

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

29 septembre 2021

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre certaines formes
de discrimination en ce qui concerne le motif
de discrimination fondé sur l'état de santé**

(déposée par Mme Anja Vanrobaeys)

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

29 september 2021

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van bepaalde vormen
van discriminatie wat de discriminatiegrond
gezondheidstoestand betreft**

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys)

RÉSUMÉ

En raison de la terminologie actuellement utilisée, la législation antidiscrimination ne protège pas contre la discrimination fondée sur un état de santé antérieur. Cette proposition de loi vise à élargir le critère utilisé afin que l'on soit toujours protégé contre la discrimination fondée sur un état de santé.

SAMENVATTING

Door de momenteel gehanteerde terminologie beschermt de antidiscriminatiewetgeving niet tegen discriminatie op basis van een gezondheidstoestand uit het verleden. Dit wetsvoorstel wil het gebruikte criterium verruimen, opdat men altijd beschermd is tegen discriminatie op basis van een gezondheidstoestand.

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
Vooruit	: Vooruit
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 (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi antidiscrimination actuelle ne protège que l'état de santé actuel ou futur et non le passé médical, contrairement à la convention collective n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Par conséquent, une personne qui a eu un cancer dans le passé, par exemple, et qui se voit refuser un emploi parce que son employeur craint qu'elle ne fasse une rechute, n'est pas suffisamment protégée par la loi. Il ressort pourtant d'une étude récente d'*UGent@Work*¹ que les personnes qui ont vaincu le cancer et qui veulent reprendre le travail subissent quand même des discriminations. Des études antérieures ont déjà montré que le retour au travail après un cancer n'est que d'environ 60 %. La nouveauté de l'étude précitée d'*UGent@Work* est qu'elle cherche à déterminer dans quelle mesure les employeurs sont responsables de cette situation et quels stigmates peuvent expliquer cette discrimination. La crainte des employeurs que l'ex-victime du cancer retombe malade, ainsi que la crainte que trop d'aménagements raisonnables doivent être apportés en termes d'organisation du travail ou d'adaptation de l'espace de travail, semblent jouer un rôle déterminant en l'espèce. Parmi d'autres constats notables de l'étude, on peut noter qu'avoir souffert d'un cancer est moins préjudiciable pour les candidats masculins, ou lorsque c'est une femme ou une personne ayant elle-même développé un cancer qui décide du recrutement.

Dans son rapport d'évaluation de la législation anti-discrimination (2017), Unia souligne également qu'il ressort de son expérience que la référence à "l'état de santé actuel ou futur" dans la loi antidiscrimination est trop restrictive et ne tient pas suffisamment compte de l'état de santé dans le passé. La cour du travail a ainsi jugé que la loi antidiscrimination n'était pas applicable dans le cas d'une restructuration dans le cadre de laquelle des critères de licenciement ont été définis en attribuant des points négatifs en fonction du nombre de journées d'absences pour maladie, étant donné que l'état de santé antérieur ne constituait pas un critère protégé dans la loi antidiscrimination.²

¹ S. AERTS, Blog: "Praktijktesten moeten ook focussen op discriminatie op basis van gezondheid".

² C. trav. Anvers, 3 septembre 2008. Voir par exemple aussi Trib. trav. Bruxelles, 12 octobre 2015: le tribunal a rejeté la discrimination basée sur l'état de santé parce que "en principe, une référence à l'état de santé antérieur ne constitue pas un problème".

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De huidige antidiscriminatiewet beschermt alleen de huidige of toekomstige gezondheidstoestand en niet het ziekteverleden, in tegenstelling tot collectieve arbeids-overeenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie, die dat wel doet.

Daardoor is een persoon die in het verleden bijvoorbeeld kanker had en een baan ontzegt wordt, omdat zijn werkgever vreest dat hij of zij zal hervallen, onvoldoende beschermd door de wet. Nochtans blijkt uit recent onderzoek van *UGent@Work*¹ dat wie de strijd tegen kanker overwon en opnieuw aan het werk wil, toch wordt gediscrimineerd. Eerder onderzoek toonde reeds aan dat de gemiddelde terugkeer naar de werkvloer na kanker slechts rond de 60 % ligt. Nieuw in vernoemd onderzoek van *UGent@Work* is dat nagegaan wordt in hoeverre werkgevers hiervoor verantwoordelijk zijn en welk stigma die achterstelling kan verklaren. De vrees van werkgevers dat de ex-kankerpatiënt opnieuw ziek zal vallen, naast de vrees dat er teveel redelijke aanpassingen moeten gebeuren op vlak van werkorganisatie of inrichting van de werkvloer, blijkt daarbij doorslaggevend. Andere opmerkelijke vaststellingen uit de studie zijn dat een kankerervaring minder nadelig is voor mannelijke sollicitanten of wanneer een vrouw of iemand die zelf een kankerervaring had, beslist over de aanwerving.

Ook Unia haalt in haar evaluatieverslag van de antidiscriminatiewetgeving (2017) aan dat de verwijzing in de antidiscriminatiewet naar de "huidige of toekomstige gezondheidstoestand" volgens haar ervaring te beperkend is en onvoldoende rekening houdt met de gezondheidstoestand in het verleden. Zo oordeelde het arbeidshof dat de antidiscriminatiewet niet van toepassing was bij een herstructurering, waarbij in de criteria voor ontslag strafpunten worden toegekend op basis van het aantal ziekte-dagen uit het verleden, omdat de gezondheidstoestand uit het verleden geen beschermd criterium is in de antidiscriminatiewet.²

¹ S. AERTS, Blog: "Praktijktesten moeten ook focussen op discriminatie op basis van gezondheid".

² Arb. Antwerpen, 3 september 2008. Zie bijvoorbeeld ook Arb. Brussel, 12 oktober 2015, waarin de Arbeidsrechtbank de discriminatie op basis van de gezondheidstoestand heeft verworpen, want "in principe vormt een verwijzing naar de gezondheidstoestand uit het verleden geen probleem".

La loi antidiscrimination ne s'applique que lorsque les maladies chroniques, les autres maladies dégénératives ou troubles psychiques ont des séquelles permanentes pouvant être considérées comme des handicaps. En ce sens, le 20 février 2018, la cour du travail de Bruxelles a, pour la première fois, condamné un employeur à payer des dommages et intérêts pour discrimination pour avoir refusé une reprise progressive du travail à une de ses salariées qui avait besoin d'un horaire de travail adapté en raison des séquelles permanentes d'un cancer.

Unia souligne en outre dans l'évaluation précitée que la loi antidiscrimination ne va pas aussi loin à cet égard que d'autres accords et textes réglementaires.

Ainsi, l'accord de coopération entre Unia et les organisations d'employeurs du 18 décembre 2019 fait déjà référence au critère protégé de l'"état de santé", ce qui signifie que l'état de santé du passé est également couvert par les actions proposées dans cette coopération. En outre, les partenaires sociaux ont déjà inclus le critère protégé du "passé médical" en 1983 dans la convention collective de travail n° 38 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, critère réaffirmé dans la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. Le décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement utilise également ce critère protégé.

Dans son rapport d'évaluation, Unia recommande donc d'harmoniser le critère protégé de l'"état de santé actuel ou futur" de la loi antidiscrimination avec les autres textes précités afin que le passé médical d'une personne soit également protégé (recommandation n° 9).

La présente proposition de loi met en œuvre cette recommandation.

De antidiscriminatiewet is alleen maar van toepassing wanneer chronische ziektes of andere degeneratieve ziektes of psychische aandoeningen blijvende gevolgen hebben die als handicap kunnen worden beschouwd. In die zin heeft het arbeidshof in Brussel op 20 februari 2018 voor de eerste keer een werkgever wegens discriminatie veroordeeld tot een schadevergoeding, omdat hij een progressieve werkhervatting weigerde aan zijn werknemster die een aangepast werkrooster nodig had omwille van de blijvende gevolgen van kanker.

Bovendien wijst Unia er in genoemde evaluatie op dat de Antidiscriminatiewet op dat vlak minder ver gaat dan andere afspraken en regelgevende teksten.

Zo verwijst het samenwerkingsakkoord tussen Unia en de werkgeversorganisaties van 18 december 2019 reeds naar het beschermd criterium "gezondheidstoestand", waardoor ook de gezondheidstoestand uit het verleden wordt afgedekt door de acties die in deze samenwerking worden vooropgesteld. Daarnaast namen de sociale partners het beschermd criterium "ziekteverleden" reeds in 1983 op in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers, waarop het nogmaals bevestigd werd in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie. Ook het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid gebruikt dit beschermd criterium.

In haar evaluatieverslag beveelt Unia bijgevolg aan om het beschermd criterium "huidige of toekomstige gezondheidstoestand" uit de Antidiscriminatiewet te harmoniseren met de andere voornoemde teksten zodat het medisch verleden van een persoon in gelijke mate beschermd wordt (aanbeveling nr. 9).

Het voorliggend wetsvoorstel geeft uitvoering aan die aanbeveling.

Anja VANROBAEYS (Vooruit)

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

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

Art. 2

Dans l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, modifié par la loi du 30 décembre 2009, les mots "l'état de santé actuel ou futur" sont remplacés par les mots "l'état de santé".

Art. 3

Dans l'article 4, 4°, de la même loi, modifié par la loi du 30 décembre 2009, les mots "l'état de santé actuel ou futur" sont remplacés par les mots "l'état de santé".

16 juillet 2021

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

In artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, gewijzigd bij de wet van 30 december 2009, worden de woorden "huidige of toekomstige gezondheidstoestand" vervangen door het woord "gezondheidstoestand".

Art. 3

In artikel 4, 4°, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 30 december 2009, worden de woorden "huidige of toekomstige gezondheidstoestand" vervangen door het woord "gezondheidstoestand".

16 juli 2021

Anja VANROBAEYS (Vooruit)