

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 septembre 2022

PROJET DE LOI

**portant modification de la loi du 10 mai 2007
tendant à lutter contre la discrimination
entre les femmes et les hommes, et de la loi
du 16 décembre 2002 portant création
de l'Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes**

RAPPORT DE LA PREMIÈRE LECTURE

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA SANTÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
PAR
MMES **Eva PLATTEAU** ET
Laurence HENNUY

SOMMAIRE

Pages

I. Exposé introductif.....	3
II. Discussion générale.....	6
III. Discussion des articles et votes.....	24

Voir:

Doc 55 **2813/ (2021/2022)**:
001: Projet de loi.

Voir aussi:

003: Articles adoptés en première lecture.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 september 2022

WETSONTWERP

**tot wijziging van de wet van 10 mei 2007
ter bestrijding van discriminatie
tussen vrouwen en mannen en van de wet
van 16 december 2002 houdende oprichting
van het Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen**

VERSLAG VAN DE EERSTE LEZING

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR GEZONDHEID EN GELIJKE KANSEN
UITGEBRACHT DOOR
DE DAMES **Eva PLATTEAU** EN
Laurence HENNUY

INHOUD

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting	3
II. Algemene bespreking.....	6
III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen	24

Zie:

Doc 55 **2813/ (2021/2022)**:
001: Wetsontwerp.

Zie ook:

003: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

07715

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**
Président/Voorzitter: Thierry Warmoes

A. — Titulaires / Vaste leden:

N-VA	Mieke Claes, Kathleen Depoorter, Frieda Gijbels
Ecolo-Groen	Séverine de Laveleye, Laurence Hennuy, Kathleen Pisman
PS	Patrick Prévot, Hervé Rigot, Laurence Zanchetta
VB	Steven Creyelman, Dominiek Sneepe
MR	Daniel Bacquelaine, Caroline Taquin
cd&v	Nathalie Muylle
PVDA-PTB	Thierry Warmoes
Open Vld	Robby De Caluwé
Vooruit	Karin Jiroflée

B. — Suppléants / Plaatsvervangers:

Björn Anseeuw, Tomas Roggeman, Darya Safai, Valerie Van Peel
Barbara Creemers, Simon Moutquin, Nicolas Parent, Eva Platteau
Chanelle Bonaventure, Jean-Marc Delizée, Sophie Thémont
Nathalie Dewulf, Kurt Ravyts, Hans Verreyt
N., Michel De Maegd, Benoît Piedboeuf
Nawal Farih, Els Van Hoof
Sofie Merckx, Nadia Moscufo
Tania De Jonge, Goedeke Liekens
Gitta Vanpeborgh, Kris Verduyck

C. — Membres sans voix délibérative / Niet-stemgerechtigde leden:

Les Engagés	Catherine Fonck
DéFI	Sophie Rohonyi

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
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering 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 vertaalde 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)

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné ce projet de loi, qui a obtenu l'urgence au cours de la séance plénière du 7 juillet 2022, au cours de sa réunion du 13 juillet 2022.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

La secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, adjointe au ministre de la Mobilité, Mme Sarah Schlitz, expose les lignes de force du projet de loi.

Le gouvernement actuel s'est fixé des objectifs ambitieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Ce projet de loi constitue une pièce centrale pour assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans notre pays.

Il s'inscrit en complément d'autres mesures, comme l'allongement du congé de naissance de 10 à 15 jours, qui passera à 20 jours à partir du 1^{er} janvier 2023.

Ce projet de loi transpose dans la législation belge une partie de la directive 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Les mesures visent à promouvoir l'égalité de genre en favorisant la participation des femmes au marché du travail et en prévoyant une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ce qui a aussi pour but de réduire l'écart salarial et l'écart de pension entre les femmes et les hommes. Ce projet de loi prévoit d'adapter la loi du 10 mai 2007 et la loi du 16 décembre 2002.

La Belgique veut ainsi offrir une protection maximale à tous ceux qui travaillent et souhaitent prendre différents types de congés pour raisons familiales.

Les hommes comme les femmes doivent pouvoir travailler et bénéficier de ces congés lorsqu'ils en ont besoin, sans crainte d'être relégués voir licenciés pour cette raison.

Ce projet de loi bénéficiera à toute la société:

— il contribue à l'augmentation du taux d'emploi des femmes, qui est de 66 %, alors que celui des hommes est de 73,8 %. Le gouvernement s'est fixé l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 80 %;

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp, dat tijdens de plenaire vergadering van 7 juli 2022 de urgentie heeft verkregen, in eerste lezing besproken tijdens haar vergadering van 13 juli 2022.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd aan de minister van Mobiliteit, mevrouw Sarah Schlitz, zet de krachtlijnen van het wetsontwerp uiteen.

De huidige regering heeft voor zichzelf de lat hoog gelegd inzake gendergelijkheid. Dit wetsontwerp moet van cruciaal belang worden om een beter evenwicht tussen beroeps- en gezinsleven in ons land te bewerkstelligen.

Het sluit aan bij andere maatregelen, zoals het optrekken van het geboorteverlof van 10 naar 15 dagen, en vanaf 1 januari 2023 naar 20 dagen.

Dit wetsontwerp strekt ertoe een deel van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, in Belgische wetgeving om te zetten. De maatregelen zijn bedoeld om gendergelijkheid te bevorderen door de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt te faciliteren en te zorgen voor een evenwichtiger verdeling van de gezinsverantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen, waardoor ook de loon- en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen moet verkleinen. Dit wetsontwerp beoogt de wet van 10 mei 2007 en de wet van 16 december 2002 aan te passen.

België wil aldus een maximale bescherming bieden aan al wie werkt en om familiale redenen verschillende soorten verlof wil opnemen.

Zowel mannen als vrouwen moeten kunnen werken en die verloven kunnen opnemen wanneer ze die nodig hebben, zonder ervoor te moeten vrezen een tweedegradsmedewerker te worden, of zelfs te worden ontslagen.

Dit wetsontwerp zal de hele samenleving ten goede komen:

— het draagt bij tot een hogere werkzaamheidsgraad van vrouwen; die bedraagt thans 66 %, terwijl die van mannen 73,8 % bedraagt. De regering heeft een uiteindelijke werkzaamheidsgraad van 80 % vooropgesteld;

— il permettra aux personnes qui recourent à ces congés, les parents mais aussi les aidants, sans avoir forcément un lien de parenté, qui assument une fonction sociétale essentielle en termes de soin aux autres, d’avoir des opportunités de carrière et d’avoir accès à des rémunérations qui leur permettent d’être autonomes financièrement, et ainsi de mener une vie digne. C’est aussi un levier important pour pouvoir sortir d’une situation de violences intra familiales;

— il vise une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, qui permet de réduire l’écart des salaires et l’écart de pension entre hommes et femmes;

— il permet aux pères d’avoir le temps en famille auquel ils aspirent. On le voit dans les statistiques de l’IEFH: les hommes sont de plus en plus nombreux à recourir à du temps partiel pour des raisons d’équilibre vie privée – vie professionnelle. Or, beaucoup de pères ou futurs pères n’osent toujours pas recourir aux congés auxquels ils ont droits.

La secrétaire d’État met en avant quatre points qui lui paraissent essentiels dans le projet de loi à l’examen.

1. Instaurer la protection du critère “responsabilités familiales”

Le critère des “responsabilités familiales” est la situation qui se présente lorsque des personnes

— ont des responsabilités à l’égard des enfants à charge ou d’enfants domiciliés avec elles, ceci inclut donc la paternité, la co-maternité et l’adoption;

— ou ont des proches qui ont besoin d’une forme d’assistance ou de soin de type social, familial ou émotionnel.

Par exemple, la loi prévoit qu’une personne peut prendre un congé pour aider un proche qui a besoin de soins. Cette personne doit être protégée contre toute forme de traitement défavorable en raison de la prise de ce congé spécifique.

Les congés peuvent être

— des congés de naissance, d’adoption, parental, d’aidant;

— des congés pour raison impérieuse;

— des formules souples de travail.

— wie dergelijke verloven opneemt – ouders, maar ook mantelzorgers, die niet noodzakelijk verwant te zijn, maar die een essentiële maatschappelijke functie vervullen op het vlak van de zorg voor anderen – zal dankzij dit wetsontwerp loopbaankansen krijgen, alsook toegang hebben tot een loon dat uitzicht biedt op financiële onafhankelijkheid en aldus op een menswaardig bestaan. Het betreft eveneens een belangrijke hefboom om los te komen uit een situatie van intrafamiliaal geweld;

— dit wetsontwerp streeft naar een evenwichtiger verdeling van de gezinsverantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen, waardoor de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen kan worden verkleind;

— het stelt vaders in de mogelijkheid de zo gewilde tijd met hun gezin door te brengen. Uit de statistieken van het IGVM blijkt duidelijk dat almaar meer mannen deeltijds werken om hun beroeps- en privéleven beter in evenwicht te brengen. Veel (toekomstige) vaders durven de verloven waarop zij recht hebben, echter nog altijd niet opnemen.

De staatssecretaris wijst op vier punten van het ter bespreking voorliggende wetsontwerp die volgens haar essentieel zijn.

1. De toevoeging van het beschermde criterium “gezinsverantwoordelijkheden”

Met “gezinsverantwoordelijkheden” wordt verwezen naar de verantwoordelijkheden van personen die

— verantwoordelijkheden hebben ten aanzien van de kinderen ten laste of van bij hen gedomicilieerde kinderen, dus met inbegrip van het vaderschap, het meemoederschap en de adoptie; of

— die naasten hebben die nood hebben aan een vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of zorg.

Zo bepaalt de wet bijvoorbeeld dat iemand verlof kan nemen om een naaste te helpen die nood heeft aan zorg. Die persoon moet beschermd worden tegen elke vorm van ongunstige behandeling door het opnemen van dit specifiek verlof.

Tot deze verloven behoren:

— geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof;

— verlof om dwingende redenen;

— flexibele werkregelingen.

2. Assurer le maintien des droits

Le projet de loi prévoit explicitement

- un droit au retour au même emploi ou à un emploi équivalent;
- dans des conditions de travail et d'emploi qui ne sont pas moins favorables;
- avec le bénéfice de toute amélioration des conditions de travail qui aurait été introduite entre-temps;
- le maintien des droits acquis ou en cours d'acquisition;
- et en liant cela à une indemnisation.

En effet, la protection explicite de ces droits a pour but de maintenir et de promouvoir un lien ininterrompu entre eux et le marché du travail.

Les personnes qui travaillent ne doivent pas être désavantagées en raison des régimes de congé auxquels elles ont recours.

Par exemple, elles ne devraient pas perdre une prime ou le droit à une promotion en raison de leur congé pour raisons familiales.

3. Avoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives

Afin de dissuader de discriminer sur la base des responsabilités familiales, le projet de loi prévoit la possibilité de cumuler des indemnisations qui ne couvriraient pas, en cas de licenciement, le même dommage. L'article 13 de la directive indique que les sanctions doivent être effectives, efficaces et dissuasives. Le projet de loi prévoit que les sanctions puissent être cumulées pour répondre à cette exigence.

4. Permettre l'accompagnement des victimes

Il s'agit d'améliorer le niveau de protection des droits et de fournir une aide indépendante aux victimes de discrimination pour déposer leur plainte en relation avec les nouvelles protections prévus dans cette loi.

La secrétaire d'État se réjouit des améliorations apportées dans ce projet de loi.

2. Het behoud van rechten waarborgen

Het wetsontwerp voorziet uitdrukkelijk in

- een recht op terugkeer naar dezelfde of een gelijkwaardige functie;
- volgens arbeidsvoorwaarden die niet minder gunstig zijn;
- met inbegrip van het voordeel van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden die inmiddels zou zijn ingevoerd;
- het behoud van verworven of in wording zijnde rechten;
- en in een koppeling aan een schadevergoeding.

De uitdrukkelijke bescherming van die rechten heeft immers tot doel een ononderbroken band tussen de betrokken werknemers en de arbeidsmarkt te behouden en te bevorderen.

Mensen die werken, mogen niet benadeeld worden op grond van de verlofregelingen waarop ze een beroep doen.

Zo mogen ze bijvoorbeeld geen premie of het recht op een bevordering verliezen door hun verlof om familiale redenen.

3. Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties

Om discriminatie op grond van gezinsverantwoordelijkheden zoveel mogelijk te voorkomen, beoogt dit wetsontwerp te voorzien in de mogelijkheid tot cumulatie van schadevergoedingen die, in geval van ontslag, niet dezelfde schade zouden dekken. Artikel 13 van de richtlijn bepaalt dat de sancties doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn. Het wetsontwerp strekt ertoe te bepalen dat de sancties kunnen worden gecumuleerd teneinde aan die vereiste te voldoen.

4. Begeleiding van de slachtoffers

Het ligt in de bedoeling het beschermingsniveau van de rechten te verbeteren en onafhankelijke bijstand te verlenen aan de slachtoffers van discriminatie om een klacht in te dienen inzake de in deze wet op te nemen nieuwe beschermingscriteria.

De staatssecretaris is verheugd over de verbeteringen die bij dit wetsontwerp worden aangebracht.

Dorénavant, un employeur dont il est prouvé qu'il a refusé de recruter un candidat parce que ce dernier a de jeunes enfants et qu'il a indiqué, au cours de l'entretien, qu'il souhaiterait peut-être prendre un congé parental ou un autre congé d'aidant à l'avenir, pourrait être condamné pour discrimination fondée sur la responsabilité familiale, alors que cela n'aurait pas été possible jusqu'à présent, malgré la réglementation supranationale en la matière.

L'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle ne doit pas être mis en danger: c'est un droit que le législateur doit garantir.

II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

1. Questions et observations des membres

Mme Kathleen Depoorter (N-VA) trouve étrange que la secrétaire d'État parle d'un "gouvernement ambitieux". Comment se peut-il qu'une directive qui a déjà été transposée en 2019 n'arrive au Parlement qu'en juillet 2022?

La directive (UE) 2019/1158 contient un certain nombre de conditions minimales en ce qui concerne les possibilités pour les parents de concilier vie professionnelle et vie familiale, qui doivent être transposées dans la législation nationale. Comme premier point, la secrétaire d'État évoque la participation au marché du travail. Grâce au projet de loi à l'examen, elle souhaite réduire l'écart de pension et l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Ne serait-il pas préférable que le gouvernement travaille à augmenter le taux d'emploi? En Wallonie et à Bruxelles, où le parti du secrétaire d'État fait partie du gouvernement, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est beaucoup plus élevé qu'en Flandre. Ne faudrait-il pas également y œuvrer à une plus grande égalité entre les genres?

Dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, le mot "sexe" est remplacé par les mots "critère protégé". Quelle est la raison de cette modification? Est-elle imposée par la directive européenne? En tout cas, l'intervenante ne la retrouve pas dans la directive. Le terme "sexe" ne pouvait-il pas être conservé? L'utilisation du terme "responsabilités familiales" soulève également des questions. Selon le Conseil d'État, le concept est trop général et pas assez clairement défini. Quelle est la valeur ajoutée de ces modifications? Ne créent-elles pas plus d'ambiguïté et d'insécurité juridique?

Plusieurs articles du projet de loi font référence au "congé de maternité, congé de naissance, congé

Zo zou een werkgever van wie bewezen is dat hij heeft geweigerd een sollicitant aan te werven omdat die jonge kinderen heeft en tijdens het sollicitatiegesprek had aangegeven in de toekomst misschien ouderschapsverlof of een ander zorgverlof te willen opnemen, voortaan kunnen worden veroordeeld wegens discriminatie op grond van gezinsverantwoordelijkheid; ondanks de supranationale regelgeving ter zake was dit tot dusver niet mogelijk.

Het evenwicht tussen gezins- en beroepsleven mag niet in gevaar worden gebracht; het is een recht dat de wetgever moet garanderen.

II. — ALGEMENE BESPREKING

1. Vragen en opmerkingen van de leden

Mevrouw Kathleen Depoorter (N-VA) vindt het merkwaardig dat de staatssecretaris spreekt over een "ambitieuze regering". Hoe kan het dan dat een richtlijn die reeds in 2019 werd omgezet, pas in juli 2022 naar het Parlement komt?

De Richtlijn (EU) 2019/1158 omvat een aantal minimumvoorwaarden wat de mogelijkheden voor ouders betreft om werk en gezin te combineren die moeten worden omgezet in nationale wetgeving. Als eerste punt haalt de staatssecretaris de arbeidsparticipatie aan. Met het wetsontwerp wenst zij de pensioenkloof en de genderloonkloof te dichten. Zou de regering er niet beter voor ijveren de werkzaamheidsgraad op te krikken? In Wallonië en Brussel, waar de partij van de staatssecretaris deel uitmaakt van de regering, is de genderloonkloof veel hoger dan in Vlaanderen. Moet er daar ook geen werk gemaakt worden van meer gendergelijkheid?

In de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt het woord "geslacht" vervangen door het woord "beschermde criterium". Wat is de reden voor deze wijziging? Wordt dit door de Europese richtlijn opgelegd? De spreker vindt dit alleszins niet terug in de richtlijn. Kon de term "geslacht" niet worden behouden? Ook het gebruik van de term "gezinsverantwoordelijkheden" roept vragen op. Voor de Raad van State is het begrip te algemeen en niet duidelijk genoeg afgebakend. Wat is de toegevoegde waarde van deze wijzigingen? Zorgen ze niet voor meer onduidelijkheid en rechtsonzekerheid?

In verschillende artikelen van het wetsontwerp wordt er verwezen naar "moederschapsrust, geboorteverlof,

d'adoption ou un autre congé dans le cadre des responsabilités familiales." La secrétaire d'État fait-elle référence aux régimes de congés légaux existants ou a-t-elle l'intention de les étendre? Pourquoi utilise-t-on ici un terme qui n'apparaît pas dans d'autres textes légaux, ni au niveau des entités fédérées? Le Conseil d'État demande également si les régimes de congé existants ne sont pas suffisants.

En outre, l'intervenante se demande si les indemnités de protection prévues à l'article 12 ne pourraient pas être contre-productives. La sécurité de revenus des parents ou des aidants ne sera-t-elle pas compromise? En outre, le considérant 48 de la directive (UE) 2019/1158 invite les États membres à "évaluer scrupuleusement les incidences de leurs mesures d'application sur les PME." Selon l'intervenante, cet article 12 témoigne d'un manque de confiance envers les employeurs.

Enfin, le Conseil d'État critique l'orthographe inclusive en matière de genre utilisée dans l'avant-projet de loi. Cette orthographe réduirait notamment la lisibilité des textes légaux. Quelle était l'intention de la secrétaire d'État? Voulait-elle faire une déclaration politique?

Mme Eva Platteau (Ecolo-Groen) se félicite de la transposition de la directive européenne, qui devrait permettre aux parents de concilier travail et famille et encourager les pères à utiliser les systèmes de congé existants. Ce dernier point est crucial pour une plus grande égalité de genre sur le marché du travail.

L'intervenante a récemment participé à une journée d'étude du projet européen VIRAGE, dont l'objectif est de cartographier les inégalités de genre sur le marché du travail. Le gouvernement actuel, lui aussi, par le biais de son plan de *gendermainstreaming*, vise à cartographier les inégalités de genre dans tous les domaines politiques.

Comme le montre le rapport du projet VIRAGE, l'écart de genre sur le marché du travail revêt de nombreuses dimensions. Il y a non seulement un écart salarial, mais aussi une différence dans les taux d'emploi entre les hommes et les femmes et une différence dans les régimes d'emploi. Dans les mesures de l'employabilité réalisées par le *Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen* (SERV), les femmes obtiennent des résultats nettement inférieurs à ceux des hommes. Selon le SERV, les femmes subissent également plus de stress au travail que les hommes. En outre, l'écart en matière de stress au travail entre les hommes et les femmes serait en train de se creuser. Le monitoring du SERV montre également que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à éprouver des difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée.

adoptieverlof of een ander verlof in het kader van gezinsverantwoordelijkheden". Beroept de staatssecretaris zich op de bestaande wettelijke verlofstelsels, of is het de bedoeling ze uit te breiden? Waarom wordt er hier een term gebruikt die niet voorkomt in andere wetteksten, en ook niet op het niveau van de deelstaten? Ook de Raad van State vraagt of de bestaande verlofstelsels niet volstaan.

Verder vraagt de spreekster zich af of de beschermingsvergoedingen bepaald bij artikel 12 contraproductief zouden kunnen zijn. Zal de inkomenszekerheid van ouders of mantelzorgers niet worden ondermijnd? Bovendien vraagt considerans 48 van de Richtlijn (EU) 2019/1158 aan de lidstaten om "het effect van hun uitvoeringsmaatregelen op kmo's grondig te beoordelen." Volgens de spreekster getuigt dit artikel 12 van weinig vertrouwen in de werkgevers.

De Raad van State hekelt tot slot de genderinclusieve spelling in het voorontwerp van wet. Deze spelling zou onder meer de leesbaarheid van wetteksten verlagen. Wat was de bedoeling van de staatssecretaris? Wilde zij een politiek statement maken?

Mevrouw Eva Platteau (Ecolo-Groen) is tevreden met de omzetting van de Europese richtlijn, die ouders de mogelijkheid moet bieden werk en gezin te combineren en vaders te motiveren om van de bestaande verlofstelsels gebruik te maken. Dat laatste is cruciaal voor meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt.

De spreekster was onlangs aanwezig op een studiedag van het Europese VIRAGE-project, dat beoogt de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. Ook de huidige regering streeft ernaar om door middel van haar gendermainstreamingplan genderongelijkheid in alle beleidsdomeinen in kaart te brengen.

Zoals het rapport van het VIRAGE-project aantoont, heeft de genderkloof op de arbeidsmarkt heel wat dimensies. Er bestaat niet alleen een loonkloof, maar ook een verschil in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen, alsook een verschil in arbeidsstelsels. In de werkbaarheidsmetingen van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) scoren vrouwen beduidend lager dan mannen. Nog volgens de SERV zouden vrouwen meer werkstress ervaren dan mannen. Het verschil in werkstress tussen mannen en vrouwen zou bovendien steeds groter worden. De monitoring van de SERV toont ook aan dat meer vrouwen dan mannen een problematische werk/privébalans hebben.

Ce qui ressort également de manière très nette du rapport du projet VIRAGE, c'est que l'écart de genre le plus important se situe au niveau des responsabilités familiales. Les femmes consacrent beaucoup plus d'heures que les hommes aux tâches non rémunérées. La Belgique obtient des résultats supérieurs à la moyenne européenne en matière d'égalité de genre, mais ses résultats sont très mauvais en ce qui concerne le fossé en matière d'obligations familiales.

Ce fossé s'explique en partie par le fait que ce sont principalement les femmes qui prennent des congés thématiques. La transposition de la directive européenne est donc un pas important dans la bonne direction.

Les travailleuses et les travailleurs doivent pouvoir être protégés contre la discrimination et le traitement défavorable de la part de leur employeur lorsqu'ils souhaitent prendre un congé thématique ou adopter un régime de travail flexible. On sait, par exemple, que de nombreux hommes souhaitent prendre un congé parental ou consacrer plus de temps à leur famille. Parfois, cela s'avère cependant malaisé car il règne dans certaines entreprises une culture où cela n'est pas apprécié. Un changement de mentalité s'impose ici. En outre, si nous voulons augmenter le taux d'emploi des femmes, nous devons donner aux hommes la possibilité d'assumer davantage de responsabilités familiales.

Grâce à la modification législative proposée, l'IEFH obtiendra plus de compétences et pourra fournir davantage d'aide juridique et d'avis concernant le fossé en matière d'obligations familiales. La modification législative permet également au gouvernement de répondre aux observations formulées dans un avis de l'IEFH de 2018 dans lequel il est demandé d'offrir une meilleure protection contre les discriminations aux hommes qui souhaitent prendre un congé de parental.

M. Patrick Prévot (PS) fait observer que la modification proposée de la loi du 10 mai 2007 vise à insérer le critère "sexe" dans la loi. Le projet de loi introduit également le critère des "responsabilités familiales" dans la législation et prévoit que l'indemnité prévue dans l'article 23 de la loi du 10 mai 2007 pourra désormais être cumulée avec des indemnités de protection.

Le groupe PS adhère à l'introduction du critère de "responsabilités familiales" dans la réglementation, mais souhaite tout de même émettre une remarque. L'intervenant déplore que la paternité et la comaternité soient désormais incluses dans la notion plus large de "responsabilités familiales" car la paternité et la comaternité risquent d'être occultées et de ne plus être mises

Wat ook heel prominent naar voren komt uit het rapport van het VIRAGE-project, is dat de grootste genderkloof zich situeert op het vlak van de zorgtaken. Vrouwen besteden veel meer uren dan mannen aan onbetaalde zorgtaken. België scoort op het vlak van gendergelijkheid boven het Europese gemiddelde, maar wat de zorgkloof betreft scoort België zeer slecht.

Een deel van de verklaring voor die zorgkloof is dat het vooral vrouwen zijn die de thematische verloven opnemen. De omzetting van de EU-richtlijn is daarom een belangrijke stap in de juiste richting.

Werkneemsters en werknemers moeten beschermd kunnen worden tegen discriminatie en een ongunstige behandeling door hun werkgever wanneer ze een thematisch verlof of een flexibele werkregeling willen opnemen. Het is bijvoorbeeld geweten dat er veel mannen zijn die ouderschapsverlof willen opnemen of die meer tijd willen besteden aan hun gezin. Soms ligt dat echter moeilijk, omdat er in bepaalde bedrijven een cultuur heerst waarin dit niet wordt gewaardeerd. Op dat vlak is een mentaliteitswijziging broodnodig. Als men bovendien de arbeidsparticipatie van vrouwen wil verhogen, moet men aan mannen de kans geven meer zorgtaken op te nemen.

Het IGVM zal met de voorgestelde wetswijziging meer bevoegdheden krijgen en meer rechtsbijstand en advies kunnen geven met betrekking tot de zorgkloof. Met de wetswijziging komt de regering ook tegemoet aan de opmerkingen uit een advies van het IGVM uit 2018, waarin wordt gevraagd om een betere bescherming tegen discriminatie van mannen die ouderschapsverlof willen opnemen.

De heer Patrick Prévot (PS) merkt op dat met de voorgestelde wijziging van de wet van 10 mei 2007 het beschermd criterium "geslacht" wordt opgenomen in de wet. Het wetsontwerp introduceert ook het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" in de wetgeving. Daarnaast beoogt het wetsontwerp te bepalen dat de schadevergoeding als bedoeld in artikel 23 van de wet van 10 mei 2007 voortaan kan worden gecumuleerd met beschermingsvergoedingen.

De PS-fractie stemt in met de introductie van het criterium "gezinsverantwoordelijkheden" in de regelgeving, maar wenst toch een kanttekening te plaatsen. Vaderschap en meemoederschap worden nu opgenomen in het bredere begrip van "gezinsverantwoordelijkheden". De spreker vindt dat een jammere zaak, want op deze manier riskeert men vaderschap en meemoederschap onzichtbaar te

sur un pied d'égalité avec la maternité. Le groupe PS estime qu'il aurait été préférable de maintenir ces deux notions, en plus de la maternité et de la nouvelle notion de "responsabilités familiales".

M. Steven Creyelman (VB) se demande s'il est effectivement judicieux de confier des compétences à un institut qui a dépensé 130 000 euros d'argent des contribuables pour payer des honoraires et des rapports de psychologues dans le cadre d'un dossier et qui n'a ensuite voulu donner aucune explication au sujet de l'affectation de ce montant. L'intervenant estime qu'il est nécessaire de commencer pas auditer en profondeur le fonctionnement de l'IEFH.

L'intervenant se demande pourquoi la directive européenne de 2019 a été transposée si tardivement. Il a l'impression que le projet de loi a été examiné dans la précipitation pour qu'il soit encore voté pour le 2 août 2022. Le Conseil d'État a également émis des critiques au sujet du projet de loi.

Le but de la directive européenne et du projet de loi la transposant est noble, mais la mise en œuvre concrète laisse à désirer. Quel objectif poursuivait la secrétaire d'État en utilisant l'orthographe inclusive dans l'avant-projet? L'intervenant estime qu'il est évident qu'un mot tel que "travailleur" dans un texte de loi ne désigne pas uniquement les hommes. Faut-il donc remplacer ce terme dans tous les textes de loi? Comme l'indique le Conseil d'État, une approche coordonnée sera privilégiée à des initiatives *ad hoc*. Une autre possibilité aurait été d'indiquer ce qu'il convient d'entendre par "travailleur" dans l'article 5 de la loi à modifier.

L'intervenant demande si la secrétaire d'État s'est concertée avec les entités fédérées à propos des compétences qui les intéressent. Où en sont les mesures de transposition qui doivent être prises par les entités fédérées? Ces mesures seront-elles prises dans les délais?

Qu'entend-on par "autre congé dans le cadre des responsabilités familiales"? Pourquoi cette notion n'est-elle pas définie plus clairement? Le Conseil d'État a fait observer à ce sujet que cette définition vague pourrait être source d'insécurité juridique. Se pourrait-il en outre que le risque d'une différence au niveau du degré de protection soit justement accru?

Comment l'article 23 du projet de loi est-il mis en conformité avec l'article 36 de la loi du 10 mai 2007, qui n'est pas modifié?

maken, en niet meer op hetzelfde niveau te plaatsen als moederschap. Voor de PS-fractie was het beter geweest deze twee begrippen te behouden, naast moederschap en het nieuwe begrip gezinsverantwoordelijkheden.

De heer Steven Creyelman (VB) maakt zich de bedenking of het wel verstandig is bevoegdheden toe te vertrouwen aan een instituut dat 130 000 euro belastinggeld veil had voor erelonen en psychologenverslagen voor één zaak en vervolgens geen uitleg wilde verschaffen over de besteding van dat bedrag. Naar zijn mening moet eerst de werking van het IGVM grondig worden doorgelicht.

De spreker vraagt zich af waarom de omzetting van de Europese richtlijn uit 2019 zo laatijdig gebeurt. Hij krijgt de indruk dat er haastwerk is gebeurd om het wetsontwerp nog snel, voor 2 augustus 2022, gestemd te krijgen. Ook de Raad van State heeft kritiek geuit op het wetsontwerp.

Het doel van de Europese richtlijn en van het wetsontwerp dat de omzetting ervan beoogt is nobel, maar de concrete uitvoering laat te wensen over. Welke bedoeling had de staatssecretaris met het gebruik van de inclusieve spelling in het voorontwerp? Voor de spreker is het duidelijk dat een woord als "werknemer" in een wettekst niet alleen mannen aanduidt. Moet deze term dan in alle wetteksten vervangen worden? In dat geval is, zoals de Raad van State aangeeft, een gecoördineerde aanpak te verkiezen boven *ad hoc*-initiatieven. Een andere mogelijkheid zou zijn geweest om in artikel 5 van de te wijzigen wet aan te geven wat men moet verstaan onder "werknemer".

De spreker zou graag vernemen of de staatssecretaris heeft overlegd met de deelstaten over de bevoegdheden die hen aanbelangen. Wat is de stand van zaken van de omzettingsmaatregelen die de deelstaten moeten nemen? Zullen zij op tijd zijn?

Wat wordt er bedoeld met "andere verloven in het kader van gezinsverantwoordelijkheden"? Waarom wordt dit niet duidelijker gedefinieerd? De Raad van State merkte hierover op dat deze vage definitie tot rechtsonzekerheid zou kunnen leiden. Zou het bovendien kunnen dat het risico op een onderscheid op het vlak van beschermingsgraad net wordt vergroot?

Hoe wordt artikel 23 van het wetsontwerp in overeenstemming gebracht met artikel 36 van de wet van 10 mei 2007, dat niet wordt gewijzigd?

M. Daniel Bacquelaine (MR) indique son soutien au projet de loi qui cadre dans la transposition de la directive européenne 2019/1158. Le projet vise également à réduire l'écart salarial et l'écart de pension entre hommes et femmes. De plus, il permet d'augmenter la protection des groupes vulnérables contre certaines formes de discrimination ou d'exclusion sociale au travers du maintien de l'emploi.

L'intervenant note qu'il était nécessaire d'élargir les critères protégés sous une dénomination générique qu'est la responsabilité familiale. La disparition des termes "maternité" et "copaternité" est cependant regrettable et pourrait impacter négativement la jurisprudence. M. Bacquelaine demande à la secrétaire d'État d'expliquer ce que le terme de responsabilité familiale inclut précisément.

L'ensemble des articles du projets contribuent à l'épanouissement et au bien-être des individus protégés, ce qui améliorera certainement leur engagement et l'efficacité au travail.

M. Bacquelaine demande des précisions quant à une éventuelle concertation avec les entités fédérées. Comme l'a mentionné le Conseil d'État, les entités fédérées devront prendre des mesures de transposition et la cohérence doit être assurée.

Mme Sofie Merckx (PVDA-PTB) annonce son soutien au texte, même s'il se limite simplement à la transposition d'une directive européenne.

La secrétaire d'État aurait pu faire preuve de plus d'ambition. Le bilan du gouvernement actuel, tant dans les décisions prises que les initiatives en cours ayant trait à l'égalité entre hommes et femmes, est mitigé.

Il est important d'offrir une protection légale aux travailleurs lorsqu'ils font usage des régimes de congé existants pour concilier vie professionnelle et vie familiale. C'est un droit qu'ils doivent être en mesure d'exercer sans craindre de conséquences défavorables. Il faut combattre toute discrimination faisant suite à un congé servant à prendre soin d'un membre de sa famille.

L'intervenante accueille favorablement le renforcement de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui pourra dorénavant agir avec plus d'efficacité au travers d'actions juridiques. Le contraste avec la situation en Flandre, où Unia a été mise de côté par le gouvernement flamand, est grand.

De heer Daniel Bacquelaine (MR) drukt zijn steun uit voor het wetsontwerp, dat bijdraagt tot de omzetting van Europese Richtlijn 2019/1158. Het ontwerp beoogt eveneens de loonkloof en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. Bovendien strekt het ertoe kwetsbare groepen beter te beschermen tegen bepaalde vormen van discriminatie of tegen sociale uitsluiting via het behoud van werk.

De spreker stelt dat de beschermde criteria die onder de algemene term "gezinsverantwoordelijkheden" vallen, hoe dan ook moesten worden verruimd. De verdwijning van de begrippen "moederschap" en "co-vaderschap" valt echter te betreuren en zou een negatieve weerslag kunnen hebben op de rechtspraak. De heer Bacquelaine vraagt aan de staatssecretaris om te verduidelijken wat het begrip gezinsverantwoordelijkheid exact inhoudt.

Alle artikelen van het wetsontwerp dragen bij aan de ontplooiing en het welzijn van de beschermde personen, wat hun engagement voor en doeltreffendheid op het werk zeker ten goede zal komen.

De heer Bacquelaine vraagt verduidelijkingen omtrent een eventueel overleg met de gemeenschappen en de gewesten. Zoals de Raad van State heeft opgemerkt, moeten de gemeenschappen en de gewesten omzettingsmaatregelen nemen en moet de samenhang verzekerd zijn.

Mevrouw Sofie Merckx (PVDA-PTB) drukt haar steun uit voor het ontwerp, zelfs al blijft het beperkt tot een loutere omzetting van een Europese richtlijn.

De staatssecretaris had blijk kunnen geven van meer ambitie. De balans van de huidige regering is gematigd, zowel wat de reeds genomen beslissingen als de lopende initiatieven met betrekking tot de gelijkheid van vrouwen en mannen betreft.

Het is belangrijk een wettelijke bescherming te bieden aan werknemers, wanneer zij gebruik maken van de verlofstelsels die bedoeld zijn om werk en gezin te combineren. Het betreft een recht dat ze moeten kunnen uitoefenen zonder bang te moeten zijn voor nadelige gevolgen. Elke discriminatie die het gevolg is van een verlof wegens zorg voor een familielid moet worden bestreden.

De spreekster is voorstander van de versterking van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, dat voortaan doeltreffender gerechtelijke stappen zal kunnen ondernemen. Het contrast met de situatie in Vlaanderen, waar Unia aan de kant werd geschoven door de Vlaamse regering, is groot.

Si ce projet de loi constitue une avancée certaine, l'intervenante se questionne sur le timing. Pourquoi a-t-il fallu attendre l'initiative de l'Europe pour offrir plus de protection aux travailleurs et pourquoi attendre le tout dernier moment pour la transposition.

Les buts annoncés par la secrétaire d'État sont d'augmenter le taux de participation des femmes sur le marché du travail et de viser une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, tout en réduisant l'écart salarial et l'écart entre les pensions. Ce sont des nobles ambitions auxquelles l'intervenante souscrit. Sans revoir d'autres politiques ayant trait à l'emploi ou les pensions, il est peu probable que ces ambitions se concrétiseront.

Au niveau des emplois, la flexibilité qui devient de plus en plus normalisée, profite surtout aux employeurs et ne concerne que très peu l'amélioration de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Si cet équilibre est vraiment important pour ce gouvernement, il devra s'attaquer à la multiplication des statuts précaires et aux emplois à temps partiel. Les normes salariales empêchant les augmentations réelles doivent également être revues.

Le gouvernement peut aller plus loin dans la protection des femmes sur le marché du travail et doit faire preuve de plus d'ambition. Il ne peut pas se contenter de faire le minimum requis par l'Europe. Mme Merckx cite un nombre de mesures additionnelles qui pourraient être prises.

Tout d'abord, l'intervenante suggère d'automatiser la prise du congé parental ou de coparentalité afin d'éviter, comme c'est le cas aujourd'hui que de nombreux hommes n'en profitent pas. Maintenir le salaire à 100 % pendant la période du congé parental pourrait, en outre, contrer une des raisons principales invoquées pour le pas prendre congé. D'autre part cela favoriserait l'équilibre entre hommes et femmes car, comme les femmes ont souvent un salaire moins élevé, il est actuellement économiquement plus rentable que ces dernières se retrouvent au foyer.

De plus, allouer un congé de naissance aux pères égal à la durée du congé de maternité, donc 5 semaines au lieu de 15 jours, permettrait aux couples de distribuer les responsabilités familiales de manière équilibrée à l'arrivée des enfants, plutôt que de laisser s'installer un déséquilibre en défaveur de la femme, comme c'est souvent le cas actuellement.

L'intervenante note également que, lorsque les deux parents travaillent, l'accueil des enfants est problématique et qu'il influe sur l'équilibre entre la vie privée et le

Hoewel dit wetsontwerp zeker een vooruitgang behelst, heeft de spreker vragen bij de timing. Waarom moest er gewacht worden op het initiatief van Europa om de werknemers meer bescherming te bieden en waarom werd er tot op het laatste moment gewacht voor de omzetting?

De staatssecretaris heeft aangekondigd de participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt te willen verhogen en de zorgtaken evenwichtiger te willen verdelen tussen vrouwen en mannen; tegelijk wil ze de loon- en pensioenkloof dichten. Dat zijn nobele ambities waar de spreker zich bij aansluit. Zonder bijstelling van andere beleidsbeslissingen betreffende werk of pensioenen is het weinig waarschijnlijk dat die ambities zullen worden waargemaakt.

Wat de banen betreft, is de flexibiliteit die meer en meer de standaard wordt vooral voordelig voor de werkgevers en draagt zij zeer weinig bij tot een beter evenwicht tussen privé en beroepsleven. Indien dat evenwicht echt belangrijk is voor deze regering, dan moet zij de toename van precare statuten en de deeltijdse banen aanpakken. Ook de loonnormen die reële verhogingen verhinderen, moeten worden herzien.

De regering kan verder gaan in de bescherming van de vrouwen op de arbeidsmarkt en moet blijk geven van meer ambitie. Men kan geen genoegen nemen met het door Europa vereiste minimum. Mevrouw Merckx haalt een aantal bijkomende maatregelen aan die zouden kunnen worden genomen.

Allereerst suggereert de spreker om het opnemen van ouderschaps- of co-ouderschapsverlof te automatiseren. Zulks moet voorkomen dat, zoals thans het geval is, veel mannen het verlof niet te baat nemen. Ook 100 % loonbehoud tijdens de ouderschapsverlofperiode zou een van de ingeroepen hoofdredenen om geen verlof op te nemen, kunnen wegnemen. Voorts zou zulks het evenwicht tussen mannen en vrouwen bevorderen. Aangezien vrouwen vaak een lager loon hebben, is het voor hen momenteel immers economisch rendabeler om thuis te blijven.

Bovendien zou geboorteverlof voor vaders dat even lang duurt als moederschapsrust, dat wil zeggen 5 weken in plaats van 15 dagen, de koppels de mogelijkheid bieden om de zorgtaken evenwichtig te verdelen wanneer er kinderen komen, in plaats van een onbalans te laten ontstaan ten nadele van de vrouwen zoals dat thans vaak het geval is.

Daarnaast merkt de spreker op dat wanneer beide ouders werken, de kinderopvang moeilijkheden doet rijzen en dat die het evenwicht tussen het privéleven

travail. Une place d'accueil doit souvent être cherchée dès que la grossesse est confirmée, sous peine de ne pas trouver de place. Même si il s'agit d'une compétence régionale, la Belgique devrait s'efforcer à mener une politique cohérente par-delà les niveaux de pouvoir.

Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire devrait également être envisagée. Des essais récents en montrent les bénéfices.

Ensuite, Mme Merckx aborde la réduction de l'écart salarial visée par le présent projet de loi. L'augmentation du salaire minimal est nécessaire, car ce sont en majorité les femmes qui sont employées dans les fonctions les moins bien payées. Il faudrait en outre revaloriser ces secteurs à bas revenus et revoir la loi sur les salaires qui impacte plus fortement les petits salaires. La différence entre secteurs dits "masculins" et secteurs "féminins" doit être réduite et il faut également s'attaquer à l'écart de pension entre les femmes et les hommes. La pension minimale doit être relevée, car, à nouveau, les femmes sont désavantagées dans ce domaine.

Mme Els Van Hoof (cd&v) indique son soutien au projet de loi et rappelle son initiative visant à élargir la liste des critères protégés en 2020.

L'intervenante désire plus de précisions quant au terme "responsabilités familiales". Le critère protégé qu'est la paternité n'est plus repris en tant que tel comme concept à l'article 4 du présent projet de loi. Il en est de même pour la comaternité. Mme Van Hoof estime que, de la sorte, ces concepts perdent de leur visibilité avec comme conséquence un impact négatif sur la protection des personnes concernées directement par la prise des congés. Il en est de même avec les suivi statistique des cas.

Mme Van Hoof demande également des précisions en ce qui concerne le statut des aidants proches si ceux-ci n'habitent pas sous le même toit que la personne soignée ou si cette dernière n'est pas un membre de la famille. Le lien de parenté est-il nécessaire pour parler de responsabilités familiales?

L'intervenante note ensuite les points positifs. Mme Van Hoof accueille favorablement la meilleure protection des employés contre d'éventuels effets négatifs faisant suite à la prise de congés dans le cadre des responsabilités familiales. Il faut espérer que cela incitera plus de personnes à faire valoir leur droit à ces congés.

en het werk beïnvloedt. Een kinderopvangplek moet vaak worden gezocht zodra de zwangerschap wordt bevestigd; zo niet zou het weleens onmogelijk kunnen blijken om een plaats te vinden. Ook al gaat het daarbij om een gewestbevoegdheid, zou het federale niveau zich toch moeten inspannen om een coherent beleid te voeren over alle bestuursniveaus heen.

Een collectieve arbeidstijdvermindering met behoud van loon zou eveneens moeten worden overwogen. Recente proefnemingen tonen de voordelen daarvan aan.

Vervolgens gaat mevrouw Merckx in op de met dit wetsontwerp beoogde verkleining van de loonkloof. Het is noodzakelijk het minimumloon op te trekken, daar vooral vrouwen in de laagstbetaalde banen aan de slag zijn. Bovendien zouden die lage-inkomenssectoren moeten worden opgewaardeerd en zou de loonwet, die een forsere weerslag heeft op de lage lonen, moeten worden herzien. Het verschil tussen de zogenaamde "mannelijke" en "vrouwelijke" sectoren hoort te worden verkleind en ook de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen moet worden aangepakt. Het minimumpensioen dient te worden opgetrokken, want ook op dat vlak worden de vrouwen benadeeld.

Mevrouw Els Van Hoof (cd&v) zegt het wetsontwerp haar steun toe en herinnert aan haar initiatief in 2020 om de lijst van beschermde criteria uit te breiden.

De spreekster wil nadere toelichting bij de term "gezinsverantwoordelijkheden". Het beschermde criterium "vaderschap" is niet langer als dusdanig als concept opgenomen in artikel 4 van dit wetsontwerp. Hetzelfde geldt voor het meemoederschap. Volgens mevrouw Van Hoof verliezen die begrippen aldus hun zichtbaarheid, wat een ongunstige weerslag heeft op de bescherming van de mensen die rechtstreeks baat hebben bij die verlopen. Hetzelfde geldt voor de statistische *follow-up* van de gevallen.

Daarnaast verzoekt mevrouw Van Hoof om toelichting bij de status van de mantelzorgers indien zij niet onder hetzelfde dak als de verzorgde persoon wonen of indien de verzorgde persoon geen familielid is. Is verwantschap vereist om het over zorgtaken te hebben?

Vervolgens neemt de spreekster nota van de positieve punten. Mevrouw Van Hoof is ingenomen met de betere bescherming van de werknemers tegen eventuele negatieve gevolgen nadat iemand verlof heeft opgenomen in het kader van de zorgtaken. Het valt te hopen dat dit meer mensen ertoe zal aanzetten om hun recht op dergelijk verlof te doen gelden.

L'amélioration de la protection juridique des témoins et des personnes qui assistent les victimes de discriminations contre d'éventuelles représailles est également accueilli positivement. Au vu de la mise en demeure de l'Europe, il était temps de modifier la loi en ce sens.

L'élargissement des compétences de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est aussi perçu comme une avancée. Mme Van Hoof se demande si cette mesure sera accompagnée d'une augmentation du budget alloué à l'Institut et si du personnel supplémentaire sera recruté. Mme Van Hoof se demande également ce qu'il en est concrètement des actions juridiques de l'Institut dans le cas où la victime est décédée, au cas où le dossier concerne un nombre indéterminé de victimes ou si, pour cause de vulnérabilité particulière, la victime n'a pas été à même d'exprimer son consentement comme prévu dans l'exposé des motifs?

Enfin, l'intervenante désire savoir si les recommandations incluses dans le rapport final de la Commission d'évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination (Commission EVA) ont été suivies lors de rédaction du présent projet de loi. Quelles seront les mesures qui seront prises à l'avenir dans le cadre de ces recommandations?

M. Robby De Caluwé (Open Vld) demande confirmation de la part de Mme la secrétaire d'État que, malgré l'ajout de critères très larges concernant les responsabilités familiales, le présent projet de loi est bien une transposition conforme de la Directive européenne 2019/1158.

L'intervenant trouve également nécessaire de confirmer que les travailleurs sans famille ne seront pas discriminés et qu'ils n'aient pas à subir une plus grande charge de travail pour permettre aux autres de prendre congé. Les travailleurs isolés portent déjà une charge fiscale plus grande et ils ne pourront, en outre, pas profiter de soins de la part de leur entourage dans le cadre des congés pris sous le régime de la responsabilité familiale. M. De Caluwé précise également préférer parler en termes de responsabilités pour le ménage, le terme famille pouvant impliquer une vision trop classique et étriquée incompatible avec la composition des ménages actuels.

Concernant les termes et définitions utilisés dans le projet de loi, M. De Caluwé se demande également s'il y a eu concertation avec les partenaires sociaux.

Mme Karin Jiroflée (Vooruit) indique que le choix de travailler à temps partiel pour prendre soin des enfants ou d'autres personnes est souvent fait par les femmes. Le congé parental est également pris de manière inégal

Ook de verbeterde juridische bescherming van de getuigen en van degenen die de slachtoffers van discriminatie bijstaan tegen mogelijke represailles, valt toe te juichen. Gelet op de Europese ingebrekestelling was het tijd om de wet in die zin te wijzigen.

De uitbreiding van de bevoegdheden van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is ook een stap vooruit. Mevrouw Van Hoof vraagt of die maatregel zal gepaard gaan met een verhoging van het aan het Instituut toegekende budget en of er extra personeel in dienst zal worden genomen. Mevrouw Van Hoof vraagt ook hoe het zit met de juridische stappen van het Instituut wanneer het slachtoffer overleden is, wanneer het aantal slachtoffers in een dossier onbepaald is of wanneer het slachtoffer wegens bijzondere kwetsbaarheid geen toestemming heeft kunnen geven zoals vermeld in de memorie van toelichting.

Tot slot vraagt de spreker of bij het opstellen van dit wetsontwerp gehoor werd gegeven aan de aanbevelingen in het eindverslag van de Evaluatiecommissie federale wetgeving ter bestrijding van discriminatie (EVA-commissie). Welke maatregelen zullen naar aanleiding van die aanbevelingen worden genomen?

De heer Robby De Caluwé (Open Vld) verzoekt de staatssecretaris om te bevestigen dat dit wetsontwerp wel degelijk een getrouwe omzetting is van Richtlijn (EU) 2019/1158, ondanks de toevoeging van heel ruime criteria inzake de gezinsverantwoordelijkheden.

De spreker verzoekt om ook te bevestigen dat de werknemers zonder gezin niet zullen worden gediscrimineerd en dat hun werklast niet groter zal zijn opdat de anderen verlopen kunnen opnemen. Voor de alleenstaande werknemers is de fiscale druk thans al groter en zij zullen bovendien geen beroep kunnen doen op zorg uit hun omgeving in het raam van de verlopen in het stelsel van de gezinsverantwoordelijkheden. De heer De Caluwé verduidelijkt dat hij ook liever de term "verantwoordelijkheden voor het huishouden" in plaats van "gezinsverantwoordelijkheden" hanteert, daar "gezin" een al te klassieke en enge kijk kan impliceren die onverenigbaar is met de samenstelling van de hedendaagse huishoudens.

Wat de in het wetsontwerp gehanteerde termen en definities betreft, vraagt de heer De Caluwé ook of daarover overleg heeft plaatsgevonden met de sociale partners.

Mevrouw Karin Jiroflée (Vooruit) wijst erop dat de keuze om deeltijds te werken om voor de kinderen of voor anderen te zorgen doorgaans door vrouwen wordt gemaakt. Ook het ouderschapsverlof wordt ongelijk

et la crise COVID-19 n'a fait qu'accentuer cet écart entre hommes et femmes. Ainsi 71 % des femmes ont pris un congé parental pendant la période Corona alors que ce chiffre ne dépasse pas les 29 % pour les hommes. Le présent projet de loi, qui vise une répartition plus équilibrée des responsabilités familiales entre femmes et hommes, obtient donc évidemment le soutien de l'intervenante. Mme Jiroflée applaudit aussi la volonté de réduire l'écart salarial et l'écart de pension entre les genres.

L'intervenante partage cependant les réflexions faites par d'autres membres en ce qui concerne l'utilisation du terme responsabilité familiale et la disparition des références à l'adoption, la coparentalité et la paternité.

Le projet de loi implique une augmentation de travail pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les moyens alloués à l'Institut seront-ils suffisants?

Mme Kathleen Depoorter (N-VA) désire obtenir encore quelques précisions concernant l'impact sur le deal pour l'emploi. Le but des mesures n'est-il pas d'améliorer le taux d'activation en Wallonie et à Bruxelles?

Concernant les moyens de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'intervenante demande si plus de transparence sera créé. Qu'en est-il des frais d'avocats dont les tarifs ne sont pas toujours rendus publics? La fonction de contrôle du Parlement sera-t-elle renforcée?

Mme Eva Platteau (Ecolo-Groen) rappelle que pour réduire les différences liées au genre sur le marché du travail, il faut s'attaquer à l'écart dans les responsabilités familiales. Les tâches familiales non rémunérées doivent être assurées équitablement. Il faut également veiller à augmenter le degré d'activité sur le marché de l'emploi tant pour les hommes que pour les femmes et inciter les personnes à rester actives plus longtemps. C'est pourquoi il faut permettre aux gens d'aménager leur temps de travail en fonction des besoins et veiller à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle tout au long de la carrière.

opgenomen en de COVID-19-crisis heeft die kloof tussen mannen en vrouwen alleen maar scherper doen uitkomen. Zo heeft 71 % van de vrouwen ouderschapsverlof opgenomen tijdens de coronacrisis, terwijl dat cijfer voor de mannen niet hoger ligt dan 29 %. Dit wetsontwerp beoogt een evenwichtigere verdeling van de gezinsverantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen en krijgt uiteraard de steun van de spreekster. Mevrouw Jiroflée is ook ingenomen met het voornemen om de loonkloof en de pensioenloof tussen de seksen te verkleinen.

De spreekster deelt echter de bedenkingen van andere leden over de term "gezinsverantwoordelijkheid" en over het verdwijnen van de verwijzingen naar adoptie, co-ouderschap en vaderschap.

Het wetsontwerp houdt in dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen meer werk zal hebben. Zullen de aan het Instituut toegewezen middelen volstaan?

Mevrouw Kathleen Depoorter (N-VA) verzoekt om nog enkele verduidelijkingen over de weerslag op de arbeidsdeal. Strekken de maatregelen er niet toe de activiteitsgraad in Wallonië en in Brussel te verbeteren?

Inzake de middelen van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen vraagt de spreekster of voor meer transparantie zal worden gezorgd. Hoe zit het met de honoraria van advocaten, van wie de tarieven niet altijd openbaar worden gemaakt? Zal de controlerende taak van het Parlement worden aangescherpt?

Mevrouw Eva Platteau (Ecolo-Groen) wijst erop dat de wegwerking van gendergerelateerde verschillen op de arbeidsmarkt gepaard gaat met het aanpakken van het verschil in gezinsverantwoordelijkheden. Ook de onbetaalde gezinstaken moeten eerlijk worden verdeeld. Daarnaast moet ernaar worden gestreefd de activiteitsgraad op de arbeidsmarkt te verbeteren, voor zowel mannen als vrouwen, en moet langer actief blijven worden bevorderd. Daarom moet wie werkt in de mogelijkheid worden gesteld arbeidstijd en behoeften op elkaar af te stemmen en gedurende de hele loopbaan moet worden gezorgd voor een evenwicht tussen privé en beroepsleven.

2. Réponses de la secrétaire d'État

La secrétaire d'État se réjouit d'entendre les réactions globalement positives des différents groupes par rapport à ce projet de loi et les préoccupations pour renforcer l'emploi, la lutte contre les discriminations sur le marché du travail et réduire l'écart salarial. Pour appuyer la nécessité d'avancer avec ce projet de loi, la secrétaire d'État reprend les chiffres relatifs aux discriminations sur le marché de l'emploi.

En 2020, l'IEFH a reçu 350 signalements. Les signalements portaient principalement sur l'accès au travail (33 %), les conditions de travail et de rémunération (31 %) et la rupture de la relation de travail (22 %). Près d'un quart des signalements relatifs aux "conditions de travail et de rémunération" avaient trait à des problèmes dans le cadre de la demande et de la prise de régimes de congés (congé de maternité, congé parental, congé de naissance). D'autres difficultés fréquemment signalées concernaient la modification de la fonction ou des conditions de travail, souvent après un retour de congé de maternité ou de congé parental, et la détermination du salaire (14 %).

Il est donc nécessaire de continuer à lutter contre ces discriminations. La Belgique est déjà très avancée en la matière, mais certains éléments de notre arsenal devaient être renforcés pour répondre à la directive.

Calendrier

En ce qui concerne le calendrier de transposition de la directive, la secrétaire d'État reprend les différentes étapes depuis octobre 2020. La secrétaire d'État a directement mis la transposition de la directive *Work Life Balance* sur le métier.

Avec le ministre de l'Économie et du Travail, les deux administrations ont analysé la meilleure manière de transposer cette directive dans les législations qui relèvent de leurs compétences.

Des avant-projets de loi ont été rédigés, et soumis pour avis au CNT. Le cabinet de la secrétaire d'État a pris connaissance de l'avis du CNT début 2022 et le cabinet a analysé comment modifier le texte pour répondre à ses préoccupations. L'avant-projet de loi a été approuvé par le gouvernement et a fait l'objet d'un avis du Conseil d'État. Le projet de loi a fait l'objet d'une préparation substantielle et de bonnes concertations avec les partenaires sociaux. On est dans le délai pour implémenter la directive dans l'ordre juridique belge avant le 2 août 2022.

2. Antwoorden van de staatssecretaris

De staatssecretaris is ingenomen met de over het algemeen positieve reacties van de verschillende fracties op dit wetsontwerp en op de bezorgdheden om de werkgelegenheid te versterken, de discriminatie op de arbeidsmarkt aan te pakken en de loonkloof te verkleinen. De staatssecretaris benadrukt dat vaart moet worden gezet achter dit wetsontwerp en verwijst in dat verband naar de cijfers over discriminatie op de arbeidsmarkt.

In 2020 heeft het IGVM 350 meldingen ontvangen. Die hadden vooral betrekking op de toegang tot werk (33 %), de arbeids- en loonvoorwaarden (31 %) en de beëindiging van de arbeidsrelatie (22 %). Ongeveer een kwart van de meldingen over arbeids- en loonvoorwaarden had betrekking op problemen bij de aanvraag en de opname van verlofregelingen (moederschapsverlof, ouderschapsverlof, geboorteverlof). Andere vaak gemelde problemen betroffen wijzigingen van de functie of van de arbeidsvoorwaarden, vaak na de terugkeer uit moederschaps- of ouderschapsverlof, alsook op de bepaling van het loon (14 %).

Dergelijke discriminatie moet men dus blijven tegengaan. België staat al ver op dit gebied, maar sommige aspecten moesten worden aangescherpt om aan de richtlijn te voldoen.

Timing

Wat het tijdpad voor de omzetting van de richtlijn betreft, overloopt de staatssecretaris de verschillende fasen sinds oktober 2020. De staatssecretaris heeft de omzetting van de richtlijn inzake *work-life-balance* meteen op de agenda gezet.

Samen met de administratieve diensten van de minister van Economie en Werk hebben de administratieve diensten van de staatssecretaris nagegaan hoe die richtlijn het best kon worden omgezet in de wetgeving inzake het domein waarvoor zij bevoegd zijn.

Voorontwerpen van wet werden opgesteld en ter advies aan de NAR voorgelegd. De beleidscel van de staatssecretaris heeft begin 2022 kennisgenomen van het advies van de NAR en heeft nagegaan hoe de tekst kon worden gewijzigd om aan de geuite bezorgdheden tegemoet te komen. Het voorontwerp van wet werd goedgekeurd door de regering en werd ter advies aan de Raad van State voorgelegd. Het wetsontwerp werd dus grondig voorbereid en doorgesproken met de sociale partners. Ons land is op schema om de richtlijn vóór 2 augustus 2022 in de Belgische rechtsorde op te nemen.

La transposition de la directive est complète, mais elle comprend deux volets, celui présenté aujourd'hui et celui présenté hier par le ministre de l'Économie et du Travail. L'implémentation de la directive doit évidemment se faire dans les entités fédérées dans leurs propres champs de compétences. Le travail d'implémentation est en cours dans les entités fédérées qui sont en train d'adapter leur cadre réglementaire, et différents acteurs des entités fédérées ont déjà contacté l'IEFH pour obtenir des informations sur la transposition.

Responsabilités familiales

L'objectif en introduisant la notion de responsabilité familiale est de faire en sorte que personne ne passe entre les mailles du filet et que les hommes comme les femmes soient protégés contre les discriminations lorsqu'ils doivent ou souhaitent prendre des responsabilités familiales. En répartissant mieux ces responsabilités, les hommes y gagnent en pouvant davantage s'occuper de leur famille. Les femmes y gagnent en ayant de meilleures opportunités de carrière.

La secrétaire d'État salue le travail réalisé par Mme Van Hoof et M. Prévot en 2020. La paternité et la comaternité sont bien incluses dans les responsabilités familiales. L'objectif n'est en aucun cas de les invisibiliser. Cela permet de trouver plus facilement une personne de référence pour établir la discrimination. La secrétaire d'État s'assurera auprès de l'IEFH de la visibilité des signalements et plaintes sur les questions de paternité et de comaternité, notamment dans leur rapport annuel.

La question des responsabilités familiales ne se limite évidemment pas à la parentalité. Les personnes célibataires sont également concernées, par exemple pour les congés de soins. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire d'imposer une exigence de cohabitation, de lien de sang ou de parenté pour parler de responsabilité familiale.

Aujourd'hui, un travailleur désavantagé en raison d'un congé d'aidant ne peut démontrer l'existence d'une discrimination que par la voie de la discrimination indirecte, car il n'existe pas de critère protégé distinct à cet égard.

En d'autres termes, le travailleur en question doit prouver l'existence d'une disposition, d'un critère ou d'une pratique qui semble neutre, mais qui peut désavantager tout particulièrement les personnes d'un certain sexe par rapport aux autres personnes, sans qu'il existe une justification légale. Ou, pour le dire autrement, le travailleur en question doit démontrer qu'il est particulièrement désavantagé par rapport aux personnes d'un autre sexe que le sien.

De omzetting van de richtlijn zal volledig zijn, maar zij omvat twee delen: het deel dat thans wordt toegelicht en het deel dat gisteren door de minister van Economie en Werk werd toegelicht. Uiteraard moeten de deelstaten zorgen voor de tenuitvoerlegging van de richtlijn in hun eigen bevoegdheidsdomeinen. Die werkzaamheden zijn binnen de verschillende deelstaten aan de gang; hun regelgeving wordt aangepast en verschillende actoren van de deelstaten hebben al contact opgenomen met het IGVM om nadere toelichting over de omzetting te vragen.

Gezinsverantwoordelijkheden

De invoering van het criterium "gezinsverantwoordelijkheid" beoogt ervoor te zorgen dat niemand door de mazen van het net glipt en dat zowel mannen als vrouwen worden beschermd tegen discriminatie wanneer zij gezinsverantwoordelijkheden moeten of willen opnemen. Door die gezinsverantwoordelijkheden beter te verdelen, winnen beide geslachten: mannen kunnen meer voor hun gezin zorgen, en vrouwen kunnen dan weer rekenen op betere loopbaanmogelijkheden.

De staatssecretaris looft het werk van mevrouw Van Hoof en de heer Prévot in 2020. De gezinsverantwoordelijkheden omvatten wel degelijk het vaderschap en het meemoederschap. Er wordt in elk geval niet beoogd ze onzichtbaar te maken. Zulks maakt het makkelijker om een referentiepersoon te vinden, teneinde de discriminatie vast te stellen. De staatssecretaris zal ervoor zorgen dat het IGVM de meldingen en klachten inzake vaderschap en meemoederschap duidelijk aan bod laat komen, met name in het jaarverslag.

Het vraagstuk van de gezinsverantwoordelijkheden omvat uiteraard meer dan het ouderschap; het betreft immers ook alleenstaanden, inzake het zorgverlof bijvoorbeeld. Voorts zijn de samenwoning, bloedverwantschap of verwantschap geen vereisten om van gezinsverantwoordelijkheid te spreken.

Een werknemer die na het opnemen van een zorgverlof wordt benadeeld, kan die discriminatie thans alleen indirect bewijzen, omdat er in dit opzicht geen afzonderlijk beschermd criterium bestaat.

Zulks houdt in dat de betrokken werknemer moet aantonen dat er sprake is van een bepaling, criterium of praktijk die weliswaar neutraal oogt, maar die inzonderheid personen van een bepaald geslacht kan benadelen ten aanzien van andere personen, zonder dat daarvoor een wettige rechtvaardigingsgrond bestaat. Of nog anders gezegd: de betrokken werknemer moet aantonen dat sprake is van een bijzonder nadeel ten aanzien van de personen van een ander geslacht.

Dans de nombreux cas, il est impossible pour un travailleur masculin de le prouver, car le congé reste principalement pris par des travailleuses. En attestent les chiffres de l'Office national de l'emploi, qui montrent que sur les 63 579 congés thématiques pris en Belgique en 2020, 45 409 l'ont été par des femmes. En conséquence, les travailleurs masculins resteraient insuffisamment protégés dans de telles situations discriminatoires. La protection offerte via ce projet de loi est pour cette raison améliorée, grâce au critère de responsabilité familiale.

Le Conseil d'État a effectivement demandé que soit précisé le concept de "responsabilités familiales" à la lumière du principe de légalité et a formulé deux suggestions à cet effet. Tout d'abord, les congés qui tombent dans cette catégorie pourraient à tout le moins être énumérés. Deuxièmement, l'adjectif "familial" comme le terme de "responsabilités" pourraient être mieux définis. La secrétaire d'État a choisi de combiner ces deux suggestions. La notion de "responsabilités familiales" sera donc définie et les congés minimums seront énumérés. L'avis du Conseil d'État est suivi.

Cette précision a été insérée dans l'exposé des motifs par souci de cohérence avec le reste de la Loi Genre, ainsi qu'avec la législation relative à la lutte contre la discrimination et celle contre le racisme. Aucune de ces trois lois ne donne de définition légale de la notion de critère protégé. Ces critères sont juste énumérés et, si nécessaire, commentés dans l'exposé.

La secrétaire d'État précise que les travailleurs sans enfants pouvant également avoir des responsabilités familiales, ils peuvent donc prendre un congé. Ces travailleurs sont également mieux protégés par le projet de loi à l'examen. Il relève de la responsabilité de l'employeur de rechercher des solutions lorsqu'un membre de son personnel est absent en raison d'un congé thématique.

La Loi genre s'applique à l'ensemble de la Belgique en ce compris dans les entités fédérées. Par contre la loi genre n'a pas vocation à étendre les congés existants. Elle vise à faire en sorte que ceux qui souhaitent en faire usage soient protégés contre les discriminations.

Critères protégés

Le terme "sexe" et le terme "critères assimilés" sont remplacés par une liste de critères protégés, car la notion de responsabilités familiales est distincte du sexe et il n'est techniquement pas possible d'assimiler cette notion au "critère central" du sexe. Par exemple si un homme est discriminé parce qu'il a pris son congé de naissance, ce n'est pas à cause de son sexe, mais

In veel gevallen zal een mannelijke werknemer zulks onmogelijk kunnen aantonen, omdat het verlof voornamelijk door werkneemsters wordt opgenomen. Dat blijkt uit de cijfers van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening: van de 63 579 thematische verlofdagen die in 2020 in België werden opgenomen, werden er 45 409 door vrouwen opgenomen. Derhalve zouden de mannelijke werknemers in dergelijke discriminerende situaties onvoldoende beschermd blijven. Via dit wetsontwerp wordt de geboden bescherming dus verbeterd, dankzij het criterium van de gezinsverantwoordelijkheid.

De Raad van State vroeg inderdaad een verduidelijking van het concept "gezinsverantwoordelijkheden" in het licht van het legaliteitsbeginsel en deed twee suggesties om dit te verduidelijken. Ten eerste konden de verloven die hier minstens onder konden vallen opgesomd worden. Ten tweede konden zowel het woord "gezin" als "verantwoordelijkheden" beter omschreven worden. De staatssecretaris heeft ervoor gekozen beide suggesties te combineren. "Gezin" en "verantwoordelijkheden" worden dus gedefinieerd, en ook de minimumverloven worden opgesomd. Het advies van de Raad van State wordt gevolgd.

Deze verduidelijking werd opgenomen in de memorie van toelichting om coherent te blijven met de rest van de genderwet, maar ook met de antidiscriminatiewet en de antiracismewet. In geen enkele van deze drie wetten wordt een beschermd criterium wettelijk gedefinieerd. Deze criteria worden enkel opgesomd en, indien nodig, toegelicht in de memorie.

De staatssecretaris verduidelijkt dat ook werknemers zonder kinderen zorgtaken kunnen hebben; ze kunnen dus een verlof opnemen. Deze werknemers zullen door dit wetsontwerp ook beter worden beschermd. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om oplossingen te zoeken wanneer een personeelslid afwezig is doordat het een thematisch verlof opneemt.

De genderwet is van toepassing in heel België, dus ook in de deelstaten. Ze beoogt echter niet de bestaande verloven uit te breiden, maar strekt ertoe al wie er gebruik van wenst te maken, te beschermen tegen discriminatie.

Beschermde criteria

De begrippen "geslacht" en "gelijkgestelde criteria" zouden worden vervangen door een lijst van beschermde criteria, want het begrip "gezinsverantwoordelijkheden" heeft niets van doen met het geslacht, en technisch gezien is het niet mogelijk dat begrip gelijk te stellen met het "hoofdcriterium" inzake het geslacht. Bijvoorbeeld: indien een man wordt gediscrimineerd omdat hij zijn

parce qu'il a pris ce congé ou exercé ses responsabilités familiales. Le maintien de la formulation actuelle créerait trop d'ambiguïté et de complexité.

La nécessité d'un tel élargissement est illustrée par un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 10 septembre 2019 et un arrêt récent de la Cour de Cassation. La Cour du travail a jugé que le licenciement d'une travailleuse qui avait été licenciée à la suite de problèmes de garde d'enfants ne pouvait pas constituer une discrimination fondée sur la maternité, car cela signifierait que la garde d'enfants est inhérente à la maternité, d'une part, et qu'au moment du jugement, il n'existait pas de protection similaire pour les pères, d'autre part. Entre-temps, la Cour de cassation a jugé le 4 avril 2022 que la maternité est limitée à la période qui suit immédiatement l'accouchement et pendant laquelle la condition biologique de la femme et la relation spéciale avec l'enfant sont protégées et que, par conséquent, la protection telle qu'elle était envisagée en 2020 n'était plus liée à la charge d'enfant. Cela montre qu'un parent n'est pas suffisamment protégé contre un traitement défavorable en raison de cette charge d'enfant. Après tout, les problèmes liés aux enfants peuvent effectivement jouer un rôle pour tout parent, quel que soit son sexe. Afin de donner à chacun et chacune des chances égales sur le marché du travail, il est donc important d'offrir à chaque parent et à chaque aidant la même protection contre les désavantages, en tenant compte de l'équilibre entre vie privée et travail.

Par ailleurs, la référence à des "critères protégés" rend la loi plus praticable. On ne devra plus modifier toute une série d'articles lorsqu'il y aura éventuellement un ajout, mais un seul article, celui qui fixe les critères de protection. Le "critère protégé" évite d'avoir à ajouter de nouvelles dispositions à chaque fois qu'on modifie la loi. C'est mieux pour la lecture du texte. Ce faisant, on utilise la même technique législative que dans la loi anti-discrimination.

Cumul des sanctions

Mme Depoorter pose une question à propos des dangers du cumul des indemnités pour les PME. Il ne s'agit pourtant pas d'une donnée nouvelle. La Cour de cassation a déjà indiqué qu'il est possible de combiner deux indemnités si elles ont une finalité différente, ce qui est le cas en l'occurrence. L'indemnité fondée sur le droit du travail compense les dommages résultant du licenciement et du chômage subséquent, alors que l'indemnité fondée sur la loi genre compense les dommages moraux subis en raison d'une discrimination. Ce

geboorteverlof heeft opgenomen, dan is dat niet wegens zijn geslacht, maar omdat hij dat verlof heeft opgenomen of zijn gezinsverantwoordelijkheden heeft genomen. Het behoud van de huidige formulering zou te dubbelzinnig en te complex zijn.

Dat een dergelijke uitbreiding noodzakelijk is, wordt aangetoond door een arrest van het Arbeidshof te Brussel van 10 september 2019 en een recent arrest van het Hof van Cassatie. Het Arbeidshof oordeelde dat het ontslag van een werkneemster die ontslagen werd na kinderopvangproblemen geen discriminatie op grond van het moederschap kon uitmaken, omdat dit enerzijds zou betekenen dat kinderopvang inherent is aan het moederschap en, anderzijds, omdat ten tijde van het arrest geen gelijkaardige bescherming voor vaders bestond. Inmiddels oordeelde het Hof van Cassatie op 4 april 2022 dat het moederschap beperkt is tot de periode onmiddellijk na de bevalling en gedurende dewelke de biologische toestand van de vrouw en de bijzondere band met het kind beschermd zijn; diensgevolge heeft zulks geen betrekking op de kinderlast. Daaruit blijkt dat een ouder onvoldoende beschermd is tegen een nadelige behandeling wegens die kinderlast. Problemen met de kinderen kunnen echter voor iedere ouder een rol spelen, ongeacht diens geslacht. Om mannen én vrouwen gelijke kansen te geven op de arbeidsmarkt is het dan ook belangrijk iedere ouder en zorgende dezelfde bescherming tegen benadeling te bieden, en hierbij rekening te houden met de balans tussen het privéleven en het werk.

De verwijzing naar "beschermd criteria" maakt de wet bovendien beter uitvoerbaar. Wanneer eventueel een criterium wordt toegevoegd, zal men niet meer een hele reeks artikelen moeten wijzigen, maar slechts één artikel, namelijk het artikel dat de beschermd criteria bepaalt. Het "beschermd criterium" voorkomt dat bij wetwijzigingen niet telkens nieuwe bepalingen moeten worden toegevoegd. Dat is beter voor de bevattelijkheid van de tekst. Aldus wordt dezelfde wetgevingstechniek als voor de antidiscriminatiewet gehanteerd.

Cumulatie van sancties

Mevrouw Depoorter heeft een vraag over de gevaren voor kmo's door de cumulatie van schadevergoedingen. Dit is echter niet nieuw. Het Hof van Cassatie heeft al verduidelijkt dat het mogelijk is twee schadevergoedingen te combineren als zij een verschillende doelstelling hebben. Dit is hier het geval. De schadevergoeding op basis van het arbeidsrecht compenseert de schade van het ontslag zelf en de werkloosheid die daarop volgt, de schadevergoeding van de genderwet compenseert de morele gevolgen van de discriminatie. Dit principe,

principe, qui existe et est appliqué depuis longtemps, est aujourd'hui simplement inscrit dans la loi.

Il faut permettre aux travailleurs masculins d'investir davantage dans les responsabilités familiales. C'est un des objectifs de la directive. Il est donc important que les hommes, les maris et les partenaires puissent assumer des responsabilités familiales de la même manière que les femmes, sans être discriminés.

Avis du CNT

La secrétaire d'État a travaillé en collaboration avec le ministre de l'Économie et du Travail notamment pour tenir compte des positions exprimées par les employeurs lors de l'examen par le CNT. Par exemple, la secrétaire d'État et le ministre ont introduit la clause de préservation des droits uniquement dans la loi genre et non dans la loi travail.

Vocabulaire

La transposition de la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée vise à augmenter le taux d'emploi des femmes. Il est donc important de donner de la visibilité aux travailleuses dans les textes.

Le Conseil d'État a indiqué que ce langage inclusif en matière de genre n'est pas habituel dans les textes législatifs. Le Conseil d'État a invité à mener un débat structurel à ce sujet mais a également demandé de déjà adapter les textes de la loi, ce qui a donc été fait.

Les termes visés n'ont en revanche pas été adaptés dans l'exposé des motifs car le Conseil d'État ne l'a pas demandé. Ces termes reçoivent ainsi malgré tout la visibilité nécessaire.

Dans les exposés des motifs d'autres projets de loi visant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, il est question de "travailleur-se" et le Conseil d'État n'a pas non plus formulé d'observation à cet égard. Le fait qu'il soit proposé d'insérer un article pour préciser que le terme "travailleur" désigne également les femmes montre qu'il est justement anormal que les femmes soient désignées par ce terme.

Dans un même ordre d'idée, dire que le mot "travailleur" est neutre et veut en fait dire "travailleurs et travailleuses" a aussi pour conséquence d'invisibiliser les travailleurs masculins et empêche finalement de tenir compte de leurs réalités spécifiques.

dat al langer bestaat en wordt toegepast, wordt gewoon verankerd.

Mannelijke werknemers moeten meer tijd kunnen besteden aan de gezinsverantwoordelijkheden. Dat is één van de doelstellingen van de richtlijn. Het is dus belangrijk dat mannen, echtgenoten en partners net als vrouwen hun gezinsverantwoordelijkheden kunnen nemen zonder daardoor te worden gediscrimineerd.

Advies van de NAR

De staatssecretaris heeft samengewerkt met de minister van Economie en Werk, meer bepaald om rekening te houden met de standpunten die de werkgevers tijdens het onderzoek door de NAR hebben geuit. Zo komt het dat de staatssecretaris en de minister bijvoorbeeld de bepaling inzake het behoud van rechten alleen in de genderwet hebben ingevoegd, en niet in de arbeidswet.

Taalgebruik

De omzetting van de *Work-Life-Balance*-richtlijn heeft tot doel de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. Het is dus belangrijk werknemers zichtbaar te maken in de teksten.

De Raad van State heeft erop gewezen dat dit genderinclusieve taalgebruik niet gebruikelijk is in wetteksten. De Raad van State nodigt uit hierover een structureel debat te houden, maar vraagt tevens nu de wetteksten aan te passen. Dit is dus gebeurd.

In de memorie van toelichting werden de termen echter niet aangepast, omdat de Raad van State dat niet heeft gevraagd. Op deze manier kregen deze termen alsnog de nodige zichtbaarheid.

In de memories van toelichting bij andere wetsontwerpen die genderdiscriminatie moeten bestrijden wordt er gesproken van "*travailleur-se*", en daar heeft de Raad van State ook geen opmerking over gemaakt. Het feit dat wordt voorgesteld een artikel in te voegen om aan te geven dat onder "werknemer" ook vrouwen vallen, toont aan dat het juist niet normaal is dat vrouwen daaronder vallen.

In dezelfde zin heeft de stelling dat het woord "werknemer" neutraal is en in feite zowel naar "werknemers" als naar "werknemers" verwijst, tevens tot gevolg dat mannelijke werknemers onzichtbaar worden gemaakt en dat uiteindelijk geen rekening wordt gehouden met hun specifieke wezen.

IEFH

L'article 15 de la directive impose que les organismes visés dans la directive relative au genre de 2006, parmi lesquels l'IEFH, soient habilités à recevoir les plaintes portant sur une discrimination. Par conséquent, il convient d'habiliter l'IEFH pour l'ensemble des motifs de discrimination visés dans la directive.

M. Creyelman indique que l'article 36 de la loi genre n'est pas modifié mais qu'il s'agit d'une erreur. Cet article est bel et bien modifié, précisément pour faire en sorte de créer un système clair et cohérent permettant à l'IEFH d'ester en justice. Les observations formulées par le Conseil d'État ont été suivies et une précision a été insérée dans le projet de loi final.

Lorsque la victime n'est pas en mesure de donner l'autorisation d'ester en justice parce qu'elle est décédée ou incapable, les règles habituelles en matière de représentation juridique s'appliquent.

Budget

Il n'y a pas de budget supplémentaire prévu pour ce projet de loi en particulier.

Congé de naissance

La possibilité d'automatiser le congé de naissance doit être analysée avec le ministre de l'Économie et du Travail. Cela présenterait l'avantage de ne pas devoir "demander" ce congé à son employeur, et cela permettrait à toutes les mamans de mieux se remettre de leur accouchement, avec leur partenaire à leurs côtés, et aux pères de prendre leur place dans la nouvelle organisation familiale.

Cela permettrait une répartition des tâches plus équilibrée dès la naissance.

Conclusion

Est-ce qu'on pourrait aller plus loin? La réponse est oui. Mais c'est déjà une étape importante. D'autres projets sont en cours de réalisation.

Comme le prévoit l'accord de gouvernement, la loi sur l'écart salarial sera améliorée, en collaboration avec le ministre de l'Économie et du Travail.

Au-delà de l'arsenal législatif, un appel à projets sera lancé au mois de septembre pour augmenter le taux d'emploi là où il est encore assez bas, en particulier celui des femmes en situation de vulnérabilité.

IGVM

Artikel 15 van de richtlijn legt op dat de instellingen zoals bepaald in de gender-richtlijn van 2006, waaronder het IGVM valt, bevoegd moeten zijn om discriminatieklachten in ontvangst te nemen. Het IGVM moet bijgevolg bevoegd gemaakt worden voor alle discriminatiegronden zoals bepaald in de richtlijn.

De heer Creyelman stelt dat artikel 36 van de genderwet niet wordt aangepast, maar dit is een vergissing. Dit artikel wordt wel aangepast, precies om ervoor te zorgen dat er een duidelijk en coherent systeem gecreëerd wordt voor de mogelijkheden van het IGVM om in rechte op te treden. De opmerkingen van de Raad van State werden gevolgd en er werd een verduidelijking aangebracht in het uiteindelijke wetsontwerp.

Wanneer het slachtoffer geen toestemming kan geven om in rechte op te treden, omdat het overleden is of niet bekwaam is, gelden de gewone regels in verband met rechtsvertegenwoordiging.

Budget

Er wordt in geen bijkomend budget voorzien voor dit specifieke wetsontwerp.

Geboorteverlof

De mogelijkheid om het geboorteverlof automatisch toe te kennen, moet worden bekeken met de minister van Economie en Werk. Dat zou als voordeel hebben dat dit verlof niet moet worden "gevraagd" aan de werkgever, en dat moeders beter zouden kunnen herstellen van de bevalling, met hun partner aan hun zijde, alsook dat vaders hun plaats kunnen vinden in de nieuwe gezinsorganisatie.

Dat zou een evenwichtigere taakverdeling post partum bevorderen.

Besluit

Zouden we verder kunnen gaan? Het antwoord is bevestigend. Dit is echter al een belangrijke stap. Momenteel worden nog meer projecten uitgerold.

Overeenkomstig het regeerakkoord zal de wet betreffende de loonkloof worden verbeterd, in samenwerking met de minister van Economie en Werk.

Naast het wettelijk instrumentarium zal in september een projectoproep worden gelanceerd om de werkgelegenheidsgraad te verhogen daar waar die nog vrij laag is, in het bijzonder bij vrouwen in kwetsbare situaties.

La secrétaire d'État invite les membres à voter pour le projet de loi. Son approbation en commission aujourd'hui et en plénière la semaine prochaine permettra de respecter le timing imposé par la directive. Mais surtout, cela offrirait dès le mois d'août une meilleure protection pour toutes les personnes qui veulent entrer dans le monde professionnel et y rester dans de bonnes conditions.

3. Répliques

Mme Kathleen Depoorter (N-VA) juge les réponses de la secrétaire d'État peu convaincantes. Les définitions figurent dans l'exposé des motifs du projet de loi à l'examen, mais elles n'ont pas été reprises dans les articles. La secrétaire d'État soutient que les recommandations du Conseil d'État ont été suivies en ce qui concerne l'usage inclusif du genre, mais on constate que la teneur de l'exposé des motifs est affirmative. L'intervenante estime que c'est déroutant. Cette façon de travailler n'offre pas la sécurité juridique nécessaire.

Le mot "sexe" est-il source d'ambiguïté? L'intervenante juge cela surprenant. Il est clair que l'on souhaitait exclure ce mot du projet de loi.

L'article 23 traite de l'indemnité. La secrétaire d'État déclare que la loi est appliquée. L'intervenante estime que la secrétaire d'État laisse trop de marge. Mme Depoorter craint que cette marge permette aux juges, activistes ou non, d'imposer leurs idées.

Mme Depoorter constate qu'elle n'a pas obtenu de réponse à la question de savoir comment l'écart en matière d'emploi entre la Flandre, d'une part, et la Wallonie et Bruxelles, d'autre part, sera réduit. Il en va de même en ce qui concerne la question de la transparence de l'IEFH. L'intervenante considère qu'il est inouï que cet Institut ne rende pas de comptes au Parlement.

Mme Séverine de Laveleye (Ecolo-Groen) juge ce débat très intéressant. Il est fondamental d'identifier les différents types de discrimination, de les nommer et d'y remédier. Le projet de loi à l'examen traite des responsabilités en matière d'obligations de soins et des types de parentalité. Le projet de loi, l'avis du Conseil d'État et les réponses de la secrétaire d'État fournissent les outils nécessaires pour agir efficacement contre les discriminations auxquelles toute personne peut être confrontée dans la répartition du temps de travail et du temps privé. L'intervenante remercie la secrétaire d'État pour ses réponses claires.

De staatssecretaris roept de leden op het wetsontwerp aan te nemen. Als het vandaag in commissie en volgende week in de plenaire vergadering wordt aangenomen, zal de door de richtlijn opgelegde timing in acht kunnen worden genomen. Bovenal zal daardoor echter vanaf augustus een betere bescherming worden geboden aan alle mensen die de arbeidsmarkt willen betreden en er onder goede voorwaarden aan de slag willen blijven.

3. Replieken

Mevrouw Kathleen Depoorter (N-VA) vindt de antwoorden van de staatssecretaris niet toereikend. In de memorie van toelichting van het wetsontwerp werden de definities meegenomen, maar niet in de artikelen. De staatssecretaris stelt dat voor de woordkeuze van het genderinclusieve taalgebruik de aanbevelingen van de Raad van State gevolgd werden. In de memorie van toelichting daarentegen wordt een statement gemaakt. De spreker vindt dit verwarrend. Deze manier van werken biedt geen rechtszekerheid.

Is het zo dat het woord "geslacht" tot ambiguïteit leidt? De spreker vindt dit een merkwaardige uitspraak. Het woord "geslacht" moest klaarblijkelijk uit het wetsontwerp worden geweerd.

Artikel 23 behandelt de schadevergoeding. De staatssecretaris stelt dat de wet wordt toegepast. De spreker is van mening dat de staatssecretaris te breed werkt; ze laat te veel ruimte voor interpretatie. Mevrouw Depoorter vreest dat al dan niet activistische rechters de mogelijkheid krijgen hun eigen agenda door te drukken.

Mevrouw Depoorter stelt vast dat ze geen antwoord krijgt op de vraag hoe de tewerkstellingskloof tussen Vlaanderen enerzijds en Wallonië en Brussel anderzijds, zal verkleind worden. Er volgde ook geen antwoord op de vraag inzake transparantie binnen het IGVM. De spreker vindt het ongehoord dat er geen verantwoording wordt afgelegd aan het Parlement.

Mevrouw Séverine de Laveleye (Ecolo-Groen) vindt het debat zeer interessant. Het is fundamenteel zich de vraag te stellen welke soorten discriminatie er nu zijn, die te benoemen en ze te verhelpen. Het voorliggende wetsontwerp gaat in op de zorgtaken en op de soorten ouderschap. Het wetsontwerp, het advies van de Raad van State en de antwoorden van de staatssecretaris verschaffen de instrumenten om doeltreffend op te treden tegen discriminatie waarmee iedereen geconfronteerd kan worden bij het invullen van de *Work-Life-Balance*. De spreker dankt de staatssecretaris voor haar duidelijke antwoorden.

M. Patrick Prévot (PS) remercie la secrétaire d'État pour ses réponses. L'intervenant maintient toutefois ses observations antérieures. Il déplore la disparition des mots "paternité" et "co-maternité", qui sont occultés par l'emploi des mots "responsabilités familiales".

La secrétaire d'État a répondu que tout rapport publié par l'IEFH à propos de l'analyse des plaintes devra bien définir les critères afin de faire apparaître la distinction entre la maternité, la paternité et la co-maternité. Ce traitement des données est essentiel, car son absence ne permettrait de disposer que de données brutes et sans valeur.

M. Steven Creyelman (VB) garde un goût amer de la discussion du projet de loi à l'examen. Son sentiment n'a rien à voir avec la lutte des idées, mais bien avec le sentiment que les groupes cibles seront privés du droit de choisir. Si une famille décide, de commun accord, que l'un ou l'autre des partenaires choisira d'éduquer les enfants, ce choix sera considéré comme un choix de moindre valeur, qui plus est si ce choix est opéré par une mère. Or, lorsqu'un homme ou une femme décide de renoncer à sa carrière pour s'occuper de sa famille, ce choix n'est absolument pas dévalorisant. L'intervenant estime que ce choix mérite d'être respecté. M. Creyelman ne peut pas se rallier au discours activiste tenu par certains au sein de cette commission.

Les explications fournies par la secrétaire d'État à propos du calendrier serré pour l'examen du projet de loi sont insensées. En outre, une concertation a été menée avec les régions. La secrétaire d'État sait-elle quand les entités fédérées comptent prendre une décision sur les matières du projet de loi à l'examen qui relèvent de leurs compétences?

La notion de "responsabilités familiales" est une notion générique qui englobe plusieurs autres notions.

L'intervenant renvoie à la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, dont l'article 19/1, §§ 1^{er}, 2 et 3, énumère les congés thématiques.

M. Creyelman estime que si elle souhaite utiliser un vocabulaire inclusif en matière de genre, la secrétaire d'État peut le faire dans l'exposé des motifs. La secrétaire d'État peut évidemment aussi intégrer, dans l'article 5, des définitions pour accroître la lisibilité du texte. Il ne faut toutefois pas considérer que cette suggestion de l'intervenant est une preuve qu'il est nécessaire d'utiliser un texte inclusif en matière de genre. M. Creyelman indique

De heer Patrick Prévot (PS) dankt de staatssecretaris voor haar antwoorden. Toch blijft de spreker bij zijn eerdere opmerkingen. Hij betreurt het verlies van de termen "vaderschap" en "co-moederschap". In de feiten worden deze begrippen onzichtbaar gemaakt door het gebruik van de term "gezinsverantwoordelijkheid".

De staatssecretaris heeft geantwoord dat wanneer het IGVM rapport uitbrengt over de analyse van de klachten, de criteria welomschreven moeten zijn om het onderscheid te zien tussen moederschap, vaderschap en co-moederschap. Deze data processing is essentieel, anders beschikt men enkel over ruwe gegevens die geen waarde hebben.

De heer Steven Creyelman (VB) heeft een wrang gevoel bij de bespreking van dit wetsontwerp. Dit heeft niets te maken met de strijd van ideeën maar wel met de indruk dat de geviseerde doelgroepen het recht op keuze wordt onzegd. Wanneer een gezin in onderling overleg beslist dat deze of gene partner kiest voor de opvoeding van kinderen, dan wordt dit precies als een minderwaardige keuze beschouwd. Dit is zeker het geval wanneer een moeder deze keuze maakt. Wanneer iemand verzaakt aan een carrière, man of vrouw, en kiest voor het gezin, dan is dit helemaal geen minderwaardige keuze. De spreker vindt dat de gemaakte keuze respect verdient. De heer Creyelman kan zich niet vinden in de activistische taal die in de commissie door sommigen wordt gehanteerd.

De door de staatssecretaris verschaftte uitleg over de krappe timing voor de behandeling van het wetsontwerp snijdt geen hout. Verder werd er met de regio's overleg gepleegd. Heeft de staatssecretaris enig idee wanneer de deelstaten landen met hun deelaspecten van dit wetsontwerp?

Het begrip "gezinsverantwoordelijkheden" is een koepelbegrip dat een aantal andere begrippen omvat.

De spreker verwijst naar de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen. In die wet worden in artikel 19/1, onder de §§ 1, 2 en 3, de thematische verloven opgesomd.

De heer Creyelman is van mening dat, wanneer de staatssecretaris genderinclusief taalgebruik wenst te hanteren, zij dit in de memorie van toelichting kan doen. De staatssecretaris kan natuurlijk ook in artikel 5 definities opnemen die de leesbaarheid van de tekst zouden verhogen. Deze suggestie van de spreker kan niet opgevat worden als een bewijs dat het gebruik van een genderinclusieve tekst nodig is. De heer Creyelman

que lorsqu'un texte de loi renvoie aux "travailleurs", cela ne signifie pas que ce texte ne vise que les hommes.

M. Creyelman se dit déçu par les réponses de la secrétaire d'État. Il estime que les observations formulées par le Conseil d'État n'ont pas été suffisamment intégrées dans le projet de loi.

Pour Mme Sofie Merckx (PVDA-PTB), le projet de loi constitue une avancée. L'octroi automatique du congé de paternité est sur la table. Il y a encore du chemin à parcourir étant donné que l'on passe de 20 jours à 15 semaines. L'intervenante attire également l'attention sur la problématique de la rémunération, car lorsqu'un parent prend un congé parental, c'est généralement la femme, la perte de salaire étant plus faible pour la famille. Une autre discrimination entre les hommes et les femmes concerne les pensions. La flexibilité excessive sur le marché du travail risque aussi de porter davantage préjudice aux femmes. L'intervenante constate que certaines mesures qui seront prises par le gouvernement vont perpétuer, voire accroître, l'écart entre les hommes et les femmes. Mme Merckx regrette que la secrétaire d'État ne formule aucune proposition sur l'égalité des femmes et des hommes à la lumière des mesures gouvernementales annoncées.

Mme Els Van Hoof (cd&v) remercie la secrétaire d'État pour la clarification du terme générique "responsabilités familiales". L'intervenante comprend que plusieurs éléments interviennent, comme celui de la personne de référence, qui n'est pas facile à identifier dans le cas de la paternité et de la comaternité. D'où l'utilisation de ce terme générique. La maternité reste un critère distinct, qui est interprété de manière stricte pour n'inclure que la période qui suit l'accouchement. Il est important que, dans ses rapports, l'IEFH établisse une ventilation en fonction de la discrimination.

Il convient en effet que la personne se sente concernée. Il importe que les pères se sentent appelés à déposer une plainte sous la dénomination de "responsabilités familiales". Cet aspect préoccupe quelque peu l'intervenante. Si la législation ne renvoie pas spécifiquement à la personne en question, celle-ci pourrait se sentir moins encline à déposer une plainte. Mme Van Hoof comprend la base théorique, qui est de rendre la loi plus facilement applicable. Il faut toutefois que la personne en question, qui est une victime, soit bien consciente qu'une plainte peut être déposée sur la base de ce critère. L'intervenante demande une solution pour que les bonnes personnes se sentent concernées.

stelt dat wanneer in een wettekst over een "werknemer" wordt gesproken, dit niet betekent dat deze wettekst uitsluitend over mannen gaat.

De heer Creyelman is teleurgesteld in de antwoorden van de staatssecretaris. Hij is de mening toegedaan dat de opmerkingen van de Raad van State onvoldoende werden opgenomen in het wetsontwerp.

Mevrouw Sofie Merckx (PVDA-PTB) vindt het wetsontwerp een stap vooruit. De automatische toekenning van het vaderschapsverlof ligt op tafel. De weg is nog lang want we gaan van 20 dagen naar 15 weken. Dan is er nog de problematiek van het loon want wanneer men ouderschapsverlof neemt, dan is het meestal de vrouw die dit doet want het loonverlies is dan het kleinst voor het gezin. Er is ook nog de discriminatie tussen mannen en vrouwen op het gebied van de pensioenen. Ook de doorgedreven flexibiliteit op de arbeidsmarkt dreigt de vrouwen meer te benadelen. De spreker stelt vast dat een aantal door de regering te nemen maatregelen, de kloof tussen mannen en vrouwen zal bestendigen of zelfs zal vergroten. Mevrouw Merckx vindt het jammer dat de staatssecretaris geen voorstellen formuleert over de gelijkheid van mannen en vrouwen in het licht van de aangekondigde regeringsmaatregelen.

Mevrouw Els Van Hoof (cd&v) dankt de staatssecretaris voor de verduidelijking van de koepelterm "gezinsverantwoordelijkheden". De spreker begrijpt dat er een aantal elementen spelen zoals het element van de referentiepersoon die niet makkelijk te vinden is bij vaderschap en co-moederschap. Vandaar het gebruik van deze overkoepelende term. Moederschap blijft een apart criterium dat strikt wordt geïnterpreteerd, waardoor daar enkel de periode na de bevalling onder valt. Het is belangrijk dat het IGVM in de verslagen de opsplitsing maakt op het vlak van discriminatie.

Het is inderdaad zo dat iemand zich aangesproken moet voelen. Het is belangrijk dat vaders zich aangesproken voelen om onder de benaming "gezinsverantwoordelijkheden" een klacht in te dienen. Dit is toch iets waarover de spreker zich zorgen maakt. Wanneer in de wetgeving niet specifiek wordt verwezen naar de persoon in kwestie, dan voelt die persoon zich misschien minder aangesproken om een klacht in te dienen. Mevrouw Van Hoof begrijpt de theoretische grondslag om de wet makkelijker toepasbaar te maken. Het moet echter voor de persoon in kwestie, die slachtoffer is, duidelijk zijn dat er op basis van dit criterium klacht kan ingediend worden. De spreker vraagt een oplossing opdat de juiste personen zich aangesproken voelen.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

CHAPITRE 1^{ER}

Disposition générale

Article 1^{er}

Cette loi règle une matière visée à l'article 74 de la constitution.

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

CHAPITRE 2

Modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Art. 2

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 2 est adopté par 12 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 3 à 10

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 3 à 10 sont successivement adoptés par 12 voix contre 4.

Art. 11 et 12

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 11 et 12 sont successivement adoptés par 12 voix contre 2 et 2 abstentions.

Art. 13 à 18

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 13 à 18 sont successivement adoptés par 12 voix contre 4.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

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

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

HOOFDSTUK 2

Wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

Art. 2

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 2 wordt aangenomen met 12 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 3 tot 10

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 3 tot 10 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 4 stemmen.

Art. 11 en 12

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 11 en 12 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

Art. 13 tot 18

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 13 tot 18 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 4 stemmen.

Art. 19 à 21

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 19 à 21 sont successivement adoptés par 12 voix contre 2 et 2 abstentions.

CHAPITRE 3

**Modification de la loi du 16 décembre 2002
portant création de l'Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes**

Art. 22

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

L'article 22 adopté par 12 voix contre 4.

Art. 23 et 24

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

Les articles 23 et 24 sont successivement adoptés par 12 voix contre 2 et 3 abstentions.

*
* *

À la demande de *Mme Kathleen Depoorter (N-VA)* et de *M. Steven Creyelman (VB)*, la commission procédera, en application de l'article 83.1 du Règlement, à une deuxième lecture des articles adoptés du projet de loi.

Les rapporteuses,

Eva PLATTEAU
Laurence HENNUY

Le président,

Thierry WARMOES

Art. 19 tot 21

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 19 tot 21 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 2 stemmen en 2 onthoudingen.

HOOFDSTUK 3

**Wijziging van de wet van 16 december 2002
houdende oprichting van het Instituut
voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**

Art. 22

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Artikel 22 wordt aangenomen met 12 tegen 4 stemmen.

Art. 23 en 24

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

De artikelen 23 en 24 worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 2 stemmen en 3 onthoudingen.

*
* *

Op verzoek van *mevrouw Kathleen Depoorter (N-VA)* en de *heer Steven Creyelman (VB)* zal de commissie, met toepassing van artikel 83.1 van het Reglement, overgaan tot een tweede lezing van de aangenomen artikelen van het wetsontwerp.

De rapportrices,

Eva PLATTEAU
Laurence HENNUY

De voorzitter,

Thierry WARMOES