicap is erin opgenomen als een vorm van discriminatie.

8 Contactpersonen Unia

Aurélie Storme – aurelie.storme@unia.be – 02/212 31 56

Marie-Ange Vandecandelaere – marie-ange.vandecandelaere@unia.be – 02/ 212 30 18