

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 januari 2003

MEDEDELING AAN HET PARLEMENT (*)

- van Conventie nr. 183 over de
moederschapsbescherming
- en van Aanbeveling nr. 191 over de
moederschapsbescherming

REGERINGSVERKLARING

DAMES EN HEREN,

Overeenkomstig artikel 19, paragrafen 5 en 6 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie is de regering gehouden de door de Internationale Arbeidsconferentie aangenomen internationale oorkonden, aan het Parlement mee te delen binnen de termijn van één jaar of, uitzonderlijk, anderhalf jaar na de sluiting van de zitting van de Conferentie.

Deze verklaring heeft betrekking op de houding die de regering wenst te nemen ten aanzien van de teksten die werden aangenomen in de loop van de 88^{ste} zitting, die in Genève plaatsvond van 30 mei tot 15 juni 2000.

Het gaat om volgende juridische instrumenten:

- Conventie nr. 183 over de moederschapsbescherming,
- Aanbeveling nr. 191 over de moederschapsbescherming.

(*) De teksten van het Verdrag en van de Aanbeveling werden ter Griffee van de Kamer neergelegd.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 janvier 2003

COMMUNICATION AU PARLEMENT (*)

- de la Convention n° 183 sur la protection de la
maternité
- de la Recommandation n° 191 sur la protection
de la maternité

DÉCLARATION GOUVERNEMENTALE

MESDAMES, MESSIEURS,

Aux termes de l'article 19, §5 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, le Gouvernement est tenu de faire connaître au Parlement les instruments internationaux adoptés par les Conférences générales annuelles, dans un délai d'un an après la clôture de la session de la Conférence, ou exceptionnellement d'un an et demi.

La présente déclaration porte sur l'attitude que compte prendre le Gouvernement à l'égard des textes qui ont été adoptés au cours de la 88^{ème} session qui s'est tenue à Genève du 30 mai au 15 juin 2000.

Ces textes sont:

- la Convention n° 183 sur la protection de la maternité;
- la Recommandation n° 191 sur la protection de la maternité.

(*) Les textes de la Convention et de la Recommandation sont déposés au Greffe de la Chambre.

AGALEV-ECOLO	:	Anders gaan leven / Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
FN	:	Front National
MR	:	Mouvement Réformateur
PS	:	Parti socialiste
cdH	:	Centre démocrate Humaniste
SP.A	:	Socialistische Partij Anders
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000 :	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 50 0000/000 :	Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (op wit papier, bevat ook de bijlagen)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (sur papier blanc, avec les annexes)
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (op groen papier)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (sur papier vert)
CRABV :	Beknopt Verslag (op blauw papier)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (sur papier bleu)
PLEN :	Plenum (witte kaft)	PLEN :	Séance plénière (couverture blanche)
COM :	Commissievergadering (beige kaft)	COM :	Réunion de commission (couverture beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
<i>Bestellingen :</i>		<i>Commandes :</i>	
Natieplein 2		Place de la Nation 2	
1008 Brussel		1008 Bruxelles	
Tel. : 02/ 549 81 60		Tél. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.deKamer.be		www.laChambre.be	
e-mail : publicaties@deKamer.be		e-mail : publications@laChambre.be	

Conventie nr. 183 over de moederschapsbescherming

De Conventie werd aangenomen met 304 stemmen voor, 22 tegen en 133 onthoudingen.

Conventie 183 herzielt Conventie 103 over de moederschapsbescherming die in 1952 werd aangenomen. Zij heeft betrekking op alle vrouwen die in ondergeschikt verband arbeidsprestaties verrichten en regelt:

- de bescherming van de gezondheid,
- het moederschapsverlof,
- het verlof omwille van ziekte of verwikkelingen,
- de prestaties waarop vrouwen recht hebben,
- de bescherming van de arbeidspost en de non-discriminatie,
- de borstvoeding.

Aanbeveling nr. 191 over de moederschapsbescherming

De aanbeveling werd goedgekeurd met 315 stemmen voor, 16 tegen en 108 onthoudingen.

De aanbeveling heeft hetzelfde toepassingsgebied als de conventie over de moederschapsbescherming en vult de Conventie aan door aan de regeringen de weg te wijzen in welke zin hun regelgeving inzake moederschapsbescherming verder moet evolueren.

Daarnaast bevat de aanbeveling eveneens een aantal bepalingen over aanverwante verloven, zoals vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, adoptieverlof.

Onderzoek van de Conventie

Conventie nr. 183 kent 21 artikelen en een preambule.

De preambule heeft geen dwingend karakter.

Het toepassingsgebied (artikelen 1 en 2)

Artikel 1 omschrijft het begrip «vrouw» als elke persoon van het vrouwelijk geslacht, zonder enig onderscheid. Het begrip «kind» is elk kind, zonder enig onderscheid.

Convention n° 183 sur la protection de la maternité

La convention a été adoptée par 304 voix pour, 22 contre et 133 abstentions.

La convention n°183 constitue la révision de la convention n°103 sur la protection de la maternité adoptée en 1952. Elle concerne toutes les femmes qui effectuent des prestations de travail sous un lien de subordination et traite :

- de la protection de la santé ;
- du congé de maternité ;
- des congés de maladie ou de complications ;
- des prestations assurées aux femmes ;
- de la protection de l'emploi et de la non-discrimination ;
- des pauses d'allaitement.

Recommandation n° 191 sur la protection de la maternité

La recommandation a été adoptée par 315 voix pour, 16 contre, 108 abstentions.

La recommandation n°191, dont le champ d'application est similaire à celui de la convention sur la protection de la maternité, complète la convention en énonçant les dispositions destinées à guider les gouvernements dans l'application de la politique nationale relative à la protection de la maternité.

La recommandation contient également des dispositions concernant les types de congés apparentés (congé de paternité, congé parental, congé d'adoption).

Examen de la convention

La convention n°183 est composée de 21 articles et un préambule.

Le préambule n'a aucune force obligatoire.

Champ d'application (article 1 et 2)

L'article 1^{er} définit le terme femme comme devant s'appliquer à toute personne de sexe féminin, sans discrimination quelle que soit. Le terme enfant s'applique à tout enfant sans discrimination.

Artikel 2 verduidelijkt dat het moet gaan om vrouwen die worden tewerkgesteld. Deze terminologie is in meerdere conventies van de IAO terug te vinden en betekent dat het moet gaan om personen die in het kader van een arbeidsrelatie werken en die dus in ondergeschikt verband arbeid presteren. Lidstaten, die de conventie ratificeren, hebben de mogelijkheid om beperkte categorieën van werknemers volledig of gedeeltelijk uit te sluiten zo de toepassing van de conventie op deze personen bijzondere problemen zou veroorzaken.

Het toepassingsgebied van de Belgische regelgeving inzake moederschapsbescherming is conform met dat van de conventie. De Belgische regelgeving is niet alleen van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst, maar ook op de werknemers die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder gezag van een ander persoon.

Geen enkele categorie werd uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Bescherming van de gezondheid (artikel 3)

Op basis van artikel 3 moet een lidstaat maatregelen treffen waardoor zwangere werknemers of werknemers die hun kind zogen geen arbeid moeten verrichten die door de bevoegde overheid of na een risico-evaluatie als nadelig voor hun gezondheid of voor die van hun kind wordt beschouwd.

Onze regelgeving is conform deze bepaling. De artikelen 41 tot 44 van hoofdstuk V van de arbeidswet van 16 maart 1971 beschermen zwangere werknemers, werknemers die pas zijn bevallen en werknemers die hun kind zogen tegen de schadelijke effecten die het gevolg zijn van risico's waaraan ze zich blootstellen tijdens het werk.

Moederschapsverlof (artikel 4)

Artikel 4 van de conventie bepaalt dat het moederschapsverlof ten minste veertien weken moet duren.

Dit verlof moet ten minste een periode van zes weken verplichte rust kennen na de bevalling. Laat de geboorte op zich wachten, dan moet het prenataal verlof worden verlengd zonder dat dit een invloed heeft op de duur van het verplicht postnataal verlof.

L'article 2 fixe le champ d'application à toutes les femmes « employées ». Le terme « employé », qui figure dans de nombreuses conventions de l'OIT, désigne les personnes qui travaillent dans le cadre d'une relation d'emploi et donc sous un lien de subordination. La possibilité est donnée à l'Etat membre qui ratifie la convention d'exclure totalement ou partiellement, des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux.

Dans notre pays, le champ d'application des dispositions relatives à la protection de la maternité est conforme à la convention puisqu'il vise toutes les travailleuses qui travaillent dans les liens d'un contrat de travail mais également celles qui, sans être dans les liens d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

Aucune catégorie de travailleuses n'est exclue du champ d'application.

Protection de la santé (article 3)

L'article 3 de la convention impose à l'Etat membre d'adopter des mesures afin que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable pour leur santé ou celle de l'enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte des risques.

Notre réglementation est conforme à cette disposition. Les articles 41 à 44, du chapitre V de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ont pour objet de protéger les travailleuses enceintes, accouchées et allaitantes contre les effets nuisibles découlant des risques auxquelles elles peuvent être exposées pendant le travail.

Congé de maternité (article 4)

L'article 4 de la convention prévoit que la femme doit bénéficier d'un congé de maternité de 14 semaines au moins.

Il est également prévu que ce congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement. En cas de naissance tardive il est prévu que la durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée, sans réduction de la période de congé obligatoire postnatal.

Ons land kent een moederschapsverlof van 15 weken (17 weken in het geval van een meerling). Dit verlof kent een verplichte periode van 9 weken: één week voor de bevalling en 8 weken na de bevalling. Laat de geboorte op zich wachten, dan wordt het prenataal verlof automatisch verlengd tot op de dag van de bevalling. Dit verlof wordt niet aangerekend op het verplicht postnataal verlof.

Verlof in geval van ziekte of verwikkelingen (artikel 5)

Op voorlegging van een medisch getuigschrift moet voor of na de moederschapsrust een verlof worden toegerekend in geval van ziekte, verwikkelingen of risico op verwikkelingen die voortvloeien uit de zwangerschap of de bevalling.

De Belgische regelgeving is in overeenstemming met deze bepaling vermits buiten de periode van het moederschapsverlof elke arbeidsongeschiktheid in aanmerking komt ook al vloeit die ongeschiktheid voort uit de zwangerschap of de bevalling.

Prestaties (artikelen 6 en 7)

Artikel 6 bepaalt dat vrouwen die hun moederschapsverlof opnemen of vrouwen die van het werk afwezig zijn omwille van ziekte, verwikkelingen of risico op verwikkelingen die voortvloeien uit zwangerschap of bevalling recht hebben op uitkeringen.

Het bedrag van de uitkeringen moet haar toelaten om te voorzien in haar onderhoud en dat van haar kind. In geval van moederschapsverlof mogen de uitkeringen niet lager liggen dan 2/3 van het vorig loon van de vrouw of van het loon dat in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen.

Naast uitkeringen hebben moeder en kind eveneens recht op medische prestaties overeenkomstig de nationale wetgeving.

Artikel 6 stelt eveneens dat de financiering van de uitkeringen moet gebeuren op basis van een verplichte sociale verzekering of door voorheffing op de openbare fondsen.

Artikel 7 behandelt de situatie van de lidstaten met een onvoldoende ontwikkelde economie en sociaal-zekerheidssysteem.

Dans notre pays, le congé de maternité est de 15 semaines (17 semaines en cas de naissances multiples). Ce congé comprend une période obligatoire de 9 semaines, une semaine avant l'accouchement et 8 semaines après l'accouchement. Il est prévu qu'en cas d'accouchement tardif, le congé prénatal est prolongé automatiquement jusqu'à la date réelle de l'accouchement. Cette prolongation n'est pas imputée sur le congé postnatal obligatoire.

Congé en cas de maladie ou de complications (article 5)

En cas de maladie, complications ou risques de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement, avant ou après le congé de maternité, l'article 5 impose qu'un congé soit accordé à la travailleuse sur présentation d'un certificat médical.

La réglementation belge est conforme sur ce point puisque, en dehors des périodes de congé de maternité, toute incapacité de travail, est prise en considération en ce compris l'incapacité qui ne découle pas de la grossesse ou de l'accouchement.

Prestations (articles 6 et 7)

L'article 6 prévoit que les femmes qui s'absentent dans le cadre du congé de maternité et du congé pour maladie ou complications dues à la grossesse ou à l'accouchement, ont droit à des prestations en espèces.

Le niveau des prestations doit permettre à la femme de subvenir à son entretien et à celui de son enfant. Dans le cas du congé de maternité les prestations en espèces ne peuvent être inférieures à 2/3 du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

Outre des prestations financières, des prestations médicales doivent être assurées à la mère et à son enfant, conformément à la législation nationale.

Ce même article 6 prévoit que les prestations financières doivent en principe être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvements sur des fonds publics.

Enfin l'article 7 concerne le taux des prestations en espèce dans les Etats dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés.

De Belgische sociale zekerheidsregeling is conform met de voorschriften van de conventie terzake. De uitkering tijdens het moederschapverlof ligt zelfs hoger dan de 2/3-regeling voorgeschreven door de conventie en tijdens de periodes van ziekte, verwikkelingen of kans op verwikkelingen als gevolg van zwangerschap of bevalling is het gewone regime van arbeidsongeschiktheid in geval van ziekte of ongeval van toepassing.

Sinds de solidarisering van de moederschapsverzekering worden de kosten van de Belgische regeling ook gespreid over alle werkgevers. Ook deze regeling beantwoordt aan de bekommernis die in dit artikel van de Conventie wordt uitgedrukt.

Bescherming van werkgelegenheid en non-discriminatie (artikelen 8 en 9)

Een werkgever mag een vrouw niet ontslaan tijdens haar zwangerschap, tijdens het moederschapverlof, tijdens de periode van ziekte bedoeld in artikel 5 van de conventie of gedurende een door de lidstaat vast te stellen periode die volgt op haar terugkeer uit haar moederschapverlof, tenzij om redenen die geen verband houden met de zwangerschap, de geboorte van het kind en de gevolgen ervan of de borstvoeding.

Dit artikel stelt eveneens dat op het einde van het moederschapverlof de vrouw dezelfde post moet terugvinden of een gelijkwaardige post met eenzelfde loon.

Artikel 9 vraagt dat elke lidstaat maatregelen moet goedkeuren die moeten waarborgen dat het moederschap geen aanleiding geeft tot discriminatie inzake werkgelegenheid, met inbegrip van toegang ertoe. Tot deze maatregelen behoren onder meer het verbod om een vrouw bij haar aanwerving te onderwerpen aan een zwangerschapstest of een getuigschrift voor te leggen waaruit blijkt of zij al dan niet zwanger is. De nationale wetgeving krijgt wel de mogelijkheid om uitzonderingen te voorzien wanneer het gaat om werken die door de nationale wet geheel of gedeeltelijk verboden zijn voor zwangere vrouwen of vrouwen die borstvoeding geven of die een erkend risico inhouden voor de gezondheid van de vrouw en haar kind.

Ons land kent een bescherming tegen ontslag door de werkgever. Een ontslag is enkel mogelijk wanneer er motieven zijn vreemd aan de zwangerschap of de bevalling. Deze bescherming begint vanaf het ogenblik dat de vrouw haar werkgever heeft ingelicht over haar

La réglementation de la sécurité sociale belge est conforme avec le prescrit de la convention à ce propos. Les indemnités durant le congé de maternité sont même supérieures aux 2/3 imposés par la convention et durant les périodes de maladie, complications ou risques de complications dues à la grossesse ou à l'accouchement le régime ordinaire de l'incapacité de travail en cas de maladie ou d'accident est d'application.

Depuis la solidarisation de l'assurance maternité, les coûts résultants de la réglementation belge ont été répartis sur l'ensemble des employeurs. Cette réglementation répond donc également au souci imposé par cet article de la Convention.

Protection de l'emploi et non-discrimination (articles 8 et 9)

L'article 8 dispose qu'il est interdit de licencier une femme pendant sa grossesse, pendant le congé de maternité, le congé de maladie prévu à l'article 5 de la convention ou pendant une période suivant son retour à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs étrangers à la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement.

Cet article impose également, qu'à l'issue de son congé de maternité, la femme retrouve le même poste de travail ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

L'article 9 impose à l'Etat membre de prendre les mesures nécessaires afin que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, en ce compris l'accès à l'emploi. Parmi ces mesures figure notamment l'interdiction, dans le cadre de la procédure de recrutement, de soumettre la femme à un test de grossesse, ou d'imposer qu'elle fournisse un certificat médical attestant ou non de la grossesse. La législation nationale peut toutefois l'autoriser afin de prévoir une exception dans le cas de travaux interdits aux femmes enceintes ou allaitantes ou de travaux comportant des risques.

Dans notre pays une protection contre le licenciement est prévue dans le cadre de la protection de la maternité, sauf si le licenciement est dû à des motifs étrangers à la grossesse ou à l'accouchement. Cette protection commence dès l'instant où l'employeur est

toestand en houdt op te bestaan één maand nadat de vrouw haar moederschapverlof heeft opgenomen.

De Belgische regelgeving garandeert voor het overige dat een vrouw haar vroegere post opnieuw inneemt en dat moederschap geen bron van discriminatie vormt.

In zijn advies nr. 1.377 stelt de Nationale Arbeidsraad vast dat de actuele reglementering van het moederschapverlof globaal genomen een evenwichtige bescherming voor de (aanstaande) moeder en haar kind voorziet en als dusdanig met de doelstellingen van de conventie van de IAO in overeenstemming is.

In datzelfde advies vraagt de Nationale Arbeidsraad om het principiële verbod op een zwangerschapstest of op een getuigschrift dat een eventuele zwangerschap attesteert in de wetgeving in te schrijven en om de nodig geachte afwijkingen in de wetgeving te omschrijven.

Moeders die borstvoeding geven (artikel 10).

Een werkneemster die haar kind zoogt, heeft recht op één of meerdere pauzes per dag of op een dagelijkse arbeidsduurvermindering om haar kind te zogen.

Elke lidstaat zal in haar regelgeving de periode kunnen vastleggen tijdens dewelke de borstvoedingspauzes of de dagelijkse arbeidsduurvermindering wordt toegestaan, het aantal en de duur van deze pauzes, alsook de modaliteiten van de dagelijkse arbeidsduurvermindering. Deze pauzes of de dagelijkse arbeidsduurvermindering gelden als arbeidstijd en moeten als zodanig worden beloond.

Wil België de Conventie ratificeren, dan zal de Belgische regelgeving dit punt moeten regelen voor alle werkneemsters die door de Conventie worden bedoeld.

Periodiek onderzoek, tenuitvoerlegging en slotbepalingen (artikelen 11 tot 21)

Artikel 11 stelt dat elke lidstaat periodiek moet nagaan of het gepast is de duur van het verlof te verlengen of het bedrag van de uitkeringen te verhogen.

De artikelen 12 en tot 21 behandelen de tenuitvoerlegging, de ratificatie, de opzegging van de Conventie en de gevolgen.

informé de la grossesse et prend fin au terme du délai d'un mois après le congé de maternité.

Par ailleurs, la réglementation belge garantit à la femme enceinte de retrouver son poste de travail ou un poste équivalent et que la maternité ne soit une source de discrimination.

Le Conseil constate dans l'avis n° 1377 que la réglementation actuelle du congé de maternité telle qu'elle existe en Belgique prévoit, dans son ensemble, une protection équilibrée de la (future) mère et de son enfant et que, en tant que telle elle est en conformité avec les objectifs de la convention de l'OIT.

Dans **ce même** avis, le Conseil national du Travail demande que l'interdiction de principe d'un test de grossesse ou d'un certificat médical attestant d'une éventuelle grossesse soit inscrite dans la législation belge et que les dérogations jugées nécessaires soient décrites dans la réglementation.

Mères qui allaitent (article 10)

La convention prévoit dans son article 10 le droit pour la femme allaitante à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail afin qu'elle puisse allaiter son enfant.

Il appartiendra à la législation de chaque Etat de prévoir la période durant laquelle les pauses ou la réduction du temps de travail sont permises, le nombre et la durée des pauses d'allaitement et les modalités de la réduction journalière du travail. Les pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées.

La Belgique doit adapter sa réglementation sur ce point pour tous les travailleurs visés par la Convention si elle souhaite ratifier la convention.

Examen périodique, mise en œuvre et dispositions finales (articles 11 à 21)

L'article 11 impose à Etat membre d'examiner périodiquement l'opportunité d'étendre le congé de maternité et d'augmenter le taux des prestations.

Les articles 12 à 21 traitent de la mise en œuvre, des procédures de ratification et de dénonciation de la convention ainsi que de leurs effets.

Onderzoek van de aanbeveling

De aanbeveling heeft hetzelfde toepassingsgebied als de Conventie.

Moederschapsverlof

De aanbeveling stelt voor de duur van het verlof voor iedereen te verlengen tot 18 weken en het verlof te verlengen bij de geboorte van meerlingen. De vrouw zou de mogelijkheid moeten hebben om zelf het ogenblik te kiezen waarop het niet-verplicht gedeelte van het prenataal verlof begint te lopen.

Onze regelgeving bepaalt dat bij de geboorte van een meerling het moederschapsverlof met twee weken wordt verlengd. De vrouw kan haar prenataal verlof laten ingaan vanaf de zevende week voor de vermoedelijk bevallingsdatum (negende week in geval van meerlingen). Het is de werkneemster die bepaalt wanneer het facultatief gedeelte van het verlof zal ingaan; zij kan het facultatief gedeelte van het prenataal verlof geheel of gedeeltelijk uitstellen tot na de verplichte bevallingsrust.

Prestaties

De aanbeveling stelt voor het bedrag van de uitkeringen tijdens de periode van moederschapsrust en tijdens de periode van ziekte, verwikkelingen of risico op verwikkelingen die voortvloeien uit de zwangerschap of de bevalling te verhogen, zodat er geen loonverlies is voor de vrouw.

De aanbeveling preciseert de inhoud van de medische prestatie, zoals vermeld in artikel 6,§7 van de Conventie. Het gaat om medische verzorging door een arts, een specialist of een vroedvrouw; verblijf in het ziekenhuis of een verzorgingsinstelling, farmaceutische en medische benodigdheden, chirurgische verzorging en tandverzorging.

In België is het bedrag van de uitkering dat door het RIZIV wordt betaald tijdens het moederschapsverlof vastgesteld op 82% van het onbegrensd loon tijdens de eerste dertig dagen; dit stemt ongeveer overeen met het netto-loon. Vanaf de eenendertigste dag bedraagt het loon 75% van het begrens loon.

Examen de la recommandation

Le champ d'application de la recommandation est similaire à celui de la convention.

Congé de maternité

Il est recommandé que la durée du congé de maternité soit portée à 18 semaines ; que le congé de maternité soit prolongé en cas de naissances multiples et que la femme puisse librement choisir le moment où elle entend prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité.

Notre réglementation prévoit déjà une augmentation du congé de maternité de deux semaines en cas de naissance multiple. Par ailleurs la travailleuse a la possibilité de prendre son congé prénatal à partir de la septième semaine avant l'accouchement (neuvième semaine en cas de naissances multiples). C'est à la travailleuse qu'il appartient de décider quand ce congé prénatal facultatif prend cours, par ailleurs elle peut décider de reporter soit une partie de ce congé, soit l'entièreté (hormis la semaine obligatoire qui précède l'accouchement) après le congé postnatal.

Prestations

La recommandation prévoit que les prestations en espèce auxquelles la femme a droit pendant son congé de maternité et la période de maladie ou de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement soient, quand cela est possible, portées à un montant égal à la totalité du gain antérieur.

La recommandation précise d'autre part, le contenu des prestations médicales qui devraient être prévues, conformément à l'article 6, paragraphe 7 de la convention : soins médicaux par un médecin, un spécialiste ou une sage-femme ; séjour dans un hôpital ou autre établissement de soins, fournitures pharmaceutiques et médicale ; soins dentaires et chirurgicaux.

Actuellement dans notre pays, les indemnités relatives au congé de maternité prises en charge par l'INAMI s'élèvent à 82% de la rémunération perdue non plafonnée, pendant les trente premiers jours, ce qui se rapproche de la rémunération nette de la travailleuse, et 75% de la rémunération perdue plafonnée à partir du trente et unième jour.

De Belgische regelgeving is conform met wat de aanbeveling voorstelt inzake medische prestaties

Financiering van de prestaties

De bijdragen die in het kader van de verplichte verzekering worden voorzien, moeten betaald worden over het geheel van de loontrekkenden, zonder onderscheid naar geslacht.

De Belgische regelgeving is conform deze bepaling.

Bescherming van werkgelegenheid en non-discriminatie

De aanbeveling vraagt dat de vrouw haar arbeidspost (of een gelijkwaardige post) opnieuw inneemt na een periode van ziekte, verwikkelingen of risico op verwikkelingen die voortvloeien uit de zwangerschap of de bevalling.

De periode van afwezigheid omwille van ziekte, verwikkelingen of risico op verwikkelingen die voortvloeien uit de zwangerschap of de bevalling en omwille van moederschapsverlof zouden als een periode van dienstactiviteit moeten worden beschouwd.

Onze Belgische regelgeving is in overeenstemming met deze bepaling.

Bescherming van de gezondheid.

De aanbeveling voorziet in een risico-evaluatie van de arbeidspost met het oog op het verzekeren van de veiligheid en gezondheid van de zwangere en zogende werkneemster.

Wanneer er een ernstig risico is moeten maatregelen worden genomen om het risico te verwijderen of moet men de arbeidspost aanpassen; de werkneemster een andere post aanbieden is een andere mogelijkheid en wanneer dit niet mogelijk is moet zij aanspraak kunnen maken op een verlof dat vergoed wordt.

De aanbeveling noemt een aantal gevallen op die in aanmerking komen voor dergelijke maatregelen:

- elk zwaar werk waarbij het noodzakelijk is manueel lasten te heffen, te vervoeren, te trekken of te duwen;
- elk werk waarbij de vrouw wordt blootgesteld aan biologische of fysische agentia die een gevaar kunnen betekenen voor haar voortplantingsfuncties;

Notre réglementation est par ailleurs conforme à la recommandation en ce qui concerne les prestations médicales.

Financement des prestations

Les cotisations dues dans le cadre de l'assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité devraient être payées d'après le nombre total des salariés, sans distinction de sexe.

Notre réglementation est conforme à ce point de la recommandation.

Protection relative à l'emploi et non-discrimination

La recommandation prévoit que la femme doit retrouver son emploi ou un poste équivalent à l'issue du congé de maladie ou de complications due à la grossesse ou à l'accouchement.

Enfin il est également prévu que la période d'absence dans le cadre du congé de maternité et du congé de maladie ou de complications due à la grossesse ou à l'accouchement, devrait être considéré comme une période de service.

Notre réglementation est conforme à ces points de la recommandation.

Protection de la santé

La recommandation prévoit qu'un système d'évaluation des risques soit mis en place concernant le lieu de travail, afin de préserver la santé et la sécurité de la femme enceinte et allaitante.

Elle préconise également qu'en cas de détection d'un risque significatif des mesures soient prises afin d'éliminer le risque ou d'adapter les conditions de travail, soit afin de transférer la travailleuse vers un autre poste ou lorsque cela n'est pas possible de lui accorder un congé rémunéré.

La recommandation cite un certain nombre de cas dans lesquels ces mesures devraient être adoptées :

- travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement ;
- travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux ;

- elk werk waarbij in het bijzonder een beroep wordt gedaan op de evenwichtszin;
- elk werk waarbij een fysieke inspanning wordt vereist, omwille van lang zittend of staand werk, extreme temperaturen of trillingen.

Op voorlegging van een geneeskundig getuigschrift zou een zwangere of zogende vrouw ook geen nacht-arbeid moeten verrichten, wanneer dit schadelijk is gelet op haar toestand.

De vrouw moet haar arbeidspost opnieuw kunnen innemen wanneer er geen risico meer is voor haar gezondheid.

Tot slot moet een werkneemster van het werk afwezig kunnen zijn om medische onderzoeken te kunnen ondergaan.

De Belgische wetgeving is met deze bepaling in overeenstemming; de arbeidswet van 16 maart 1971, zoals gewijzigd door de wet van 3 april 1995, heeft de bedoeling om werkneemsters die zwanger of bevallen zijn of die hun kind zogen te beschermen tegen de risico's waarmee zij in het kader van hun werk worden geconfronteerd. In samenwerking met de arbeidsgeneesheer moet de werkgever een risico-evaluatie doen ten aanzien van zijn personeelsleden. Preventieve maatregelen, aangepast aan de specifieke toestand van de werkneemster moeten worden genomen wanneer uit de risico-evaluatie blijkt dat de werkneemster zich blootstelt aan agentia of arbeidsvoorwaarden kent die een risico inhouden.

Volgende maatregelen kunnen dan worden genomen: tijdelijke aanpassing van de arbeidsvoorwaarden of de arbeidstijd, een andere arbeidspost en wanneer dit alles niet mogelijk is een verlof (schorsing van de uitvoering van prestaties).

Maatregelen werden eveneens genomen om ervoor te zorgen dat een zwangere werkneemster of een werkneemster die haar kind zoogt, geen nacht-arbeid moet verrichten.

Een zwangere werkneemster heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om een prenataal onderzoek te ondergaan wanneer dit buiten de werktijden niet mogelijk is.

Moeders die borstvoeding geven

De aanbeveling stelt dat het aantal en de duur van de pauzes mits voorlegging van een geneeskundig ge-

- travail faisant appel au sens de l'équilibre ;
- travail exigeant un effort physique.

Il est également prévu que sur présentation d'un certificat médical, la femme enceinte ou allaitante ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit, lorsque celui-ci est mauvais pour son état.

La femme devrait reprendre son poste de travail dès que celui-ci ne comporte plus de risque pour sa santé.

Enfin la femme devrait avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail pour se soumettre à des examens médicaux.

Notre réglementation paraît entièrement conforme à ces points de la recommandation, la loi du 16 mars 1971, telle que modifiée par la loi du 3 avril 1995, à pour objet de protéger la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante contre les risques auxquelles elle est confrontée dans le cadre de son travail. Dans ce cadre l'employeur est tenu d'effectuer, en collaboration avec le médecin du travail, une évaluation des risques pour tous les membres de son personnel. Des mesures préventives adaptées au cas spécifique de la travailleuse doivent être prises dans le cas où l'évaluation aurait révélé une exposition à des agents ou des conditions de travail représentant un risque.

Ces mesures sont : aménagement temporaire des conditions de travail ou du temps de travail ; changement de poste de travail ou si cela n'est pas possible suspension du contrat de travail.

D'autre part des mesures ont été prises afin que la travailleuse enceinte ou allaitante ne soit pas tenue d'effectuer un travail de nuit.

Enfin la possibilité existe pour la femme enceinte de s'absenter de son travail afin de se rendre aux examens médicaux prénataux qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail.

Mères qui allaitent

La recommandation prévoit que le nombre et la durée des pauses d'allaitement puissent être adaptés aux

tuigschrift, zou moeten kunnen aanpast worden aan bijzondere behoeften. Mits akkoord van de werkgever zou de werkneemster de dagelijkse rustpauzes in één keer kunnen nemen onder de vorm van een vermindering van de arbeidstijd. Voor zover dit mogelijk is zouden voorzieningen moeten worden ingericht hetzij op de arbeidsplaats, hetzij in de nabijheid ervan.

Aanverwante verloven

In geval van overlijden van de moeder nog voor het postnataal verlof verstreken is, zou de vader het recht moeten hebben om dit verlof over te nemen.

In geval van hospitalisatie van de moeder na de bevalling, zou de vader het nog niet opgenomen gedeelte van het moederschapsverlof moeten kunnen opnemen om voor zijn kind te zorgen.

Daarnaast zouden vader en moeder recht moeten hebben op een ouderschapsverlof; de modaliteiten en de duur van dit verlof worden door de nationale wetgeving vastgesteld.

Ouders die een kind adopteren zouden eveneens aanspraak moeten kunnen maken op een ouderschapsverlof.

Onze regelgeving kent reeds de omzetting van het moederschapsverlof, dat nog niet werd opgenomen, in een vaderschapsverlof in geval van overlijden van de moeder of in geval van hospitalisatie. Op die manier kan de vader voor zijn kind zorgen.

Ouderschapsverlof bestaat eveneens en kan in geval van geboorte of adoptie worden opgenomen zowel door mannen als door vrouwen.

Conclusie

België kan Conventie nr. 183 over de moederschapsbescherming niet onmiddellijk ratificeren.

De Belgische regelgeving is niet volledig conform met de Conventie; de bepalingen inzake borstvoedingspauzes en het ontbreken van een algemeen verbod op het vragen van een zwangerschapstest of een getuigschrift dat een eventuele zwangerschap attesteert staan op dit ogenblik een ratificatie in de weg.

besoins particuliers sur base d'une attestation médicale ; qu'avec l'accord de l'employeur et de la travailleuse, les pauses quotidiennes puissent être prises en une fois sous forme de réduction du temps de travail ; lorsque cela est réalisable des structures pour l'allaitement des enfants devraient être mises en place, soit sur le lieu de travail soit à proximité.

Types de congés apparentés

La recommandation prévoit qu'en cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal, le père devrait avoir droit à un congé d'une durée équivalente à la période restant à courir du congé postnatal.

En cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, le père devrait pouvoir bénéficier, pour s'occuper de l'enfant, d'un congé d'une durée équivalente à la période restant à courir.

En outre le père et la mère devraient pouvoir bénéficier d'un congé parental après le congé de maternité ; les modalités, la durée de ce congé devraient être déterminées par la législation nationale.

Enfin un système de protection similaire à celui prévu par la convention en matière de congé, de prestations et protection de l'emploi devrait être mis en place pour les parents adoptants.

Notre réglementation prévoit déjà une conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère pendant le congé de maternité, afin de permettre au père de prendre soin de l'enfant.

Le droit à un congé parental existe et est ouvert aussi bien aux femmes qu'aux hommes, en cas de naissance ou d'adoption.

Conclusion

Le Gouvernement sera en mesure de ratifier la convention n°183 dès que la Belgique aura adapté sa législation concernant les pauses d'allaitement pour tous les travailleurs visés par la Convention et aura adopté une réglementation relative à l'interdiction générale de demander un test de grossesse ou un certificat médical attestant d'une éventuelle grossesse.