

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

16 juillet 2019

PROPOSITION DE LOI

modifiant, en ce qui concerne l'interdiction de discrimination relative à la paternité ou à la comaternité, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

(déposée par Mmes Els Van Hoof et Nahima Lanjri)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

16 juli 2019

WETSVOORSTEL

tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap betreft

(ingediend door de dames Els Van Hoof en Nahima Lanjri)

RÉSUMÉ

Toute distinction directe fondée sur la maternité, la transsexualité et l'expression de genre est reconnue comme une forme de discrimination entre les hommes et les femmes.

Pour donner le signal que les hommes ont, eux aussi, une place égale au sein de la famille et qu'il est parfaitement normal qu'eux aussi assument des tâches familiales, dans le cadre d'un congé parental, par exemple, mais aussi pour donner aux hommes les moyens de combattre le sexisme et les discriminations, cette proposition de loi ajoute la paternité aux motifs de discrimination reconnus. Il apparaîtra ainsi clairement, aux yeux de tous, que le sexisme à l'égard des hommes sur la base de leur rôle de père est tout aussi inadmissible dans notre société que le sexisme à l'égard des femmes et de leur rôle de mère.

De plus, toute distinction directe fondée sur la comaternité est désormais considérée comme de la discrimination entre les hommes et les femmes. Le statut juridique des coparentes est assimilé à celui du père et non à celui de la mère. Cependant, les coparentes peuvent, elles aussi, être confrontées à des discriminations en fonction du genre et du rôle qu'elles assument en tant que parentes. Il est dès lors nécessaire qu'elles aussi puissent bénéficier de la protection requise.

SAMENVATTING

Elk direct onderscheid op grond van moederschap, transseksualiteit en genderexpressie wordt erkend als een vorm van genderdiscriminatie.

Om het signaal te geven dat ook mannen een gelijke plaats hebben binnen het gezin en dat het niet meer dan normaal is dat ook zij zorgtaken opnemen, bv. in het kader van een vaderschapsverlof, maar tegelijkertijd om mannen ook middelen te geven om seksisme en discriminatie te bestrijden, erkent dit wetsvoorstel ook het vaderschap als discriminatiegrond. Zo is het voor iedereen duidelijk dat seksisme ten aanzien van mannen op basis van hun rol als vader net zo min thuis hoort in onze samenleving, als het seksisme ten aanzien van vrouwen en hun rol als moeder.

Ook elk direct onderscheid op basis van meemoederschap wordt voortaan als genderdiscriminatie beschouwd. De rechtspositie van meemoeders is gelijkgesteld aan die van de vader en niet aan die van de moeder. Ook meemoeders kunnen echter te maken krijgen met genderdiscriminatie en de rol die zij als ouder opnemen. Ook zij moeten daarom de nodige bescherming kunnen genieten.

00172

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 54 2794/001

En vertu de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, tout travailleur a le droit de s'absenter du travail pendant dix jours à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. La disposition actuelle s'applique aux naissances à partir du 1^{er} avril 2009. Depuis le 20 mai 2011, le coparent, c'est-à-dire le travailleur qui relève du champ d'application défini ci-dessus mais qui n'a pas de lien de filiation légal avec le nouveau-né de sa partenaire, a, sous certaines conditions, droit, de la même manière qu'un père, à dix jours de congé lorsque sa partenaire accouche.

Les trois premiers jours sont intégralement payés par l'employeur. Pour les sept jours suivants, le travailleur reçoit de l'INAMI une allocation dont le montant est fixé à 82 % du salaire brut. Le travailleur n'est pas obligé de prendre les dix jours en une seule fois, il peut les prendre dans une période allant du jour de l'accouchement à quatre mois après celui-ci. Une proposition de loi visant à protéger légalement les pères voulant user de leur droit au congé de naissance a été adoptée. Depuis le 30 juillet 2011, les travailleurs voulant user de leur droit au congé de naissance bénéficient, sous certaines conditions, d'une protection contre le licenciement grâce à cette loi.

Le fait que le travailleur qui prend son congé de naissance est protégé contre le licenciement depuis 2011 est une bonne chose. Pour autant, tous les pères ou coparents ne prennent pas leur congé de naissance. Il ressort de plusieurs études qu'il ne va toujours pas de soi de prendre le congé de naissance dans certaines entreprises et organisations, alors que la volonté de prendre ce congé est grande chez les pères et les coparents. Une étude réalisée en 2016 par *De Standaard* a ainsi montré que 15,3 % des pères ne prennent toujours pas le congé de naissance. Dans une étude effectuée en 2010 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 44,6 % des pères interrogés ont indiqué qu'ils n'avaient pas pris de congé de naissance ou qu'ils n'avaient pas pris la totalité de leur congé de naissance en raison de leur travail ou de leur employeur. En outre, 10,8 % des sondés ont éprouvé des problèmes ou des inconvénients au travail à la suite de leur demande de congé. Un des problèmes qui a été évoqué était que l'employeur proférait des menaces de licenciement.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van voorstel DOC 54 2794/001.

Volgens artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft elke werknemer recht op tien dagen afwezigheid van het werk ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs vaderszijde vaststaat. De huidige regeling is van toepassing op de bevallingen vanaf 1 april 2009. Sinds 20 mei 2011 heeft ook de meemouder, dit is de werknemer die onder het hoger omschreven toepassingsgebied valt maar geen wettelijke afstammingsband heeft met het pasgeboren kind van zijn partner, onder bepaalde voorwaarden op dezelfde manier als een vader, recht op tien dagen verlof wanneer de partner bevalt.

De eerste drie dagen worden door de werkgever volledig uitbetaald, voor de volgende zeven dagen krijgt de werknemer vanuit het RIZIV een uitkering waarbij het bedrag is vastgesteld op 82 % van het brutoloon. De werknemer is niet verplicht de tien dagen in één keer op te nemen, maar kan deze opnemen vanaf de dag van de bevalling tot vier maanden nadien. Er werd een wetsvoorstel goedgekeurd met het oog op een wettelijke bescherming voor vaders die gebruik willen maken van hun recht op vaderschapsverlof. Sinds 30 juli 2011 genieten werknemers die gebruik willen maken van hun recht op vaderschapsverlof dankzij deze wet onder bepaalde voorwaarden een ontslagbescherming.

Het feit dat wie gebruik maakt van het geboorteverlof sinds 2011 beschermd is tegen ontslag is een goede zaak. Toch maakt niet elke vader of meemouder gebruik van zijn of haar recht op geboorteverlof. Uit meerdere onderzoeken blijkt dat de opname van geboorteverlof nog steeds geen evidentie is in sommige bedrijven en organisaties. Nochtans is de wil groot bij de vaders en meemouders om dit verlof op te nemen. Zo toonde een onderzoek van *De Standaard* uit 2016 aan dat 15,3 % van de vaders het vaderschapsverlof nog steeds niet opneemt. In een studie door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouw en Mannen uit 2010 gaf 44,6 % van de ondervraagde vaders, die geen of niet het volledige vaderschapsverlof hadden opgenomen, aan het verlof niet te hebben opgenomen omwille van het werk of de werkgever. Bovendien ondervond 10,8 % van de respondenten problemen of nadelen op het werk door het vragen naar geboorteverlof. Een van de problemen die werd aangehaald, was dat de werkgever dreigde met ontslag.

Pourtant, l'implication précoce des deux parents est on ne peut plus bénéfique pour le développement de l'enfant et la santé de la mère. À long terme, elle renforce la position de la femme sur le marché du travail et, par conséquent, l'économie dans son ensemble.

Même si le congé de naissance obligatoire aura pour effet que tous les pères et coparents pourront finalement prendre congé après la naissance de leur enfant, il ne résoudra pas immédiatement les problèmes plus profonds. Il s'agit d'un remède puissant et nécessaire contre le symptôme, mais il ne s'attaque toutefois pas avec suffisamment d'efficacité à la cause du problème. Il n'éliminera en effet ni les préjugés ni les stéréotypes liés au genre qui sont à l'origine des réactions négatives et de la pression sociale que connaissent les pères lorsqu'ils veulent prendre congé pour s'occuper de leurs enfants. Ces attitudes découlent du modèle dans lequel l'homme subvenait aux besoins du ménage.

Actuellement, les hommes sont toujours considérés comme étant "moins attentionnés". S'occuper des enfants ne serait pas un travail d'homme. En qualité de soutien de famille, un homme ne devrait s'occuper que des finances du ménage mais pas des membres de celui-ci. Il s'agit purement de sexisme et d'un stéréotype de genre dépassé qui nuit aux hommes et à leurs enfants. Le pendant du cliché du soutien de famille masculin, à savoir celui selon lequel les femmes n'ont pour tout droit et unique aptitude que de jouer le rôle de la mère attentionnée, est systématiquement remis en cause et combattu depuis le milieu du siècle passé. Dans l'intervalle, il est déjà considérablement moins répandu. Il est grand temps que le sexisme ainsi que la discrimination de genre en résultant dont sont victimes les hommes soient combattus avec la même ardeur.

Afin d'indiquer que les hommes occupent une place égale au sein de la famille et qu'il n'est que normal qu'ils s'acquittent aussi de tâches d'assistance, mais aussi afin de donner aux hommes les moyens de lutter contre le sexisme et la discrimination, nous souhaitons que la paternité soit reconnue comme un motif de discrimination (par analogie avec la maternité). La paternité doit être inscrite comme critère protégé dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après la loi sur la discrimination de genre). Il est ainsi clair pour tout un chacun que le sexisme vis-à-vis des hommes fondé sur leur rôle de père n'a pas davantage de raison d'être dans notre société que le sexisme vis-à-vis des femmes et leur rôle de mère.

En insérant la paternité en tant que critère protégé dans la loi sur la discrimination de genre, l'État belge

De vroege betrokkenheid van twee ouders komt nochtans de ontwikkeling van het kind en de gezondheid van de moeder alleen maar ten goede. Op de lange termijn wordt hiermee ook de positie van de vrouw op arbeidsmarkt en bijgevolg de economie in haar geheel versterkt.

Hoewel het verplicht geboorteverlof ervoor zal zorgen dat eindelijk alle vaders en meouders verlof kunnen opnemen na de geboorte van hun kind, zal het niet onmiddellijk een oplossing bieden voor de dieperliggende problemen. Het is een krachtige en noodzakelijke bestrijding van het symptoom, maar een onvoldoende doeltreffende aanpak van de oorzaak. Het zal namelijk niet de vooroordelen en genderstereotypen wegnemen die aan de basis liggen voor de negatieve reacties en de sociale druk die vaders ervaren wanneer ze verlof en zorgtaken willen opnemen voor hun kinderen. Deze attitudes zijn het gevolg van het kostwinnersmodel.

Want mannen worden vandaag de dag nog altijd weggezet als zijnde "minder zorgzaam". Het zou geen taak zijn voor een man om te zorgen voor kinderen. Een man zou als kostwinner enkel moeten zorgen voor de financiën van het gezin, maar niet voor de gezinsleden zelf. Dit is puur seksisme. Het is een achterhaald genderstereotype dat mannen en hun kinderen parten speelt. De tegenhanger van de mannelijk kostwinnercliché, namelijk dat vrouwen enkel en alleen de zorgzame huismoeder mogen en kunnen zijn, is sinds het midden van de vorige eeuw systematisch in vraag gesteld, bestreden en ondertussen al aanzienlijk teruggedrongen. Het wordt hoogtijd dat ook het seksisme en de daaruit voortvloeiende genderdiscriminatie waar mannen het slachtoffer van zijn, met een even grote inzet wordt bestreden.

Om het signaal te geven dat ook mannen een gelijke plaats hebben binnen het gezin en dat het niet meer dan normaal is dat ook zij zorgtaken opnemen, maar tegelijkertijd om mannen ook middelen te geven om seksisme en discriminatie te bestrijden wil ik dat vaderschap daarom wordt erkend als discriminatiegrond (naar analogie met het moederschap). Het vaderschap moet worden opgenomen als een beschermd criterium in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: Genderdiscriminatiewet). Zo is het voor iedereen duidelijk dat seksisme ten aanzien van mannen op basis van hun rol als vader net zo min thuis hoort in onze samenleving, als het seksisme ten aanzien van vrouwen en hun rol als moeder.

Door vaderschap op te nemen als beschermd criterium in de Genderdiscriminatiewet, zou de Belgische

satisferait à plusieurs obligations. Citons, en premier lieu, la “Convention internationale relative aux droits de l’enfant” des Nations unies (ci-après la Convention des droits de l’enfant). L’article 18, 1., de la Convention des droits de l’enfant dispose en effet que “Les États parties s’emploient de leur mieux à assurer la reconnaissance du principe selon lequel les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d’élever l’enfant et d’assurer son développement.”. En instaurant une interdiction de discrimination visant à protéger les pères, l’État belge fera un pas important et indispensable en vue d’assurer la reconnaissance de la responsabilité commune des parents et la position des pères en tant que membre de la famille assumant des tâches d’assistance.

Ensuite, il y a la transposition de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité des chances et de l’égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d’emploi et de travail. L’article 16 de la directive 2006/54/CE dispose que les États membres doivent reconnaître le droit au congé de paternité et/ou d’adoption et qu’ils “[doivent prendre] les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et travailleuses du licenciement résultant de l’exercice de ces droits et pour veiller à ce que, à l’issue de ce congé, ils aient le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne leur soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle ils auraient eu droit durant leur absence.” Pour l’heure, un élément important fait défaut dans la protection du droit de paternité des pères et, en particulier, de leur congé de paternité ou plutôt de leur congé de naissance.

Inscrire la reconnaissance de paternité en tant que critère protégé dans la loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes permettrait d’offrir une protection contre le sexisme et la discrimination non seulement à l’occasion du congé de naissance, mais aussi dans le cadre du congé parental. Il est très important – également pour les pères – de pouvoir assumer des tâches d’assistance au sein de la famille et d’avoir la possibilité de prendre un congé parental à cet effet, car cela fait partie de leur rôle de parent, de père. Or, les pères sont confrontés à des réactions sexistes et à une pression sociale considérable lorsqu’ils veulent faire usage de leur droit au congé parental. Ils ont moins de possibilités que les mères de faire respecter ce droit et de faire reconnaître les atteintes sexistes qui y sont portées. Or, rien ne sert d’avoir des droits si l’on ne peut pas en exiger le respect. Et à l’heure actuelle, l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes n’est

staats aan meerdere verplichtingen tegemoetkomen. In de eerste plaats is er het “Internationaal Verdrag over de Rechten van het Kind” van de Verenigde Naties (hierna: het Kinderrechtenverdrag). Artikel 18, lid 1 van het Kinderrechtenverdrag luidt immers als volgt: “De Staten die partij zijn, doen alles wat in hun vermogen ligt om de erkenning te verzekeren van het beginsel dat beide ouders de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind.” Door het invoeren van een discriminatieverbod ter bescherming van vaders, zal de Belgische staat een belangrijke en noodzakelijke stap zetten in het verzekeren van de erkenning van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders en de positie van vaders als zorgend lid van het gezin.

In de tweede plaats is er de omzetting van de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep. Artikel 16 van de Europese richtlijn 2006/54/EG stelt dat de lidstaten recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof moeten erkennen en dat ze al “de nodige maatregelen [moeten nemen] om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van deze rechten en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.” Vandaag de dag missen vaders echter een belangrijk element in de bescherming van hun recht op vaderschap en in bijzonder hun vaderschaps- of liever geboorteverlof.

De erkenning van vaderschap als beschermd criterium in de Genderdiscriminatiewet, impliceert echter niet enkel een bescherming tegen seksisme en discriminatie bij het opnemen van geboorteverlof, ook de opname van ouderschapsverlof zou hierdoor beschermd zijn. Het kunnen opnemen van zorgtaken binnen het gezin en hiervoor ouderschapsverlof kunnen nemen, is ook voor vaders zeer belangrijk. Dit behoort immers tot hun rol als ouder, als vader. Nochtans ervaren ze enorm veel sociale druk en seksisme als ze van hun recht op ouderschapsverlof willen gebruik maken. Ze kunnen hun recht en seksistische inbreuken op hun recht echter niet op een even krachtige manier afdwingen als moeders. Want men moet niet enkel rechten hebben, men moet ze ook kunnen afdwingen. En vandaag de dag is het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen nog steeds niet bevoegd om vorderingen in te stellen bij de discriminatie van vaders. Iets wat het Instituut zelf ook

toujours pas compétent pour saisir les tribunaux en cas de discrimination des pères, une situation qu'il a du reste dénoncée à maintes reprises, comme dans le Rapport sur l'écart salarial de 2017.

Pour que l'Institut dispose du droit d'action nécessaire et que le respect de l'application des droits des pères et du congé de paternité soit suffisamment garanti, il convient de faire figurer la paternité parmi les critères protégés inscrits dans la loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. L'article 4, 6°, de la loi portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dispose en effet que l'Institut est habilité à: "agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes."

En résumé, il est grand temps de s'attaquer à la lutte contre toute forme de sexisme – y compris le sexisme à l'égard des hommes. Les pères jouent un rôle important et essentiel au sein de la famille. Il est tout à fait normal qu'ils assument, eux aussi, des tâches d'assistance au sein de la famille. La discrimination à l'égard des pères est donc inacceptable. Il faut instaurer une interdiction de discrimination en la matière. La paternité doit être inscrite en tant que critère protégé dans la loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. Seule cette mesure permettra de garantir que le rôle des pères et la prise en charge de tâches d'assistance au sein de la famille par les hommes soient considérés comme une chose tout à fait normale et qu'ils soient respectés par tous – tant sur notre marché du travail que dans notre économie et dans l'ensemble de notre société.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'actuel article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (ci-après: loi contre la discrimination de genre) est rédigné comme suit:

§ 1^{er}. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

meermaals heeft aangekaart als zijnde problematisch; zoals in het Loonkloofrapport van 2017.

Om het Instituut het nodige vorderingsrecht te geven en ervoor te zorgen dat de rechten van vaders en het vaderschapsverlof op voldoende wijze kunnen worden afgedwongen, moet het vaderschap worden erkend als beschermd criterium in de Genderdiscriminatiewet. Artikel 4, 6° van de wet houdende oprichting van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen stelt immers dat het Instituut is bevoegd om: "in recht op te treden in de rechtsgeschillen waartoe de toepassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de Genderdiscriminatiewet."

Kortom, het is hoogtijd om werk te maken van de strijd tegen elke vorm van seksisme. Ook seksisme tegen mannen. Vaders spelen een belangrijke en noodzakelijke rol binnen het gezin. Het is niet meer dan normaal dat ook zij zorgtaken opnemen binnen het gezin. Discriminatie ten aanzien van vaders is daarom ook onaanvaardbaar. Er moet een verbod komen op het discrimineren van vaders. Vaderschap moet worden opgenomen als beschermd criterium in de Genderdiscriminatiewet. Alleen zo kunnen we er zeker van zijn dat de rol van vaders en het opnemen van zorgtaken binnen het gezin door mannen als normaal wordt beschouwd en door iedereen wordt gerespecteerd, en dit zowel binnen onze arbeidsmarkt, onze economie en als onze samenleving in haar geheel.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: Genderdiscriminatiewet) luidt vandaag als volgt:

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 2. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

§ 3. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur l'identité de genre ou l'expression de genre est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

Il en ressort que toute distinction directe fondée sur la maternité, la transsexualité et l'expression de genre est reconnue comme une forme de discrimination de genre. Comme déjà indiqué dans les développements, les pères peuvent également être victimes de discriminations, en particulier lorsque des pressions sont exercées sur eux afin qu'ils n'assument pas ou assument moins leurs tâches familiales (éducatives). Pour que la paternité soit également reconnue comme critère protégé, un nouveau paragraphe doit être inséré dans l'article 4 de la loi contre la discrimination de genre. Ce nouveau paragraphe précise que toute distinction directe fondée sur la paternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

Ce nouveau paragraphe instaure également une protection pour les coparentes, en ce sens que toute distinction fondée sur la comaternité sera également considérée comme une discrimination de genre. Les coparentes restent en effet insuffisamment protégées par la loi actuelle. Leur statut juridique est en effet assimilé à celui du père, et non à celui de la mère. Cela implique qu'elles ne bénéficient pas de la protection du paragraphe 1^{er} et qu'elles ne sont dès lors pas protégées contre la discrimination de genre dans le cadre de la loi actuelle. Or, les coparentes peuvent également être confrontées à la discrimination fondée sur le genre et sur le rôle qu'elles assument en tant que parent. Ces personnes doivent donc également pouvoir jouir de la protection nécessaire.

§ 3. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van genderidentiteit of genderexpressie gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

Hieruit blijkt dat elk direct onderscheid op moederschap, transseksualiteit en genderexpressie wordt erkend als een vorm van genderdiscriminatie. Zoals in de toelichting reeds werd uiteengezet, kunnen ook vaders het slachtoffer worden van discriminatie; in het bijzonder wanneer zij onder druk worden gezet om hun (zorg)taken binnen het gezin niet of minder op te nemen. Opdat ook vaderschap wordt erkend als een beschermd criterium, moet er een nieuwe paragraaf worden toegevoegd aan artikel 4 van de Genderdiscriminatiewet. In deze nieuwe paragraaf wordt bepaald dat elk direct onderscheid op grond van vaderschap wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.

In deze nieuwe paragraaf wordt er ook een bescherming ingevoerd voor meemoeders, namelijk dat elk direct onderscheid op basis van meemoederschap eveneens wordt beschouwd als genderdiscriminatie. Ook meemoeders zijn namelijk nog onvoldoende beschermd zijn binnen de huidige wet. Hun rechtspositie is immers gelijkgesteld aan die van de vader en niet aan die van de moeder. Dit impliceert dan ook dat zij niet onder de bescherming vallen van paragraaf 1 en bijgevolg binnen de huidige wet niet zijn beschermd tegen genderdiscriminatie. Ook meemoeders kunnen echter te maken krijgen met genderdiscriminatie en de rol die zij als ouder opnemen. Ook zij moeten daarom kunnen genieten van de nodige bescherming.

Els VAN HOOF (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 4 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, modifié par la loi du 22 mai 2014, est complété par un § 4 rédigé comme suit:

"§ 4. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la paternité ou la comaternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe."

28 juin 2019

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, gewijzigd bij de wet van 22 mei 2014, wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende:

"§ 4. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van vader- of meemoederschap gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht."

28 juni 2019

Els VAN HOOFF (CD&V)
Nahima LANJRI (CD&V)