

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 maart 2018

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van de wet van 10 mei 2007  
ter bestrijding van discriminatie  
tussen vrouwen en mannen,  
teneinde een betere bescherming te bieden  
aan wie gezin en werk met elkaar moeten  
zien te combineren**

(ingediend door mevrouw Catherine Fonck)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

6 mars 2018

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant  
à lutter contre la discrimination entre les  
femmes et les hommes en vue de mieux  
protéger les personnes confrontées à la  
question de la conciliation entre la vie  
familiale et la vie professionnelle**

(déposée par Mme Catherine Fonck)

**SAMENVATTING**

*Om een antwoord te bieden op de bevindingen van een rapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, beoogt dit wetsvoorstel het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewet uit te breiden tot:*

- *het vaderschap;*
- *borstvoeding;*
- *medisch begeleide voortplanting;*
- *de gezinsverantwoordelijkheden.*

**RÉSUMÉ**

*En vue de donner suite à un rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la proposition de loi étend le champ d'application de la loi antidiscrimination aux domaines:*

- *de la paternité;*
- *de l'allaitement;*
- *de la procréation médicalement assistée;*
- *des responsabilités familiales.*

|              |   |                                                                         |
|--------------|---|-------------------------------------------------------------------------|
| N-VA         | : | Nieuw-Vlaamse Alliantie                                                 |
| PS           | : | Parti Socialiste                                                        |
| MR           | : | Mouvement Réformateur                                                   |
| CD&V         | : | Christen-Democratisch en Vlaams                                         |
| Open Vld     | : | Open Vlaamse liberalen en democraten                                    |
| sp.a         | : | socialistische partij anders                                            |
| Ecolo-Groen  | : | Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen |
| cdH          | : | centre démocrate Humaniste                                              |
| VB           | : | Vlaams Belang                                                           |
| PTB-GO!      | : | Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture                       |
| DéFI         | : | Démocrate Fédéraliste Indépendant                                       |
| PP           | : | Parti Populaire                                                         |
| Vuye&Wouters | : | Vuye&Wouters                                                            |

*Afkortingen bij de nummering van de publicaties:*

|                  |                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DOC 54 0000/000: | Parlementair document van de 54 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer                                                  |
| QRVA:            | Schriftelijke Vragen en Antwoorden                                                                                                        |
| CRIV:            | Voorlopige versie van het Integraal Verslag                                                                                               |
| CRABV:           | Beknopt Verslag                                                                                                                           |
| CRIV:            | Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) |
| PLEN:            | Plenum                                                                                                                                    |
| COM:             | Commissievergadering                                                                                                                      |
| MOT:             | Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)                                                                               |

*Abréviations dans la numérotation des publications:*

|                  |                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DOC 54 0000/000: | Document parlementaire de la 54 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif                                                     |
| QRVA:            | Questions et Réponses écrites                                                                                                                         |
| CRIV:            | Version Provisoire du Compte Rendu intégral                                                                                                           |
| CRABV:           | Compte Rendu Analytique                                                                                                                               |
| CRIV:            | Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) |
| PLEN:            | Séance plénière                                                                                                                                       |
| COM:             | Réunion de commission                                                                                                                                 |
| MOT:             | Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)                                                                                       |

*Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers*

Bestellingen:  
Natieplein 2  
1008 Brussel  
Tel. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.dekamer.be  
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

*Publications officielles éditées par la Chambre des représentants*

Commandes:  
Place de la Nation 2  
1008 Bruxelles  
Tél. : 02/ 549 81 60  
Fax : 02/549 82 74  
www.lachambre.be  
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

**1. Vaststelling door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

In zijn “Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de genderwet. Analyse en aanbevelingen” (2017) onderzoekt het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de combinatie van werk en privéleven en stelt het een reeks aanbevelingen voor om wie gezin en werk met elkaar moet zien te combineren, beter te beschermen.

Het Instituut gaat meer bepaald dieper in op de gezinsverantwoordelijkheden, het vaderschap, borstvoeding en medisch begeleide voortplanting. In Frankrijk is de gezinssituatie nu al één van de criteria om in aanmerking te komen voor het recht op bescherming, overeenkomstig artikel 1132-1 van het Franse arbeidswetboek<sup>1</sup>.

**2. Nood aan een betere bescherming van de mensen met gezinsverantwoordelijkheden**

Overeenkomst nr. 156 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) “betreffende gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders: arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid” is sinds 10 april 2016 van kracht in België.

<sup>1</sup> Artikel L1132-1: “Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.”.

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

**1. Constat de la part de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes**

Dans l'“État des lieux sur l'application et l'effectivité de la loi Genre. Analyse et Recommandations” publié en 2017, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après “Institut”) évoque la question de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et propose une série de recommandations en vue de mieux protéger les personnes confrontées à la question de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

L'Institut évoque notamment les questions des responsabilités familiales, de la paternité, de l'allaitement et de la procréation médicalement assistée. En France, la situation de famille fait déjà partie des critères ouvrant le droit à une protection, en vertu de l'article 1132-1 du Code du travail<sup>1</sup>.

**2. La nécessité de mieux protéger les personnes ayant des responsabilités familiales**

Le 10 avril 2016, la Convention n°156 de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales est entrée en vigueur en Belgique.

<sup>1</sup> Article L1132-1: “Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.”.

Artikel 3 van die Overeenkomst luidt:

“Ten einde werkelijke gelijkheid van kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers te bewerkstelligen, stelt ieder Lid zich in zijn nationale beleid ten doel personen met gezinsverantwoordelijkheid, die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen hun recht om zulks te doen uit te oefenen, zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid”.

Het Instituut preciseert:

“(d)e ratificatie van de conventie houdt in dat de staat (bij ons het federale niveau en de deelstaten) zich onderwerpt aan de nieuwe verplichtingen die eruit voortvloeien en dit nieuwe juridische kader toepast in zijn rechtsorde. In deze context moet de staat verslag uitbrengen aan de IAO over de goede naleving van zijn verplichtingen en van de toepassing van de geratificeerde conventie in zijn interne rechtsorde. Hoewel van sommige bepalingen van de conventie kan beschouwd worden dat ze al deel uitmaken van de Belgische rechtsorde, zoals bijvoorbeeld de bescherming tegen ontslag, wordt algemeen erkend dat gezien het algemene karakter van de bepalingen van de conventie, deze niet opgelegd kan worden aan de werkgevers uit de privésector zolang het criterium van de gezinsverantwoordelijkheden niet toegevoegd wordt aan de tegen alle vormen van discriminatie beschermde criteria. Aangezien de bescherming tegen discriminaties die verband houden met de uitoefening van gezinsverantwoordelijkheden al gedeeltelijk voorzien is door de gendergelijkheidswetgeving zou het wenselijk zijn om dit criteria toe te voegen aan de Genderwet”<sup>2</sup>.

Het begrip “gezinsverantwoordelijkheden” slaat uiteraard op de verantwoordelijkheden van de ouders die voor de opvoeding van hun kinderen instaan. Daarbij mogen de mantelzorgers niet uit het oog worden verloren; ook zij moeten die bescherming kunnen genieten in zoverre zij eveneens de zorg voor hun naaste op zich nemen. Het begrip “gezinsverantwoordelijkheden” omvat dus eveneens die situaties.

Evenals het Instituut acht de indienster van dit wetsvoorstel het noodzakelijk om het criterium van de gezinsverantwoordelijkheden als dusdanig op te nemen in de antidiscriminatiewetgeving, zodat eenieder die op dat punt wordt gediscrimineerd, een beroep kan doen op

<sup>2</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, “Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de genderwet”, blz. 31 en 32.

La convention prévoit, en son article 3, que:

“En vue d’instaurer l’égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d’exercer leur droit de l’occuper ou de l’obtenir sans faire l’objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales”.

L’Institut précise que:

“la ratification de cette convention impose que l’état (ici fédéral et les entités fédérées) se soumette aux nouvelles obligations découlant de celle-ci et applique dans son ordre juridique interne ce nouveau cadre juridique. Dans ce contexte, l’État est tenu de faire rapport à l’OIT sur le bon respect de ses obligations et de l’application dans son ordre juridique interne de la convention ratifiée. Même si certaines dispositions de la Convention peuvent être déjà considérées comme faisant partie de l’ordre juridique belge, comme par exemple la protection contre le licenciement, il est communément admis que vu le caractère général des dispositions de la Convention, celle-ci ne pourra pas être opposée aux employeurs du secteur privé tant que le critère de responsabilités familiales ne sera pas ajouté aux critères protégés contre toutes formes de discriminations. Considérant que la question de la protection contre les discriminations liées à l’exercice de responsabilités familiales est déjà couverte en partie par le droit de l’égalité des femmes et des hommes, il serait souhaitable d’ajouter ce critère dans la loi genre”<sup>2</sup>.

La notion de “responsabilités familiales” concerne bien entendu les responsabilités des parents qui s’occupent de leurs enfants. Mais il ne faut pas oublier les aidants proches qui doivent également pouvoir bénéficier de cette protection dans la mesure où ils prennent également soin de leur proche. La notion de “responsabilités familiales” couvre donc également ces situations.

À l’instar de l’Institut, l’auteur de la proposition de loi estime nécessaire de reprendre le critère des responsabilités familiales, comme tel, dans la législation antidiscrimination afin de permettre à toute personne discriminée pour cette raison de pouvoir invoquer les

<sup>2</sup> Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, “État des lieux sur l’application et l’effectivité de la loi genre”, pages 31 et 32.

de antidiscriminatiewetten (naast de nu al beschermde criteria, zoals moederschap of vaderschapsverlof).

### 3. Nood aan een betere bescherming van het vaderschap

“Het artikel 16 van de richtlijn “herschikking” vraagt de lidstaten die het recht op vaderschapsverlof erkennen in hun nationale wetgeving om de nodige maatregelen te nemen om werknemers te beschermen tegen ontslag wanneer ze dit recht uitoefenen en erover te waken dat vaders het recht hebben om na hun verlof terug te keren naar hun baan. (...) In de praktijk lijkt de maatschappij te erkennen dat de opvang van een kind in het gezin niet enkel op de moeder mag berusten en dat het belangrijk is dat de vader zijn plaats inneemt bij het kind en deelneemt aan de zorgtaken die ermee gepaard gaan. Vaders hebben echter nog altijd te kampen met discriminaties op het werk als ze vaderschapsverlof willen nemen”.<sup>3</sup>

In het onderzoek dat het Instituut in 2011 heeft uitgevoerd naar de ervaringen van mannen met vaderschapsverlof wordt vastgesteld dat “82 van de 781 respondenten (10,8 %) [...] problemen of nadelen [hebben] ondervonden op het werk door het vragen naar of het opnemen van vaderschapsverlof. (...) De problemen of nadelen waarmee werknemers werden geconfronteerd naar aanleiding van het vaderschapsverlof, kunnen worden onderverdeeld in twee grote categorieën: 1. problemen met de werkgever (geen promotie, dreiging met ontslag, blijf van ontevredenheid over de opname van vaderschapsverlof, ...); 2. problemen met betrekking tot de aard of planning van het werk (werk dat zich opstapelt, geen mogelijkheid om het werk te plannen, geen vervanger voor het werk gevonden,...)”<sup>4</sup>.

“(vertaling) Gelet op de door de vaders ondervonden moeilijkheden is het Instituut van mening dat de Genderwet hun situatie zou kunnen verbeteren mocht het criterium “vaderschap” worden opgenomen in de lijst van beschermde criteria: aangezien vaderschap slechts betrekking heeft op mannen (en naar analogie van de bepalingen inzake moederschap) zou een verschil in behandeling op die grond kunnen worden beschouwd als genderdiscriminatie”<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> *Idem*, blz. 31.

<sup>4</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, “De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België – een kwantitatieve studie”, 2011, blz. 79.

<sup>5</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, “Stand van zaken inzake toepassing en doeltreffendheid van de genderwet”, blz. 31 en 32.

législations anti-discrimination (en dehors des critères déjà protégés à l’heure actuelle comme la maternité ou le congé de paternité).

### 3. La nécessité de mieux protéger la paternité

“En ce qui concerne la paternité, l’article 16 de la directive “refonte” demande aux États membres qui reconnaissent le droit de congé de paternité dans leur législation nationale de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs du licenciement résultant de l’exercice de ce droit et de veiller à ce que, à l’issue du congé, les pères aient le droit de retrouver leur emploi. En pratique, la société semble admettre que l’accueil d’un enfant au sien de famille ne peut reposer sur la mère seule et qu’il est important que le père prenne sa place auprès de l’enfant et participe aux soins que l’enfant requiert. Mais les pères rencontrent encore des discriminations sur le lieu de travail lorsqu’ils souhaitent bénéficier du congé de paternité.”<sup>3</sup>

Dans l’étude menée par l’Institut en 2011 sur l’expérience des hommes en matière de congé de paternité, on constate, que “82 des 781 répondants (10,8 %) ont rencontré des problèmes ou des inconvénients au travail lors de la demande. [...] Les problèmes ou les inconvénients auxquels les travailleurs ont été confrontés à la suite de leur congé de paternité peuvent être regroupés en deux grandes catégories: 1. des problèmes avec l’employeur (pas de promotion, menace de licenciement, attitude de mécontentement par rapport à la prise du congé de paternité, etc.); 2. des problèmes liés à la nature du travail ou au planning (travail qui s’accumule, aucune possibilité de planifier le travail, aucun remplaçant n’ayant pu être trouvé, etc.)”<sup>4</sup>.

Au vu des difficultés rencontrées par les pères, l’Institut estime que la loi genre pourrait contribuer à améliorer leur situation en intégrant le critère “paternité” dans la liste de critères protégés: la paternité ne concernant que les hommes (et par analogie avec ce qui est prévu pour la maternité), une discrimination sur cette base pourrait s’analyser en une discrimination fondée sur le sexe.”<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, “État des lieux sur l’application et l’effectivité de la loi genre”, page 31.

<sup>4</sup> Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, “Congé de paternité en Belgique: l’expérience des travailleurs | Expériences des hommes en matière de congé de paternité – Une étude quantitative”, 2011, p.79.

<sup>5</sup> Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, “État des lieux sur l’application et l’effectivité de la loi genre”, pages 31 et 32.

De indienster van het wetsvoorstel acht het dus noodzakelijk het criterium “vaderschap” uitdrukkelijk te vermelden bij de criteria waaraan het recht op bescherming kan worden ontleend, teneinde aldus te bewerkstelligen dat elk verschil in behandeling op basis van dat criterium kan worden beschouwd als genderdiscriminatie.

#### 4. Nood aan een betere bescherming van het moederschap

Met het oog op een betere moederschapsbescherming vestigt het Instituut de aandacht op meerdere probleemsituaties: de situatie van de moeder die borstvoeding geeft en die van de vrouw die een vruchtbaarheidsbehandeling volgt.

Eenzijds stelt het Instituut: “De rechtspositie van werkneemsters die borstvoeding geven wordt onvolledig georganiseerd door de wetgeving in het domein werk. Noch het artikel 40 van de Arbeidswet van 1971, noch de wet van 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorzien immers een bijzondere bescherming voor werkneemsters die borstvoeding geven. De beperking van het recht tot ontslag dat verband houdt met zwangerschap of moederschap stopt een maand na het einde van het verlof. Ondanks de bestaande wettelijke bepalingen kunnen nog verbeteringen worden aangebracht aan de bescherming van moeders die borstvoeding geven in verschillende domeinen. Andere EU-lidstaten hebben er al voor gekozen om borstvoeding als een beschermd criterium op te nemen in hun wetgeving. In het Verenigd Koninkrijk omvat discriminatie op grond van moederschap ook borstvoeding (afdeling 17(4) van de gelijkheidswet van 2010). Het Instituut stelt voor om zich hierop te inspireren en borstvoeding toe te voegen aan de lijst van de door de Genderwet beschermde criteria. De bedoeling is om meer zichtbaarheid te geven aan de discriminaties waarvan vrouwen die borstvoeding geven het slachtoffer zijn en om hen beter te informeren over hun rechten”<sup>6</sup>.

Anderzijds luidt het: “Het Instituut is van mening dat het nuttig zou zijn om een criterium dat verband houdt met medische begeleide voortplanting toe te voegen aan de Genderwet om vrouwen die zo’n behandelingen volgen beter te beschermen”<sup>7</sup>.

De indienster van dit wetsvoorstel heeft eerder al een wetsvoorstel ingediend tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en tot instelling van een bescherming voor de werkneemsters en de

L’auteur de la proposition de loi estime donc nécessaire d’ajouter explicitement le critère “paternité” parmi les critères ouvrant le droit à une protection pour que toute discrimination fondée sur ce critère puisse s’analyser en une discrimination fondée sur le sexe.

#### 4. La nécessité de mieux protéger la maternité

En ce qui concerne l’amélioration de la protection de la maternité, l’Institut évoque plusieurs situations problématiques qui méritent notre attention: la situation de la femme allaitante et celle de la femme qui suit un traitement dans le cadre de l’assistance médicale à la procréation.

D’une part, “dans le domaine du travail, la situation juridique de la travailleuse allaitante n’est organisée qu’incomplètement par la législation, car ni l’article 40 de la loi de 1971 sur le travail, ni la loi de 1978 relative aux contrats de travail ne prévoient de protection particulière au bénéfice de la travailleuse allaitante. La restriction du droit de licencier liée à la grossesse et à l’accouchement cesse un mois après la fin du congé. Malgré les dispositions légales existantes, des améliorations peuvent être encore apportées à la protection des mères allaitantes dans différents domaines. D’autres États membres de l’UE ont déjà fait le choix d’inclure l’allaitement au titre de critère protégé dans leur législation: ainsi, au Royaume-Uni, la discrimination fondée sur la maternité inclut l’allaitement (section 17(4) de la loi sur l’égalité de 2010). L’Institut propose de s’en inspirer et d’ajouter le critère allaitement à la liste des critères protégés par la loi genre, notamment pour donner plus de visibilité aux discriminations dont sont victimes les femmes allaitantes et améliorer la connaissance de leurs droits par ces femmes”<sup>6</sup>.

D’autre part, “l’Institut estime qu’il conviendrait d’ajouter dans la loi genre un critère lié aux traitements de procréation médicalement assistée pour accroître la protection des femmes qui suivent de tels traitements.”<sup>7</sup>

L’auteur de la présente proposition de loi a déjà déposé une proposition de loi modifiant les lois du 16 mars 1971 sur le travail et du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail instituant une protection pour les travailleuses et les travailleurs qui s’absentent du travail

<sup>6</sup> *Op. cit.*, blz. 36.

<sup>7</sup> *Op. cit.*, blz. 36.

<sup>6</sup> *Op. Cit.*, p. 36.

<sup>7</sup> *Op. Cit.*, p. 36.

werknemers die met het oog op het diagnosticeren en het behandelen van onvruchtbaarheid van het werk afwezig zijn (DOC 54 0028/001). Dat wetsvoorstel beoogt de werkneemsters en werknemers toe te staan om, met behoud van loon, afwezig te zijn van hun werk met het oog op het stellen van een diagnose van onvruchtbaarheid of het volgen van een fertiliteitsbehandeling, en tevens te voorkomen dat die mensen worden ontslagen omdat zij het voor die diagnose en/of die behandeling vereiste verlof hebben gevraagd. Dit is een belangrijke en nuttige maatregel, die evenwel dient te worden vervolledigd met een wijziging van de genderwet, teneinde discriminatie in verband met medisch begeleide vruchtbaarheidsbehandelingen uitdrukkelijk te vermelden.

De genderwet dient dus te worden gewijzigd om “de bescherming van vrouwen [te] versterken voor kwesties die enkel betrekking hebben op vrouwen, in het bijzonder borstvoeding en ivf. Het Instituut is van mening dat het nuttig zou zijn om de criteria “borstvoeding” en “medisch begeleide voorplanting” toe te voegen aan de Genderwet. De bedoeling is om meer zichtbaarheid te geven aan deze discriminaties (...) [en] vrouwen beter te informeren (...)”<sup>8</sup>.

### 5. Strekking van dit wetsvoorstel

De indienst van dit wetsvoorstel acht het noodzakelijk de aanbevelingen van het Instituut te volgen en de genderwet aldus te wijzigen dat de vier criteria (gezinsverantwoordelijkheden, vaderschap, borstvoeding en medisch begeleide voortplanting) uitdrukkelijk worden opgenomen in de lijst van beschermde criteria.

pour le diagnostic et le traitement de l’infertilité (DOC Chambre 54 0028) qui vise à permettre aux travailleuses et aux travailleurs de s’absenter du travail, avec maintien de la rémunération, pour faire un diagnostic ou suivre un traitement de l’infertilité et à éviter que ces mêmes personnes fassent l’objet d’un licenciement pour avoir demandé les congés précités. C’est une mesure importante et utile mais il convient de la compléter par une modification de la loi genre explicitant les discriminations liées aux traitements de procréations médicalement assistées.

Il est donc nécessaire de modifier la loi genre pour “accroître encore la protection accordée aux femmes contre les discriminations qui les concernent exclusivement, notamment les discriminations fondées sur l’allaitement et celles subies en raison de traitements de procréation assistée, dont la fécondation in vitro. L’Institut est d’avis que l’ajout de ces critères dans la législation contribuerait à rendre visibles ces discriminations, et à informer les femmes de leurs droits”<sup>8</sup>.

### 5. Objet de la présente proposition de loi

L’auteur de la présente proposition estime nécessaire de suivre les recommandations de l’Institut et de modifier la loi genre afin d’intégrer explicitement les 4 critères (responsabilités familiales, paternité, allaitement et procréation médicalement assistée) parmi les critères protégés.

Catherine FONCK (cdH)

<sup>8</sup> *Op. cit.*, blz. 67.

<sup>8</sup> *Op. Cit.*, page 67.

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

**Art. 2**

In artikel 4, § 1, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen worden de woorden “of moederschap” vervangen door de woorden “, moederschap, vaderschap, borstvoeding, een behandeling inzake medisch begeleide voortplanting of gezinsverantwoordelijkheden”.

**Art. 3**

In artikel 17 van dezelfde wet worden de woorden “en het moederschap” vervangen door de woorden “, het moederschap, het vaderschap, de borstvoeding, een behandeling inzake medisch begeleide voortplanting en personen die gezinsverantwoordelijkheden te vervullen hebben,”.

10 oktober 2017

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

**Art. 2**

À l'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, les mots “et la maternité” sont remplacés par les mots “, la maternité, la paternité, l'allaitement, au recours à la procréation médicalement assistée et aux responsabilités familiales”.

**Art. 3**

À l'article 17 de la même loi, les mots “et de la maternité” sont remplacés par les mots “de la maternité, de la paternité, de l'allaitement, du recours à la procréation médicalement assistée et des personnes confrontées aux responsabilités familiales”.

10 octobre 2017

Catherine FONCK (cdH)