

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

6 novembre 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**

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 55 **0165/ (S.E. 2019):**

001: Proposition de loi de Mmes Van Hoof et Lanjri.
002 et 003: Amendements.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

6 november 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**

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 55 **0165/ (B.Z. 2019):**

001: Wetsvoorstel van de dames Van Hoof en Lanjri.
002 en 003: Amendementen.

00844

N° 4 DE MME VAN HOOF

Art. 3 (nouveau)

Insérer un article 3 rédigé comme suit:

“Art. 3. Dans l’article 4, § 1^{er}, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, les mots “, l’allaitement” sont insérés après les mots “l’accouchement”.”

JUSTIFICATION

La protection de la grossesse et de la maternité est assurée par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par les différentes lois relatives à l’égalité. Alors que l’article 118 de la loi du 4 août 1978 disposait que “ne sont cependant pas discriminatoires les dispositions spéciales relatives à la protection de la maternité”, la loi du 7 mai 1999 est allée plus loin en faisant de la protection de la maternité une condition de l’égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les mères sont également protégées par la directive européenne 92/8545¹ et par la directive-cadre 2006/54².

La loi du 7 mai 1999 a été abrogée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite “loi sur le genre”), qui transpose la directive-cadre européenne de 2006. L’article 4 de la loi sur le genre dispose qu’“une distinction directe fondée sur la grossesse, l’accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.” Autrement dit, les femmes enceintes ne peuvent être licenciées ou traitées différemment en raison de leur grossesse, et ne peuvent pas non plus être discriminées sur la base de leur “maternité” après l’accouchement.

Cette “double” protection est positive. La travailleuse n’est pas seulement protégée durant la “période de maternité”, mais aussi en dehors de cette période formelle sur la base de l’égalité de traitement.

¹ Directive du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, JO, 348, p.1.

² Directive 2006/54/CE 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 (refonte), JO-L du 27 juillet 2006.

Nr. 4 VAN MEVROUW VAN HOOF

Art. 3 (nieuw)

Een artikel 3 invoegen, luidende:

“Art. 3. In artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen worden in § 1 de woorden “, het geven van borstvoeding” ingevoegd na het woord “bevalling”.”

VERANTWOORDING

De bescherming van de zwangerschap en het moederschap wordt verzekerd door de Arbeidswet van 16 maart 1971 en door de verschillende wetten betreffende de gelijkheid. Terwijl de wet van 4 augustus 1978 in haar artikel 118 bepaalde dat “de bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap niet worden beschouwd als discriminaties,” ging de wet van 7 mei 1999 verder door van de bescherming van het moederschap een voorwaarde te maken voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Daarnaast worden moeders ook beschermd door Europese richtlijn 92/8545¹ en kaderrichtlijn 2006/54².

De wet van 7 mei 1999 werd opgeheven door de wet van 10 mei 2007, ofwel de genderwet, waarin de Europese kader-richtlijn uit 2006 werd omgezet. Artikel 4 van de genderwet bepaalt dat een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. Met andere woorden kunnen vrouwen die zwanger worden hierdoor niet zomaar worden ontslagen of anders behandeld, maar mogen ze ook na hun zwangerschap niet worden gediscrimineerd op basis van hun “moeder zijn”.

Deze “dubbele” bescherming is positief. De werkneemster wordt niet alleen beschermd tijdens de “moederschapsperiode”, maar ook buiten deze formele periode op basis van de gelijke behandeling.

¹ Richtlijn van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, PB, 348, p.1.

² Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), PB-L van 27 juli 2006.

Discrimination fondée sur l'allaitement

Aujourd'hui, l'allaitement n'est toutefois toujours pas une sinécure pour les femmes qui travaillent. Dans notre pays comme à l'étranger, les femmes sont encore souvent discriminées parce qu'elles allaitent. En effet, l'Europe reconnaît qu'il existe bel et bien un problème de discrimination fondée sur l'allaitement, et pas seulement au travail. Un rapport de la Commission européenne au Parlement européen du 5 mai 2015 concernant la directive 2004/113/CE (biens et services) observe à ce sujet:

"Il semble que des problèmes pratiques se posent à grande échelle concernant des restrictions par les prestataires de services quant à la possibilité d'allaiter dans leurs locaux. Dans certains États membres, les restaurants interdisent l'allaitement dans leurs locaux."

Le fait d'empêcher les femmes d'allaiter pose problème. L'allaitement maternel a en effet une incidence positive sur la santé et le développement des enfants et le lait maternel contient des nutriments essentiels³. Il est donc regrettable que la Flandre (66 %) et la Wallonie (77 %) se situent, selon les derniers chiffres officiels, bien en-deçà des statistiques des Pays-Bas (83 %) ou du Danemark (98 %), par exemple. Trois mois après la naissance, cette proportion chute même à 36 % en Flandre et à 40 % en Wallonie.

Ces dernières années, plusieurs pays ont pris des mesures diverses pour favoriser l'allaitement. Au Canada, des salles d'allaitement ont été aménagées dans des supermarchés, centres commerciaux, etc. afin que les femmes et leurs bébés disposent d'un espace approprié, confortable et fermé. Aux États-Unis, le *Civil Code* de la Californie prévoit qu'une femme a le droit d'allaiter son enfant dans tout lieu public.

L'IEFH considère le non-respect de l'octroi de pauses ou de congés d'allaitement comme une discrimination indirecte fondée sur le genre. Toutefois, nombre de femmes l'ignorent. Il ressort en effet d'un rapport de 2017 de l'IEFH que bon nombre de femmes ne ressentent pas immédiatement la violation du droit aux pauses d'allaitement comme un problème. Pour l'Institut, c'est essentiellement dû au fait que les femmes ne connaissent tout simplement pas leurs droits dans ce domaine. Il est toutefois ressorti de l'enquête réalisée par l'IEFG que 20 % des femmes interrogées se voyaient refuser les pauses d'allaitement par leur employeur⁴. Le droit à la

Discriminatie omwille van borstvoeding

Vandaag is en blijft het echter niet voor de hand liggen om als werkende moeder borstvoeding te geven. In binnen- en buitenland ondervinden vrouwen vaak nog discriminatie omdat ze borstvoeding geven. Zo erkent Europa dat er weldegelijk een probleem is met discriminatie op het geven van borstvoeding, en niet alleen op de werkvloer. Een rapport van de Europese Commissie aan het Europees Parlement van 5 mei 2015 over de richtlijn 2004/113/EG (goederen en diensten) bevatte volgende opmerking:

"Praktische problemen met dienstverleners die beperkingen opleggen aan het geven van borstvoeding in hun gebouwen, lijken vrij vaak voor te komen. In sommige lidstaten komt het voor dat restaurants borstvoeding verbieden."

Het verhinderen van vrouwen om borstvoeding te geven is problematisch. Het geven van borstvoeding heeft namelijk een positief effect op de gezonde groei van kinderen en de borstmelk bevat belangrijke nutriënten³. Het is dan ook niet positief dat Vlaanderen (66 %) en Wallonië (77 %) volgens de laatste officiële cijfers ver onder de cijfers van bijvoorbeeld Nederland (83 %) of Denemarken (98 %) zitten. Drie maanden na de geboorte zakt dat cijfer in Vlaanderen zelfs naar 36 % en in Wallonië naar 40 %.

In verschillende landen volgden in de afgelopen jaren allerlei maatregelen om het geven van borstvoeding mogelijk te maken. In Canada werden "*breastfeeding rooms*" ingericht in supermarkten, winkelcentra enzovoort, zodat vrouwen met hun baby beschikken over een aangepaste, comfortabele en afgesloten ruimte. In de Verenigde Staten bepaalt de *Civil Code* van Californië dat een vrouw haar kind in elke publieke ruimte borstvoeding mag geven.

Het IGVM beschouwt het niet respecteren of toekennen van borstvoedingspauzes of –verlof als indirecte genderdiscriminatie. Toch blijken veel vrouwen dit niet te weten. Uit een rapport van het IGVM uit 2017 blijkt immers dat veel vrouwen een schending van het recht op borstvoedingspauzes niet onmiddellijk ervaren als een probleem. Dit is volgens het Instituut vooral te wijten aan het feit dat vrouwen hun rechten op dit vlak gewoon niet kennen. Nochtans bleek uit onderzoek door het IGVM dat bij 20 % van de ondervraagde vrouwen de werkgever geen borstvoedingspauzes toestaat⁴. Bij 7,7 % van alle vrouwen werd hun recht op borstvoedingspauze geschonden.

³ <http://www.who.int/topics/breastfeeding/fr/>.

⁴ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/107_-_grossesse_au_travail.pdf.

³ <http://www.who.int/topics/breastfeeding/en/>.

⁴ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/107_-_zwanger_aan_het_werk_0.pdf.

pause d'allaitement est violé chez 7,7 % des femmes. Si l'on ventile ces statistiques par statut, on s'aperçoit que le chiffre est bien plus élevé chez les ouvrières (19 %) que chez les employées (8 %) ou les cadres (6 %). Beaucoup de femmes ont également dénoncé, dans l'enquête, l'absence de droit au congé d'allaitement.

Protection légale

Au niveau européen, la Charte sociale de 1996, dans l'article 8, § 3, relatif à la protection de la maternité, accordait déjà de l'attention à la problématique de l'allaitement: les mères qui allaitent leurs enfants doivent bénéficier de pauses suffisantes à cette fin. L'Organisation internationale du travail s'est également intéressée à la protection de la maternité en matière d'allaitement dans la Convention n° 183 relative à la révision de la convention sur la protection de la maternité, et en particulier son article 10 qui instaure un droit aux pauses d'allaitement.

Au niveau national, il n'existe actuellement pas de protection directe suffisante contre la discrimination en matière d'allaitement. Comme cela a été précisé précédemment, la loi sur le genre interdit la discrimination de la grossesse et de l'accouchement ou de la maternité. Bien que l'allaitement soit évidemment lié à la maternité et à la grossesse, il n'existe pas de protection directe des femmes contre la discrimination liée à l'allaitement.

La loi travail du 13 mars 1971⁵ et, plus particulièrement, l'article 40 de celle-ci, interdit le licenciement de travailleuses pour cause de grossesse jusqu'à un mois après le congé de repos postnatal. Une fois encore, il s'agit d'une protection importante, mais indirecte.

Il n'existe aucune réglementation légale spécifique au congé d'allaitement. Le congé d'allaitement est assimilé à un congé sans solde qui doit être demandé auprès de l'employeur, à moins qu'une CCT ne fixe des conditions en la matière au niveau de l'entreprise ou du secteur. Si l'exécution du contrat de travail représente un danger pour la femme qui vient d'accoucher et/ou pour son enfant, une travailleuse a cependant droit au congé d'allaitement prophylactique. Si le médecin interdit à une travailleuse de fournir des prestations de travail pour raisons médicales à cause de l'allaitement, la travailleuse sera indemnisée par la mutuelle, à moins que l'employeur propose un travail de remplacement. L'écartement total ou partiel du travail pour cause de congé d'allaitement n'est possible que jusqu'à cinq mois maximum après l'accouchement.

⁵ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table_name=loi.

Wanneer we deze cijfers opdelen naar statuut, zien we dat bij arbeidsters het cijfer veel hoger ligt (19 %) dan bij bedienden (8 %) of directieleden (6 %). Ook klaagden heel wat vrouwen in het onderzoek aan dat ze geen borstvoedingsverlof kregen.

Wettelijke bescherming

Op Europees niveau was er al aandacht voor de problematiek van borstvoeding in het Sociaal Handvest in 1996, artikel 8 betreffende moederschapsbescherming, § 3: moeders die hun zuigelingen voeden moeten voldoende tijd daartoe krijgen. Ook de Internationale Arbeidsorganisatie heeft aandacht voor moederschapsbescherming op het vlak van borstvoeding in verdrag nr. 183 betreffende de herziening van het verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, meer bepaald artikel 10 tot instelling van een recht op borstvoedingspauzes.

Op nationaal niveau is er voorlopig onvoldoende directe bescherming tegen discriminatie op het gebied van borstvoeding. Zoals eerder vermeld is er wel een verbod op discriminatie van zwangerschap en, bevalling of moederschap in de genderwet. Hoewel borstvoeding uiteraard gelinkt is aan moederschap en zwangerschap, is er geen directe bescherming van vrouwen tegen discriminatie omwille van het geven van borstvoeding.

In de arbeidswet van 16 maart 1971⁵, meer bepaald artikel 40, staat een verbod op ontslag van werknemers omwille van zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode. Ook hier gaat het om een belangrijke, maar onrechtstreekse bescherming.

Voor borstvoedingsverlof bestaat geen wettelijke regeling. Borstvoedingsverlof staat gelijk aan onbetaald verlof dat je moet aanvragen bij de werkgever, tenzij hierover voorwaarden vastliggen in een cao op het niveau van onderneming of sector. Als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst gevaar oplevert voor de pas bevallen vrouw en/of haar kind, heeft een werkneemster wel recht op profylactisch borstvoedingsverlof. Wanneer de arts een werkneemster verbiedt om arbeidsprestaties te leveren omwille van gezondheidsredenen door borstvoeding, zal de werkneemster worden vergoed door het ziekenfonds, tenzij de werkgever vervangend werk kan aanbieden. Volledige of gedeeltelijke werkverwijdering omwille van borstvoedingsverlof is maar mogelijk tot maximaal vijf maanden na de bevalling.

⁵ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1971031602.

Dans la législation sur le travail, en revanche, la CCT n° 80, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2002, protège les pauses d'allaitement. Elle détermine les conditions auxquelles sont soumises les pauses d'allaitement. Elles peuvent ainsi durer une demi-heure et une travailleuse dont la journée de travail est de 7,5 heures a droit à deux pauses. Les pauses d'allaitement peuvent durer jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant. La travailleuse est protégée contre le licenciement jusqu'à un mois après l'expiration du dernier certificat médical. Pour allaiter et/ou tirer son lait, les travailleuses peuvent utiliser des endroits discrets, bien aérés, bien éclairés, propres et convenablement chauffés, mis par l'employeur à la disposition des femmes enceintes et des mères allaitantes afin qu'elles aient la possibilité de se reposer en position allongée dans des conditions appropriées.

Or, comme le révèlent les chiffres du rapport de l'IEFH relatif à l'allaitement, dans la pratique, la protection est insuffisante. Les femmes n'ont pas assez connaissance de leurs droits et 20 % des employeurs n'autorisent pas les pauses d'allaitement.

Une amélioration de la protection s'impose. D'autres États membres de l'Union européenne ont déjà choisi d'insérer l'allaitement comme critère protégé dans leur législation. Au Royaume-Uni, la discrimination liée à la maternité englobe l'allaitement (section 17(4) de la loi de 2010 relative à l'égalité).

En Belgique également, différents avis ont déjà été émis en faveur de l'inscription de l'allaitement en tant que motif de discrimination, à la fois dans la loi genre et dans les décrets régionaux antidiscrimination. Ainsi, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après: IEFH) a adressé en 2016 à la Région wallonne un avis préconisant d'intégrer l'allaitement en tant que critère dans le décret antidiscrimination du 6 novembre 2008. Dans son État des lieux sur l'application et l'effectivité de la loi genre – analyse et recommandations⁶ de 2018, l'IEFH recommande de s'inspirer de l'exemple britannique et donc de faire figurer l'allaitement à côté de la maternité en tant que critère dans la loi genre. Le premier rapport d'évaluation de février 2017 de la Commission d'évaluation de la législation fédérale entend, lui aussi, examiner plus avant s'il y a lieu d'ajouter un tel critère.

Pour faire comprendre clairement à la fois aux femmes et aux employeurs que le fait d'accorder une attention insuffisante aux femmes qui allaitent ou de ne pas respecter les pauses et congés d'allaitement est une forme de discrimination fondée sur le genre, il faut que l'allaitement soit

In de arbeidswetgeving worden wel borstvoedingspauzes beschermd door cao nr. 80, in werking sinds 1 juli 2002. In de cao staat omschreven aan welke voorwaarden de borstvoedingspauzes moeten voldoen. Zo mogen ze een half uur duren en heeft een werkneemster met een werkdag van 7,5 uur recht op 2 pauzes. De borstvoedingspauzes kunnen tot 9 maanden na de geboorte van het kind. De werkneemster is beschermd tegen ontslag tot 1 maand na het verstrijken van het laatste medisch attest. Om borstvoeding te geven en/of melk af te kolven kunnen werkneemsters gebruik maken van onopvallende, goed verluchte, goed verlichte, propere en behoorlijk verwarmde plaatsen die de werkgever ter beschikking moet stellen van zwangere vrouwen en zogende moeders, waar zij de mogelijkheid hebben in aangepaste omstandigheden in liggende positie te kunnen rusten.

Echter, zoals blijkt uit de cijfers van het IGVM-rapport omtrent borstvoeding, is er in de praktijk nog onvoldoende bescherming. Vrouwen zijn onvoldoende op de hoogte van hun rechten, en 20 % van de werkgevers staat borstvoedingspauzes niet toe.

Een betere bescherming is nodig. 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).

Ook in België volgden reeds verschillende adviezen om het criterium borstvoeding op te nemen als discriminatiegrond, zowel in de genderwet als in de regionale antidiscriminatiedecreten. Zo richtte het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (hierna: IGVM) in 2016 een advies aan Wallonië om borstvoeding op te nemen als criterium in het antidiscriminatiedecreet van 6 november 2008. In de Stand van Zaken Inzake Toepassing en Doeltreffendheid van de Genderwet – Analyse en Aanbevelingen⁶ uit 2018 beveelt het IGVM aan om ons te inspireren op het Brits voorbeeld en naast moederschap ook borstvoeding op te nemen als criterium in de genderwet. Ook het eerste evaluatieverslag uit februari 2017 van de Evaluatiecommissie federale wetgeving wil verder nagaan of een dergelijk criterium moet worden toegevoegd.

Om zowel voor vrouwen zelf als voor werkgevers duidelijk te maken dat onachtzaam zijn voor vrouwen die borstvoeding geven of het niet respecteren van borstvoedingspauzes en –verlof een vorm is van genderdiscriminatie, moet borstvoeding expliciet worden beschermd door de genderwet. Borstvoeding

⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103_-_État_des_lieux_loi_genre_.pdf.

⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103_-_stand_van_zaken_genderwet.pdf.

explicitement protégé par la loi genre. L'allaitement doit dès lors également être repris en tant que critère dans l'article 4 de la loi genre. Cette insertion est nécessaire si l'on veut qu'il soit clair que toute distinction directe fondée sur l'allaitement est une forme de discrimination de genre.

L'intégration du critère de l'allaitement dans la loi genre permettrait de renforcer de manière significative les droits de la femme. Elle apporterait davantage de clarté concernant la protection contre les discriminations fondées sur l'allaitement et contribuerait à mieux informer et à mieux sensibiliser les femmes quant à leurs droits. La protection juridique de ces dernières s'en verrait par ailleurs renforcée. Car aucune femme ne doit se sentir empêchée de quelque façon que ce soit de nourrir ses enfants. En reconnaissant explicitement l'allaitement en tant que critère protégé dans la loi genre, nous entendons donner à chaque femme les leviers juridiques nécessaires pour combattre et dénoncer cette discrimination.

moet daarom worden toegevoegd als criterium aan artikel 4 van de genderwet. Enkel zo zal het duidelijk zijn dat elk direct onderscheid op basis van het geven van borstvoeding een vorm van genderdiscriminatie is.

Het opnemen van het criterium borstvoeding in de genderwet zou een wezenlijke versterking betekenen van de rechten van de vrouw. Dit zou meer duidelijkheid scheppen over de bescherming tegen discriminatie omwille van borstvoeding, het zou ertoe bijdragen dat vrouwen beter geïnformeerd en gesensibiliseerd worden over hun rechten en het zou hun juridische bescherming te verhogen. Want geen enkele vrouw mag zich op geen enkele manier belemmerd voelen om haar kinderen te voeden. Door het expliciet erkennen van borstvoeding als een beschermd criterium in de genderwet geven we elke vrouw de juridische handvaten heeft om deze discriminatie te bestrijden en aan te klagen.

Els VAN HOOF (CD&V)

N° 5 DE MME VAN HOOF

Art. 4 (nouveau)

Insérer un article 4 rédigé comme suit:

“Art. 4. Dans l'article 4, § 1^{er}, 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 et la procréation médicalement assistée”.”

JUSTIFICATION

La protection de la grossesse et de la maternité est assurée par la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par les différentes lois relatives à l'égalité. Alors que l'article 118 de la loi du 4 août 1978 disposait que “ne sont cependant pas discriminatoires les dispositions spéciales relatives à la protection de la maternité”, la loi du 7 mai 1999 est allée plus loin en faisant de la protection de la maternité une condition de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les mères sont également protégées par la directive européenne 92/8545⁷ et par la directive-cadre 2006/54⁸. Par ailleurs, les mères sont également protégées par la directive européenne 92/8545⁹ et par la directive-cadre 2006/54¹⁰.

La loi du 7 mai 1999 a été abrogée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite “loi sur le genre”), qui transpose la directive-cadre européenne de 2006. L'article 4 de la loi sur le genre dispose qu'“une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à

⁷ Directive du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, JO, 348, p.1.

⁸ Directive 2006/54/CE 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 (refonte), JO-L du 27 juillet 2006.

⁹ Directive du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, JO L 348, p. 1.

¹⁰ Directive 2006/54/CE, 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 (refonte), JO L du 27 juillet 2006.

Nr. 5 VAN MEVROUW VAN HOOF

Art. 4 (nieuw)

Een artikel 4 invoegen, luidende:

“Art. 4. In artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen worden in § 1 de woorden “of moederschap” vervangen door de woorden “, moederschap of medisch begeleide voortplanting”.”

VERANTWOORDING

De bescherming van de zwangerschap en het moederschap wordt verzekerd door de Arbeidswet van 16 maart 1971 en door de verschillende wetten betreffende de gelijkheid. Terwijl de wet van 4 augustus 1978 in haar artikel 118 bepaalde dat “de bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van het moederschap niet worden beschouwd als discriminaties”, ging de wet van 7 mei 1999 verder door van de bescherming van het moederschap een voorwaarde voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te maken. Daarnaast worden moeders ook beschermd door Europese richtlijn 92/8545⁷ en kaderrichtlijn 2006/54^{8 9 10}.

De wet van 7 mei 1999 werd opgeheven door de wet van 10 mei 2007, ofwel de genderwet, waarin de Europese kader-richtlijn uit 2006 werd omgezet. Artikel 4 van de genderwet bepaalt dat een direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap wordt gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. Met andere

⁷ Richtlijn van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, PB, 348, p.1.

⁸ Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), PB-L. van 27 juli 2006.

⁹ Directive du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, JO L 348, p. 1.

¹⁰ Directive 2006/54/CE, 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 (refonte), JO L du 27 juillet 2006.

une distinction directe fondée sur le sexe.” Autrement dit, les femmes enceintes ne peuvent être licenciées ou traitées différemment en raison de leur grossesse, et ne peuvent pas non plus être discriminées sur la base de leur “maternité” après l’accouchement.

Cette “double” protection est positive. La travailleuse n’est pas seulement protégée durant la “période de maternité”, mais aussi en dehors de cette période formelle sur la base de l’égalité de traitement.

Procréation médicalement assistée

La loi sur le genre présente toutefois une lacune importante: elle ne prévoit pas de protection spécifique pour les femmes qui suivent un processus de “procréation médicalement assistée”. La grossesse, l’accouchement et la maternité sont protégés par la loi sur le genre mais cette protection ne s’applique pas aux femmes qui suivent un traitement de fécondation *in vitro* (traitement VIF) et qui s’efforcent donc d’être enceintes grâce à un traitement intensif.

La conception d’un enfant peut parfois être médicalement difficile pour certaines femmes. En Belgique, près d’un couple sur six souffre d’un problème d’infertilité. Dans l’espoir de pouvoir réaliser leur désir d’enfant, certains couples recourent à la fécondation *in vitro* (FIV). Chaque année, 18 000 fécondations *in vitro* sont pratiquées et plus de 3 000 enfants naissent suite à une FIV, ce qui représente 2,5 % des naissances en Belgique¹¹.

Un traitement par FIV est exigeant et implique de nombreuses contraintes: prises de sang, injections d’hormones, ponctions d’ovocytes, réimplantation des embryons, radiographies de contrôle et consultations médicales. En outre, le traitement FIV s’avère difficilement conciliable avec un emploi puisque les travailleuses doivent souvent s’absenter de leur lieu de travail pour suivre leur traitement. Elles doivent user de créativité dans la recherche de solutions (congé de maladie, crédits-temps, congés sans solde, ...). Parfois, ces absences sont considérées comme injustifiées aux yeux de l’employeur. L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (ci-après: l’IEFH) a recueilli divers témoignages de femmes qui ont fait l’objet d’évaluations négatives ou ont été licenciées. La stigmatisation dont elles font l’objet reste très forte.

¹¹ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/102_-_in-vitrofertilisatie_en_werk.pdf.

worden kunnen vrouwen die zwanger worden hierdoor niet zomaar ontslagen of anders behandeld worden, maar mogen ze ook na hun zwangerschap niet gediscrimineerd worden op basis van hun “moeder zijn”.

Deze “dubbele” bescherming is positief. De werknemster wordt niet alleen beschermd tijdens de “moederschapspriode”, maar ook buiten deze formele periode op basis van de gelijke behandeling.

Medisch begeleide voortplanting

Een belangrijke lacune in de genderwet is echter het ontbreken van een specifieke bescherming voor vrouwen die een “medisch begeleide voortplanting” volgen. Zwangerschap, bevalling en moederschap worden beschermd in de genderwet. Voor vrouwen die een *in-vitrofertilisatie* (*ivf*-behandeling) volgen en dus proberen om via een intensieve behandeling zwanger te worden, geldt deze bescherming echter niet.

Zwanger worden is immers niet voor alle vrouwen een evidentie. In België kampt bijna één stel op zes met een vruchtbaarheidsprobleem. Om hun kindwens te verwezenlijken, doen sommige stellen een beroep op *in-vitrofertilisatie* (*ivf*). Zo worden in België elk jaar 18 000 *ivf*-behandelingen uitgevoerd en meer dan 3 000 kinderen geboren met behulp van *ivf*. Dat is 2,5 % van de geboorten¹¹.

Ivf is een zeer veeleisend proces met bloedafnames, hormoneninjecties, eicelpuncties, herinplantaties van embryo’s, controleradiografieën en medische raadplegingen. De behandeling blijkt zeer moeilijk combineerbaar met een job: vrouwen die een *ivf*-behandeling ondergaan zijn vaak afwezig en moeten creatief zijn met het vinden van oplossingen voor hun afwezigheden (ziekteverlof, tijdscrediet, onbetaald verlof, ...). Werkgevers ervaren deze afwezigheden vaak als onrechtmatig. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (hierna: IGVM) noteerde verschillende getuigenissen van vrouwen die negatief geëvalueerd of zelfs ontslagen werden. Het stigma hiervan blijft zeer groot voor deze vrouwen:

¹¹ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/102_-_in-vitrofertilisatie_en_werk.pdf.

“J’ai préféré ne rien dire à mon employeur. C’est intime, cela ne regarde que moi. Mais ce n’est pas simple.”¹²

Un cas emblématique de discrimination fondée sur une fécondation *in vitro* s’est déroulé à Anvers. En 2013, un employeur a considéré que les absences de son employée pour raisons médicales dues à des traitements FIV et les problèmes de santé qui en ont résulté étaient injustifiées¹³. Au vu des témoignages, le tribunal a estimé, quant à lui, que l’employeur était au courant du fait que son employée suivait un traitement de procréation médicalement assistée et que c’était la raison de ses absences.

En avril 2017, le tribunal du travail d’Anvers a reconnu que discriminer une femme parce qu’elle suit un traitement contre la stérilité équivalait à une discrimination fondée sur le sexe, dès lors que seules les femmes suivent de tels traitements en vue d’une grossesse et risquent d’en payer les conséquences au travail. Le tribunal a admis que le licenciement n’aurait pas eu lieu si la femme n’avait pas suivi de traitement FIV. Sans ce traitement, elle aurait été moins souvent absente. Or, ces absences ont été précisément la raison de son licenciement. Le tribunal a par conséquent estimé que le licenciement de la femme constituait une discrimination directe fondée sur le sexe. L’employeur a été condamné à lui verser des dommages et intérêts à hauteur de près de 11 000 euros, un montant qui correspondait à six mois de salaire brut.

La protection des femmes qui suivent un traitement FIV retient également l’attention à l’échelon européen. L’arrêt Sabine Mayr contre *Bäckerei Und Konditorei Gerhard Flöckner OHG* de la Cour de justice (26 février 2008) précise que la protection fondée sur la maternité et la grossesse doit être élargie aux femmes traitées dans le cadre d’une FIV:

“une ponction folliculaire et le transfert dans l’utérus de la femme des ovules issus de cette ponction immédiatement après leur fécondation ne concernent directement que les femmes. Il s’ensuit que le licenciement d’une travailleuse en raison essentiellement du fait qu’elle se soumet à ce stade important d’un traitement de fécondation *in vitro* constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.”

¹² https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/102_-_fecondation_in_vitro_et_travail.pdf.

¹³ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/pb_ivf.pdf.

“Ik wilde mijn werkgever liever niet op de hoogte brengen. Het is iets intiem, het gaat alleen mij aan. Maar het is niet eenvoudig.”¹²

Een belangrijk casus van ivf-discriminatie deed zich voor in Antwerpen. In 2013 vond een werkgever dat de afwezigheden om medische redenen van een werkneemster omwille van haar in-vitrofertilisatiebehandelingen en de daaruit voortvloeiende gezondheidsproblemen ongerechtvaardigd waren¹³. Volgens de rechtbank kon uit getuigenissen worden afgeleid dat de werkgever op de hoogte was dat de werkneemster een ivf-behandeling onderging en dat haar afwezigheden daar het gevolg van waren.

In april 2017 erkende de arbeidsrechtbank van Antwerpen dat discriminatie van een vrouw op grond van een vruchtbaarheidsbehandeling neerkomt op een discriminatie op grond van geslacht, aangezien alleen vrouwen dergelijke behandelingen met het oog op een zwangerschap ondergaan en er dus op het werk de mogelijke negatieve gevolgen van kunnen ondervinden. De rechtbank aanvaardde dat het ontslag niet zou hebben plaatsgevonden als de vrouw geen ivf-behandeling had ondergaan. Zonder ivf-behandeling zou de vrouw immers minder afwezig zijn geweest, en die afwezigheden waren voor de werkgever precies de reden voor het ontslag. De rechtbank oordeelde bijgevolg dat het ontslag van de vrouw een directe discriminatie op grond van geslacht uitmaakte. De werkgever werd veroordeeld tot een schadevergoeding van ongeveer 11 000 euro, een bedrag dat overeenkwam met zes maanden brutoloon.

Ook op Europees niveau is er wel al aandacht voor bescherming van vrouwen in ivf-behandeling. Het arrest Sabine Mayr tegen Ckereri Und Konditorei Gerhard (van 26 februari 2008) van het Hof van Justitie verduidelijkte dat de bescherming aan vrouwen op basis van moederschap en zwangerschap ook moet worden doorgetrokken naar vrouwen die een ivf-behandeling volgen:

“een eicelpunctie en – onmiddellijk na de bevruchting – de plaatsing in de baarmoeder van de vrouw van de bij die punctie weggenomen eicellen hebben immers slechts rechtstreeks betrekking op de vrouw. Wanneer een werkneemster hoofdzakelijk wordt ontslagen op grond dat zij dit belangrijke onderdeel van een in-vitrofertilisatiebehandeling ondergaat, is bijgevolg sprake van rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht.”

¹² https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/102_-_in-vitrofertilisatie_en_werk.pdf.

¹³ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/pb_ivf.pdf.

En d'autres termes, il existe suffisamment d'arguments juridiques pour reconnaître la procréation médicalement assistée en tant que critère protégé dans le cadre de la discrimination de genre.

Nécessité de prévoir une protection explicite

En Belgique, les femmes qui suivent un traitement FIV sont actuellement protégées par deux types de législation. Il y a, d'une part, l'arrêté royal du 28 mai 2003¹⁴ relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, en vertu duquel les femmes peuvent, dès le début du traitement, demander une protection contre les risques de santé éventuels. La loi sur le travail du 16 mars 1971¹⁵ offre quant à elle une protection indirecte après une grossesse consécutive à une FIV. Cette loi interdit de licencier une travailleuse à la suite d'une grossesse jusqu'à un mois après la fin de la période de repos postnatal.

D'autre part, la loi genre propose, elle aussi, une protection. En effet, seules les femmes peuvent devenir mères et seules les femmes peuvent suivre un traitement FIV. La loi genre interdit la discrimination fondée sur la grossesse, la maternité et l'accouchement. Les femmes devraient donc aujourd'hui pouvoir être protégées contre la discrimination au travail liée à une FIV. Mais la protection offerte par la loi genre et par la loi sur le travail n'est pas suffisamment spécifique pour ce qui est de la procréation médicalement assistée. Les femmes qui s'estiment victimes de discrimination doivent invoquer les articles relatifs à la grossesse et à la maternité, alors qu'elles ne sont pas encore enceintes et pas encore mères et que malheureusement, le traitement échouera pour certaines d'entre elles. Il est dès lors indispensable d'inscrire la "procréation médicalement assistée" en tant que critère dans la loi genre. Cela apportera plus de clarté juridique et permettra d'assurer une protection directe et de donner une plus grande visibilité aux droits des femmes traitées dans le cadre d'une FIV.

Dans son "État des lieux sur l'application et l'effectivité de la loi genre – analyse et recommandations"¹⁶ de 2018, l'IEFH recommande dès lors d'inscrire la "procréation médicalement assistée" en tant que critère dans la loi genre. Le premier rapport d'évaluation de la Commission d'évaluation de la législation fédérale (février 2017) entend, lui aussi, examiner plus avant s'il y a lieu d'inscrire un tel critère dans la loi.

¹⁴ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2003/05/28/2003012303/justel>.

¹⁵ <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel>.

¹⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103_-_Etat_des_lieux_loi_genre_.pdf.

Er zijn met andere woorden duidelijk juridische argumenten genoeg om medisch begeleide voortplanting te erkennen als een beschermd criterium voor genderdiscriminatie.

Nood aan expliciete bescherming

Op dit moment worden vrouwen in een ivf-behandeling in België wettelijk beschermd op twee manieren. In de eerste plaats is er het koninklijk besluit van 28 mei 2003¹⁴ betreffende gezondheidstoezicht op het werk. Op basis van dit koninklijk besluit kunnen vrouwen van bij het begin van de behandeling een bescherming vragen tegen mogelijke gezondheidsrisico's. Ook de Arbeidswet van 16 maart 1971¹⁵ biedt onrechtstreeks bescherming na een zwangerschap door ivf. In die wet staat een verbod op ontslag van werknemers omwille van zwangerschap tot een maand na het einde van de postnatale rustperiode.

In de tweede plaats biedt ook de genderwet bescherming. Alleen vrouwen kunnen immers mama worden en alleen vrouwen kunnen een ivf-behandeling ondergaan. In de genderwet wordt discriminatie dan ook verboden op grond van zwangerschap, moederschap en bevalling. Op zich zouden vrouwen vandaag dus beschermd moeten kunnen worden tegen discriminatie op het werk omwille van ivf. Toch is de bescherming door de genderwet, alsook in de arbeidswet onvoldoende specifiek voor medisch begeleide voortplanting. Vrouwen die discriminatie ondervinden moeten zich beroepen op artikels die betrekking hebben op zwangerschap en moederschap. Dit terwijl deze vrouwen *de facto* nog niet zwanger of een moeder zijn, en dit in sommige spijtige gevallen ook niet zullen zijn. Het is daarom nodig om het criterium "medisch begeleide voortplanting" in te schrijven in de genderwet. Dit zou zorgen voor juridische duidelijkheid, rechtstreekse bescherming en meer zichtbaarheid voor de rechten van vrouwen die een ivf-behandeling volgen.

Het IGVM beveelt in de "Stand van Zaken Inzake Toepassing en Doeltreffendheid van de genderwet – Analyse en Aanbevelingen"¹⁶ uit 2018 dan ook aan om "medisch begeleide voortplanting" op te nemen als criterium in de genderwet. Ook het eerste evaluatieverslag van de Evaluatiecommissie federale wetgeving uit februari 2017 wil verder nagaan of dergelijk criterium moet worden toegevoegd.

¹⁴ [file:///C:/Users/Els/Downloads/Koninklijk %20besluit %20 van %2028 %20mei %202003 %20betreffende %20het %20 gezondheidstoezicht %20op %20de %20werknemers.pdf](file:///C:/Users/Els/Downloads/Koninklijk%20besluit%20van%2028%20mei%202003%20betreffende%20het%20gezondheidstoezicht%20op%20de%20werknemers.pdf).

¹⁵ http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=1971031602.

¹⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103_-_stand_van_zaken_genderwet.pdf.

Compte tenu de ce qui précède, il est capital de mieux protéger les droits des femmes qui ont un désir d'enfant et suivent à cet effet un traitement FIV. Le désir d'enfant est quelque chose de très beau et de très précieux. Il ne doit en aucun cas entraîner un préjudice ou une discrimination. Or, ces femmes sont encore aujourd'hui victimes de discrimination. L'inscription du critère de "procréation médicalement assistée" dans la loi genre permettrait d'apporter davantage de clarté, de mieux faire connaître les droits de ces femmes et de mieux les protéger.

Alles in acht genomen is het van wezenlijk belang om de rechten van vrouwen met een kinderwens en die hiervoor een ivf-behandeling ondergaan, beter te beschermen. Een kinderwens is een zeer mooi en kostbaar iets. Deze wens mag dan ook nooit aanleiding geven tot benadeling, laat staan discriminatie. Toch bestaat discriminatie tegen deze vrouwen nog steeds. Het toevoegen van een criterium "medisch begeleide voortplanting" aan de genderwet zou meer duidelijkheid scheppen en meer bekendheid en bescherming geven aan de rechten van deze vrouwen.

Els VAN HOOF (CD&V)

N° 6 DE MME VAN HOOF

Art. 5 (nouveau)

Insérer un article 5 rédigé comme suit:

“Art. 5. Dans l’article 3 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est inséré un alinéa 2 rédigé comme suit:

“La présente loi vise à mettre en place, en ce qui concerne les matières visées à l’article 6, § 1^{er}, 5°, et § 2, un cadre général pour la lutte contre la discrimination sur la base du critère protégé de la parentalité.”.

JUSTIFICATION

Nous ne devons pas seulement lutter contre le sexisme et la discrimination entre les hommes et les femmes dans le rôle de parent en reconnaissant à la fois la paternité et la maternité en tant que critères protégés spécifiques. Il convient également de protéger la parentalité en général dans le cadre des relations de travail. En effet, la parentalité va au-delà du genre. Les parents d’accueil, les beaux-parents et d’autres formes de parentalité méritent également une protection.

Il y a dans notre société des situations familiales de plus en plus diverses, les soins au sein des familles étant assumés à la fois par les parents, les beaux-parents, les parents d’accueil, etc. Toutes les personnes qui assument ces différentes formes de parentalité au sein de la famille sont de plus en plus tenues de concilier un emploi à temps plein ou à temps partiel et leur vie familiale et privée. Cette situation n’est pas toujours aisée et peut induire un traitement défavorable par l’employeur, par exemple un refus d’embauche, la non-attribution d’une promotion, voire un licenciement. En inscrivant cette protection générale dans la loi, nous entendons également protéger, contre la discrimination, ces nouveaux types de parents qui assument des soins dans de nouvelles configurations familiales.

Nr. 6 VAN MEVROUW VAN HOOF

Art. 5 (nieuw)

Een artikel 5 invoegen, luidende:

“Art. 5. In artikel 3 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, wordt een tweede lid ingevoegd, luidend als volgt:

“Deze wet heeft tot doel, met betrekking tot de in artikel 6, § 1, 5°, en artikel 6, § 2 bedoelde aangelegenheden, een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van het beschermd criterium ouderschap.”.

VERANTWOORDING

Niet enkel moeten we optreden tegen seksisme en de discriminatie van mannen en vrouwen in hun rol als ouder door zowel vaderschap als moederschap te erkennen als specifiek beschermd criterium. Ouderschap in het algemeen moet in het kader van de arbeidsbetrekkingen worden beschermd. Ouderschap gaat immers verder dan enkel geslacht. Ook pleegouders, plusouders of andere vormen van ouderschap hebben recht op bescherming.

We kennen in onze samenleving steeds meer diverse gezinsvormen waarbij zowel ouders, plusouders, pleegouders ... zorgtaken opnemen binnen het gezin. Al deze mensen die invulling geven aan deze diverse vormen van ouderschap in een gezin moeten ook steeds vaker een vol- of deeltijdse job met het gezins- en privéleven combineren. Dit is niet altijd eenvoudig en kan leiden tot een ongunstige behandeling door de werkgever, zoals een niet-aanwerving, het mislopen van een promotie tot een ontslag. Door deze algemene bescherming in te schrijven in de wet, willen we dan ook deze nieuwe soorten van ouders die zorgtaken opnemen in nieuwe gezinsvormen beschermen tegen discriminatie.

Els VAN HOOF (CD&V)

N° 7 DE MME VAN HOOF

Art. 6 (nouveau)

Insérer un article 6 rédigé comme suit:

“Art. 6. Dans l’article 4, § 3, de la même loi, les mots “l’identité de genre ou l’expression de genre” sont remplacés par les mots “l’identité de genre, l’expression de genre ou des caractéristiques sexuelles”.”

JUSTIFICATION

Les personnes intersexuées sont des personnes “nées avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions typiques de “mâle” et “femelle””. La norme pour “l’homme” est d’avoir des chromosomes XY, un pénis, des testicules, de la testostérone et une certaine anatomie, alors que la norme pour “la femme” est d’avoir des chromosomes XX, un vagin, des ovaires et un utérus, des œstrogènes et une autre anatomie. Cela ne signifie cependant pas que chaque bébé répond à cette norme. Les personnes présentant des variations par rapport à cette norme sont dites “intersexuées”.

Bien que l’on ne dispose pas de chiffres spécifiques pour la Belgique, on estime que, dans notre pays également, un enfant sur 2000 naît avec des caractéristiques sexuelles qui existent naturellement mais qui ne sont pas jugées “typiquement” masculines ou féminines dans notre société. Dès lors que toutes les variations en matière de caractéristiques sexuelles ne présentent pas les mêmes défis physiques ou ne sont pas nécessairement constatées, le chiffre estimé atteint pas moins de 1,7 % de la population.

Il est clair qu’actuellement, il n’existe pas de protection suffisante pour toutes les situations dans lesquelles des personnes intersexuées pourraient faire l’objet de discriminations. Dans certaines situations, les personnes intersexuées sont traitées désavantageusement en raison de la spécificité de leur situation sans que ces désavantages puissent relever d’une discrimination fondée sur le sexe, l’identité de genre ou l’expression du genre. Jusqu’à présent, il n’y a pas non plus de jurisprudence relative à l’application du sexe et de l’identité de genre en tant que critères protégés dans les dossiers de discrimination à l’égard d’une personne intersexuée.

Au niveau international, on constate une évolution consistant à ajouter les caractéristiques sexuelles en tant que motif de protection explicite dans la législation en vigueur contre

Nr. 7 VAN MEVROUW VAN HOOF

Art. 6 (nieuw)

Een artikel 6 invoegen, luidende:

“Art. 6. In artikel 4, § 3, van dezelfde wet worden de woorden “genderidentiteit of genderexpressie” vervangen door de woorden “genderidentiteit, genderexpressie of sekse-kenmerken”.”

VERANTWOORDING

Intersekse personen zijn mensen die “geboren zijn met een lichaam dat niet voldoet aan de normatieve definitie van man of vrouw”. De norm voor “man” is XY-chromosomen, penis, testes, testosteron en een bepaalde lichaamsbouw, terwijl de norm voor “vrouw” uitgaat van XX-chromosomen, vagina, eierstokken en baarmoeder, oestrogeen en een andere lichaamsbouw. Dat betekent echter niet dat elke baby daaraan voldoet. Variaties op die norm noemen we “intersekse”.

Hoewel er geen specifieke cijfers beschikbaar zijn voor België, wordt geschat dat ook in ons land 1 op de 2000 mensen wordt geboren met seksekenmerken die natuurlijk voorkomen, maar door onze maatschappij niet als “typisch” mannelijk of vrouwelijk worden gezien. Omdat niet alle variaties in seksekenmerken dezelfde fysieke uitdagingen geven of zelfs worden vastgesteld, loopt het geschatte cijfer zelfs op tot 1,7 % van de bevolking.

Het is duidelijk dat er vandaag geen afdoende bescherming is voor alle situaties waarin intersekse personen het slachtoffer kunnen worden van discriminatie. Er zijn situaties waarin intersekse personen omwille van de specificiteit van hun situatie ongunstig worden behandeld zonder dat dit kan vallen onder een geslachtsdiscriminatie of een discriminatie op grond van genderidentiteit of genderexpressie. Tot nu toe is er ook geen rechtspraak over de toepassing van geslacht en genderidentiteit als beschermde criteria in een dossier van een discriminatie van een intersekse persoon.

Internationaal is er een evolutie om seksekenmerken als expliciete beschermingsgrond toe te voegen aan bestaande antidiscriminatiewetgeving. Zo is bijvoorbeeld in Nederland

la discrimination. Par exemple, aux Pays-Bas, une loi protégeant explicitement les personnes intersexuées contre les discriminations est entrée en vigueur le 1^{er} novembre 2019 (voir également la loi générale relative à l'égalité de traitement aux Pays-Bas).

sinds 1 november 2019 een wet van kracht die intersekse personen expliciet beschermt tegen discriminatie (zie ook "Algemene wet gelijke behandeling", Nederland).

Els VAN HOOF (CD&V)

N° 8 DE MME VAN HOOF

Intitulé

Remplacer l'intitulé par ce qui suit:

“Proposition de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l’interdiction de discrimination relative à la parentalité, la paternité ou à la comaternité, l’allaitement, la procréation médicalement assistée et les caractéristiques sexuelles,”.

JUSTIFICATION

Le nouvel intitulé proposé indique plus clairement le contenu de la proposition de loi amendée.

Nr. 8 VAN MEVROUW VAN HOOF

Opschrift

Het opschrift vervangen als volgt:

“Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op ouderschap, vaderschap of meemoederschap, borstvoeding, medisch begeleide voortplanting en sekse-kenmerken betreft”.

VERANTWOORDING

Het nieuw voorgestelde opschrift geeft duidelijker de inhoud van de geamendeerde wetsvoorstel weer.

Els VAN HOOF (CD&V)