

Vraag nr. 2256 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Evita Willaert van 02 mei 2018 (N.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel:

Bescherming bij vruchtbaarheidsbehandeling (MV 24193).

Twee jaar geleden kreeg ik van u het volgende antwoord op een vraag over de bescherming van koppels - vrouwen in het bijzonder - die een vruchtbaarheidsbehandeling volgen:

"Twee wetsvoorstellen, van Mevrouw Fonck en van de heer Delizée, beogen de werkneemsters en werknemers toe te staan, met behoud van loon, afwezig te zijn van hun werk met het oog op het stellen van een diagnose van onvruchtbaarheid of het volgen van een fertiliteitsbehandeling en te voorkomen dat die mensen worden ontslagen omdat zij het voor die diagnose en/of die behandeling veraste verlof hebben gevraagd. Het zijn initiatieven die ik steun en, samen met de regering en de sociale partners, zal ik onderzoeken in welke mate deze voorstellen kunnen worden gevolgd."

Dit antwoord dateert van twee jaar geleden, maar bij mijn weten zijn de wetsvoorstellen in tussentijd niet goedgekeurd.

Eind februari 2018 werden de resultaten bekendgemaakt van een bevraging van Lode Godderis (KU Leuven) en Shanti van Genechten (Kinderwens vzw) bij vrouwen die een vruchtbaarheidsbehandeling ondergingen. Eén van de zaken die uit deze gesprekken kwam is de moeilijke combinatie met hun job en het onbegrip waarop men stuit. Zoals Godderis terecht aanhaalt, zal het aantal fertiliteitsbehandelingen in de toekomst enkel maar stijgen, dus is het belangrijk om een goed wetgevend kader uit te werken voor mensen in deze situatie.

Question n° 2256 de madame la députée Evita Willaert du 02 mai 2018 (N.) au vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur:

La protection dans le cadre du traitement de l'infertilité (QO 24193).

Il y a deux ans, à une question sur les couples - et les femmes en particulier - qui doivent suivre un traitement de l'infertilité, vous m'aviez fourni la réponse suivante:

"Deux propositions de loi, l'une déposée par Mme Fonck et l'autre par M. Delizée, visent à permettre aux travailleuses et aux travailleurs de s'absenter du travail, avec maintien de la rémunération, pour faire un diagnostic ou suivre un traitement de l'infertilité et à éviter que ces mêmes personnes fassent l'objet d'un licenciement pour avoir demandé les congés précités. Ce sont des initiatives que je soutiens et je vais examiner, avec l'ensemble du gouvernement, ainsi que les partenaires sociaux, dans quelle mesure celles-ci peuvent être poursuivies."

Cette réponse remonte à il y a deux ans mais à ma connaissance, les propositions de loi visées n'ont pas été adoptées entre-temps.

Fin février 2018 ont été publiés les résultats d'une enquête menée par Lode Godderis (*KU Leuven*) et Shanti van Genechten (ASBL *Kinderwens*) auprès de femmes subissant un traitement de l'infertilité. L'un des points relevés lors de ces entretiens était la difficulté, pour ces personnes, de combiner ces traitements avec une activité professionnelle et l'incompréhension à laquelle elles se heurtaient. Lode Godderis fait opportunément observer que comme le nombre de traitements de l'infertilité ne cessera de croître dans le futur, il importe d'élaborer un cadre législatif adéquat pour les personnes confrontées à cette situation.

Ter aanvulling, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen beveelt aan om de discriminatiecriteria uit te breiden met medisch geassisteerde voortplanting en de evaluatiecommissie van de antidiscriminatiewetten, waarvan we onlangs het rapport uitgebreid bespraken beveelt ook aan om dit te onderzoeken. Dit lijken me enkel extra argumenten om uw intenties om te zetten in daden.

1. In hoeverre heeft u bovengenoemde wetsvoorstellen al besproken met de regering en de sociale partners, zoals u destijds beloofde?

2. Kunt u hiervoor een timing geven?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel van 13 juni 2018, op de vraag nr. 2256 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Evita Willaert van 02 mei 2018 (N.):

U kaart de moeilijkheden aan die vele wensouders onder vinden bij het combineren van een ivf-behandeling met hun werk. Deze problematiek is ons bekend en verdient, wat ons betreft, ook de nodige aandacht.

De wetsvoorstellen waar u naar verwijst houden enerzijds verband met de ontslagbescherming en anderzijds met het recht op afwezigheid van het werk om de ivf-behandeling te kunnen volgen.

Meer algemeen beschermt de Belgische wetgeving werkneemsters die ivf-behandelingen ondergaan, op verschillende manieren. Zo kan de werkneemster in het kader van de welzijnsregelgeving van bij het begin van de behandeling een bescherming tegen mogelijke gezondheidsrisico's vragen in welk geval er aanpassingen van het werk kunnen worden voorgesteld. Daarnaast is ook de genderwet en de daarin opgenomen beschermingsmechanismen van toepassing (bijvoorbeeld ingeval van ontslag). Alleen vrouwen kunnen immers een ivf-behandeling ondergaan, en dit kan leiden tot ongunstige behandelingen of discriminaties (op basis van geslacht).

À titre complémentaire, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes recommande d'élargir les critères de discrimination à la procréation médicalement assistée et la Commission d'évaluation de la législation relative à la lutte contre les discriminations dont nous avons discuté récemment en détail le rapport, recommande également d'examiner cette proposition. Voilà, selon moi, des arguments supplémentaires pour passer des intentions aux actes.

1. Dans quelle mesure avez-vous déjà examiné les propositions de loi précitées avec le gouvernement et les partenaires sociaux, comme vous l'aviez promis à l'époque?

2. Pouvez-vous indiquer le calendrier qui sera suivi?

Réponse du vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur du 13 juin 2018, à la question n° 2256 de madame la députée Evita Willaert du 02 mai 2018 (N.):

Vous cartographiez les difficultés rencontrées par de nombreux futurs parents en combinant un traitement de FIV avec leur travail. Ce problème nous est connu et mérite, en ce qui nous concerne, l'attention nécessaire.

Les projets de loi auxquels vous vous référez se rapportent à la protection contre le licenciement d'une part et le droit à l'absence du travail d'autre part pour pouvoir suivre le traitement de FIV.

Plus généralement, la législation belge protège les travailleuses qui subissent des traitements FIV de différentes manières. Ainsi, dans le cadre de la réglementation du bien-être, au début du traitement, la travailleuse peut demander une protection contre les risques sanitaires possibles, auquel cas, il peut être proposé des modifications du travail. En outre, la loi sur le genre et les mécanismes de protection qui y sont prévus s'appliquent également (par exemple en cas de licenciement). Seules les femmes peuvent subir un traitement de FIV, ce qui peut conduire à des traitements défavorables ou à une discrimination (basée sur le sexe).

Ingeval van ontslag zal de betrokken werknemster zich voorts ook kunnen beroepen op de bescherming geboden door collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag. Op basis van die overeenkomst hebben werknemers enerzijds het recht om de concrete redenen te kennen die tot het ontslag hebben geleid. Anderzijds voorziet de betrokken cao een recht op schadevergoeding voor de werknemer wanneer het ontslag in kwestie willekeurig is, dit wil zeggen gebaseerd op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.

Een andere kwestie is inderdaad het recht op afwezigheid van het werk om de ivf-behandeling te kunnen volgen. Een juridisch pasklare oplossing vinden is hier niet evident en dit om verschillende redenen. Net zoals professor Lode Godderis van de KU Leuven recent meegaf in de pers, blijkt uit zijn onderzoek dat vooral de onvoorspelbaarheid van de afwezigheid op het werk voor de meeste moeilijkheden en stress zorgt.

Mijn beleidscel heeft over deze problematiek reeds verkennend werk geleverd en dit samen met de administratie.

Er zijn verschillende mogelijkheden, elk met hun opportuniteit en moeilijkheid, die werden geopperd. Vooreerst behoeft het geen betoog dat het voor CDV, als gezinspartij bij uitstek, belangrijk is een werkbare oplossing te vinden, aangezien een startend gezin, zoals dit het geval is bij wensouders, ook als een gezin moet worden beschouwd.

Het uitgangspunt is alvast dat onze wetgeving momenteel niet in een specifieke grond tot schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor het ondergaan van een ivf-behandeling voorziet.

Het voorgaande neemt niet weg dat voor heel wat situaties een oplossing kan worden gevonden in de algemene bepalingen van het arbeidsrecht. Ik denk hierbij concreet aan de volgende pistes:

- De werknemer kan steeds met de werkgever overeenkomen om een verlof zonder wedde te nemen tijdens de duur van de betrokken behandeling. Tijdens een dergelijke conventionele schorsing is er evenwel geen recht op enige vergoeding of uitkering.

En cas de licenciement, la travailleuse concernée pourra également s'appuyer sur la protection offerte par le convention collective de travail (CCT) n° 109 concernant la motivation du licenciement. Sur la base de cette convention, les travailleuses ont le droit de connaître les raisons concrètes qui ont conduit au licenciement. En outre, la CCT en cause prévoit un droit à une indemnisation pour le travailleur lorsque le licenciement en question est arbitraire, c'est-à-dire qui est fondé sur des raisons sans rapport avec la qualité ou la conduite de l'employé ou non en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Un autre problème est en effet le droit à l'absence du travail pour pouvoir suivre le traitement de FIV. Trouver une solution juridique n'est pas facile ici et cela pour diverses raisons. Comme le professeur Lode Godderis de KU Leuven l'a récemment communiqué dans la presse, il ressort de ses recherches que c'est principalement l'imprévisibilité de l'absence du travail qui cause pour la plupart des difficultés et le stress.

Ma cellule stratégique a déjà fait un travail exploratoire sur cette question et cela avec l'administration.

Il y a différentes possibilités, chacune avec leur opportunité et leur difficulté, qui ont été suggérées. Tout d'abord, il va sans dire que pour le CDV, comme parti de la famille par excellence, il est important de trouver une solution viable étant donné qu'une famille de départ, comme cela est le cas avec les futurs parents, doit également être considérée comme une famille.

Le point de départ est que notre législation ne prévoit actuellement pas de motif spécifique de suspension de l'exécution du contrat de travail pour traitement de FIV.

Ce qui précède n'enlève rien au fait que, pour de nombreuses situations, une solution peut être trouvée dans les dispositions générales du droit du travail. Je pense spécifiquement aux pistes suivantes:

- Le travailleur peut toujours convenir avec l'employeur de prendre un congé sans solde pendant la durée du traitement concerné. Pendant une telle suspension conventionnelle, cependant, il n'y a aucun droit à aucune indemnité ou allocation.

- In de mate de behandeling de arbeidsongeschiktheid van de werknemer met zich mee zou brengen, zal deze zich kunnen beroepen op de bestaande wettelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte met gekoppeld daaraan een recht op gewaarborgd loon (artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Dit veronderstelt dat de werknemer de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengt van de arbeidsongeschiktheid en dat de werknemer een medisch attest moet voorleggen wanneer de verplichting hiertoe werd voorzien in het arbeidsreglement of bij cao, of wanneer de werkgever hierom verzoekt. Dat attest dient ondermeer melding te maken van de arbeidsongeschiktheid (maar niet van de aard van de arbeidsongeschiktheid aangezien dit onder het beroepsgeheim van de arts valt).

- Een andere mogelijke piste kan bestaan in de toepassing van de wettelijke regeling rond de zogenaamde "verloren uren" (artikel 27 van de wet van 3 juli 1978) met loonbehoud. Op basis daarvan maakt een werknemer die, op het op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft geschikt is om te werken, aanspraak op een volledig dagloon, wanneer hij de arbeid niet kan beginnen, of de arbeid waarmee hij bezig was, niet kan voortzetten om redenen die onafhankelijk zijn van zijn wil. Deze piste kan een goede oplossing vormen voor werknemers die in het kader van hun ivf-behandeling geconfronteerd worden met medische onderzoeken of behandelingen die niet vooraf kunnen worden gepland.

Anderzijds zou er ook geopteerd kunnen worden voor een aanpassing van de bepaalde bestaande wetgeving, zoals bijvoorbeeld de regeling van het klein verlet.

In dat verband is het in elk geval van belang het advies van de sociale partners voor ogen te houden (rapport nr. 76 van 15 december 2009). Dat advies heeft als doel een duidelijk en eenvormig rechtskader vast te stellen zodat evenwichtige en geharmoniseerde oplossingen kunnen worden gevonden voor bepaalde maatschappelijke ontwikkelingen, rekening houdend met de groeiende verscheidenheid van de bestaande verloven, de vergoeding ervan alsook op de budgettaire gevolgen die ermee gepaard gaan.

De evaluatie moet worden gezien in het algemene kader van de combinatie arbeid-gezin, met constante aandacht voor de beheersbaarheid van de verlofstelsels vanuit het oogpunt van arbeidsorganisatie, transparantie, toegankelijkheid en eenvoud en tevens rekening houdend met het Europees kader dat ter zake is uitgestippeld.

- Dans la mesure où le traitement aboutirait à l'incapacité de travail du travailleur, il pourra invoquer la suspension légale existante de l'exécution du contrat de travail pour cause de maladie, assortie d'un droit à la rémunération garantie (article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Cela suppose que le travailleur informe immédiatement l'employeur de l'incapacité de travail et qu'il doit présenter un certificat médical si l'obligation de le faire est prévue par le règlement de travail ou par la CCT, ou lorsque l'employeur le demande. Ce certificat doit mentionner l'incapacité de travail (mais pas la nature de l'incapacité de travail car cela tombe sous le secret professionnel du médecin).

- Une autre piste possible pourrait consister en l'application de la règle légale concernant les "heures perdues" (article 27 de la loi du 3 juillet 1978) avec maintien du salaire. Sur cette base, un travailleur qui, au moment où il va travailler, est apte au travail, a droit à un salaire journalier complet, s'il ne peut pas commencer le travail, ou s'il ne peut pas continuer le travail avec lequel il était occupé, pour des raisons indépendantes de sa volonté. Cette piste peut être une bonne solution pour les travailleurs confrontés à des examens médicaux ou à des traitements qui ne peuvent pas être planifiés à l'avance dans le cadre de leur traitement de FIV.

D'un autre côté, il serait également possible d'opter pour une adaptation de la législation existante, telle que par exemple la réglementation des petits chômages.

Dans ce contexte, il est en tout cas important de garder à l'esprit l'avis des partenaires sociaux (Rapport n° 76 du 15 décembre 2009). Cet avis vise à établir un cadre juridique clair et uniforme permettant de trouver des solutions équilibrées et harmonisées pour certains développements sociaux, en tenant compte de la diversité croissante des congés existants, de leur rémunération et des implications budgétaires qui en découlent.

L'évaluation doit être vue dans le cadre général de la Combinaison travail-famille, avec une attention constante à la gestion des systèmes de congés du point de vue de l'organisation du travail, de la transparence, de l'accessibilité et de la simplicité et en tenant compte du cadre européen qui a été défini dans ce domaine.

De evaluatie moet tevens gebeuren in het licht van de maatschappelijke behoeften waaraan ze kunnen voldoen. In die optiek moet in de evaluatie aandacht worden besteed aan eventuele discriminerende situaties, onder meer als gevolg van het ontstaan van andere soorten van gezinnen zoals de nieuw samengestelde gezinnen en de eenoudergezinnen.

Daarnaast moet de evaluatie zich ook buigen over het probleem van eventuele overlappingen tussen de bestaande verlofstelsels, omdat het kan zijn dat men door een wildgroei van nieuwe verlofstelsels geen oog meer heeft voor de aan de evaluatie ten grondslag liggende doelstellingen inzake evenwicht, transparantie, eenvoud en harmonie.

Om zijn werkzaamheden tot een goed einde te kunnen brengen en tot een duidelijk en eenvoudig rechtskader in die materie te kunnen komen, heeft de Raad in voornoemd advies de beleidsmakers eveneens met aandrang gevraagd de resultaten van de evaluatie af te wachten alvorens nieuwe initiatieven te nemen.

Wij buigen ons verder over dit rapport en zullen samen met sociale partners en experts deze vraag verder bekijken en hopen zo tot een gedragen en realistische oplossing te komen.

L'évaluation doit également se faire à la lumière des besoins de la société qu'ils peuvent rencontrer. Dans cette perspective, l'évaluation devrait porter attention à d'éventuelles situations discriminatoires, en partie à cause de l'émergence d'autres types de familles telles que les familles nouvellement constituées et les familles monoparentales.

De plus, l'évaluation doit également prendre en compte le problème de tout chevauchement entre les régimes de congé existants, car il se peut que la croissance, la transparence, la simplicité et de l'harmonie, qui sous-tend l'évaluation, ne puisse plus être reconnue par la prolifération de nouveaux systèmes de congés.

Pour pouvoir mener ses travaux à bien et pouvoir arriver à un cadre juridique clair et simple dans ce domaine, le Conseil a dans son avis précité également exhorté les décideurs à attendre les résultats de l'évaluation avant de prendre de nouvelles initiatives.

Nous continuerons à discuter de ce rapport et, avec les partenaires sociaux et les experts, nous approfondirons cette question et espérons parvenir à une solution réaliste et soutenue.