



CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**Avis n°138 du 13 décembre 2013 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, concernant la compatibilité de certains mandats électifs avec la période de congé de maternité**

## 1. Contexte institutionnel

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a, en date du 10 juin 2013, transféré au Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes une demande d'avis émanant du Comité d'avis pour l'émancipation sociale de la Chambre. Cette demande d'avis concerne deux propositions de loi visant à modifier l'article 115 de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.

Cet article est rédigé comme suit :

*Exception faite de la période pendant laquelle la titulaire fait usage de la faculté visée à l'art. 114, al. 6 [il s'agit de la semaine que la femme peut ajouter à son repos postnatal lorsqu'elle a été incapable de travailler durant toute la période de six semaines précédant la date réelle de l'accouchement, ndlr], les périodes de repos, visées à l'art. 114 [les repos prénatal et postnatal, ndlr], ne peuvent être retenues qu'à la condition que la titulaire ait cessé toute activité ou interrompu la chômage contrôlé.*

Les deux propositions de loi tendant à modifier cet article<sup>1</sup> prévoient d'autoriser les femmes bénéficiant des indemnités de l'assurance maternité à exercer le mandat de conseillère communale, de conseillère de l'aide sociale et de conseillère provinciale. La proposition de Mme Jadin prévoit en outre l'autorisation d'exercer une activité de volontariat (ce qui permettrait de cumuler l'indemnité de maternité et des jetons de présence), et celle de Mmes Fonck et Schyns, le mandat de conseillère d'une zone de police. La proposition de mesdames Fonck et Schyns ne parle pas des jetons de présence.

Toutes deux tirent argument de la nécessité de supprimer cette *entrave à la participation des femmes à la prise de décision politique* (Fonck/Schyns).

## 1. Discussion

Le congé de maternité est un élément essentiel de la protection des travailleuses qui ont des enfants. Il est le fruit d'une lente évolution :

- La loi du 13 décembre 1889 accorde à la femme qui accouche 4 semaines de congé non payé
- Dans les années 20-30, des caisses d'assurances sociales féminines mettent sur pied un système de cotisations sur le principe mutuelliste, mais ce sont des caisses privées. Elles prennent en charge par exemple, les soins médicaux et d'hospitalisation lors de l'accouchement etc. Des organisations féminines et mutuellistes plaident durant cette période pour l'instauration d'une assurance maternelle qui assurerait une indemnité

---

<sup>1</sup> DOC 53 0294/001, déposée par Mme Kattrin Jadin et consorts, et DOC 53 2536/001, déposée par Mmes Catherine Fonck et Marie-Martine Schyns.

journalière aux femmes pendant leur repos d'accouchement. Elles-mêmes en versent déjà aux femmes cotisantes (dans la mesure des moyens disponibles) ; certaines communes en versent également à leurs habitantes.

- Fin 1944, avec l'établissement de la Sécurité sociale obligatoire des travailleurs salariés, la maternité est couverte comme incapacité de travail. Pour les employées, le salaire du 1<sup>er</sup> mois est donc versé par l'employeur, les semaines suivantes sont couvertes par l'AMI, avec un supplément par rapport à la maladie. Pour les ouvrières, le salaire garanti à charge de l'employeur est de 14 jours.
  
- Le 9 janvier 1990 : entrée en vigueur au sein de la Sécurité sociale d'une assurance spécifique : l'assurance-maternité, qui couvre toute la période des congés pré- et postnatal (assurance créée par la loi-programme du 22 décembre 1989). Cela soulage les employeurs de femmes enceintes du salaire garanti qu'ils devaient assumer auparavant, et qui pouvait augmenter leurs réticences à embaucher des femmes en âge de procréer.
  
- L'assurance maternité est confirmée dans la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.

L'importance des droits aux congés et aux indemnités liés à la maternité pour l'égalité socio-économique des femmes et des hommes et pour la santé des mères n'est pas à démontrer (voir dans ce sens l'art. 17 de la loi « genre » du 10 mai 2007). Ce sont eux qui permettent aux femmes de mettre des enfants au monde tout en gardant leur autonomie financière. La protection de la maternité ne peut être remise en cause ne fut ce que pour un élément. Les propositions de loi créent un précédent qui peut se révéler dangereux. Le repos d'accouchement est un congé visant à se reposer afin que l'accouchement se passe dans les meilleures conditions possibles, à se remettre de l'accouchement et à accueillir l'enfant au sein de la famille. En ce qui concerne le bénévolat régulier, il faut constater que certaines activités bénévoles exposent la personne à des risques comparables à un travail salarié.

Par ailleurs, l'égalité des femmes et des hommes est elle aussi un principe de base de notre législation, y compris dans le droit européen. La possibilité pour les femmes d'exercer des mandats politiques à égalité avec les hommes ne doit pas être freinée par des réglementations censées par ailleurs les protéger. De plus, l'égalité des femmes et des hommes trouve aussi des freins puissants dans l'organisation actuelle de la famille, et la responsabilité inégalement partagée entre père et mère dans les soins aux enfants.

## **2. Avis du Conseil**

Dans la problématique qui nous occupe, la « période de protection de la maternité » visée à l'art. 115 de la loi du 14 juillet 1994 a sa cause dans l'art. 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, qui garantit le droit au congé de maternité. Celui-ci (mis à part divers suppléments en cas de naissance multiple ou d'incapacité de travail), comprend dix semaines obligatoires et cinq facultatives, c'est-à-dire que la travailleuse peut choisir de reprendre le travail sans utiliser tout ou partie de ces cinq semaines. Par contre, l'employeur est tenu d'accorder la totalité du congé si l'intéressée le souhaite : il s'agit d'une interdiction de faire travailler, appuyée sur des sanctions pénales (art. 147, 1<sup>o</sup> du Code pénal social). Enfin, l'art. 39 donne effet à la directive 92/85/CEE relative à la protection de la maternité.

Par conséquent, déroger à l'art. 115 de la loi relative à l'assurance soins de santé et indemnités implique beaucoup plus qu'une question de cumul de l'indemnité journalière avec le jeton de présence (laquelle se résout aussitôt par la règle anti-cumul de l'art. 103, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>) : la dérogation donnerait en effet le signal qu'une travailleuse peut exercer une activité pendant qu'elle se trouve en congé de maternité auprès de son employeur. Au minimum, il y aurait là une justification à des pressions de celui-ci pour qu'elle renonce à la partie facultative du congé.

Néanmoins, du côté de l'organisation des institutions visées par les propositions de loi (mandats électifs locaux, principalement), la discrimination fondée sur le sexe est manifeste (en tout cas à l'égard de l'art. 10 al. 3 de la Constitution, sans qu'il faille débattre de l'application de la législation européenne et interne à cette situation). L'écartement d'une femme, même limité dans le temps, d'un mandat électif peut avoir une influence préjudiciable à sa carrière politique. On est donc bien devant un conflit entre deux droits fondamentaux : le droit à la protection de la maternité et le droit à l'égal accès des femmes et des hommes à l'exercice d'un mandat électif.

### **En conséquence, le Conseil recommande**

- que chacun des législateurs compétents ( Régions, Provinces, Fédéral ) s'emploie à régler ces propres institutions en remédiant aux effets de la protection de la maternité préjudiciables au plein exercice des mandats électifs ;
- en prenant les dispositions appropriées pour que le fonctionnement des conseils concernés permette à leurs membres de faire face à la naissance d'un enfant :
  - En veillant à ce que ces dispositions assurent le respect du principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes (art. 10 al. 3, art. 11, art. 11bis al.1).

- En prévoyant, par exemple, l'octroi des jetons de présence pour les séances coïncidant avec ce congé (et dont le cumul avec l'indemnité journalière semblerait moins difficile à admettre en principe).
- En instaurant le recours à des conseiller-e-s suppléant-e-s , afin d'assurer, durant ces périodes d'absence, la continuité de la représentation des groupes politiques telle que déterminée par les résultats électoraux.
- En prenant des mesures semblables pour les parents adoptifs durant leur congé d'adoption.