



CHECK-LIST POUR ENTREPRISES

PROCRÉATION MEDICALEMENT ASSISTÉE

Cette check-list compile vos obligations légales, mais aussi ce que vous pouvez faire de plus (consultez les « suggestions ») afin de faire de votre société une entreprise plus accueillante pour les familles. Évidemment, commencez par étudier les besoins de votre entreprise et ce qu'il est possible d'y faire. Cette check-list n'est pas exhaustive mais elle a été conçue pour vous guider.

- ✓ Renseignez-vous sur vos **obligations légales** en matière de procréation médicalement assistée.

Mais qu'est-ce que la procréation médicalement assistée ? Par « procréation médicalement assistée », la loi entend les techniques médicales consistant en une insémination artificielle ou en une technique par laquelle il est donné accès à l'ovocyte et/ou à l'embryon. C'est notamment le cas lors d'une fécondation in vitro (FIV).

- ✓ Informez-la/le de votre **analyse des risques**.

Transmettez-lui plus particulièrement les informations relatives aux facteurs de risque et aux dangers auxquels elle/il est exposé-e dans le cadre de ses fonctions, sans oublier de lui indiquer les mesures que vous comptez prendre dans ce domaine.

Conseillez-lui également d'introduire une demande de **consultation spontanée** auprès du médecin du travail.

- ✓ Si sa fonction présente des risques, recherchez d'**autres tâches** susceptibles de lui convenir en concertation avec le médecin du travail et la/le travailleuse-eur elle/lui-même.



SUGGESTION Demandez à votre travailleuse-eur de vous **informer formellement** de son traitement en vue d'une procédure de procréation médicalement assistée et **convenez** de ses éventuelles absences.

Nous vous conseillons de fixer ces données de manière formelle et par écrit dès que vous avez été informé du traitement médical de votre travailleuse-eur par elle/ lui-même ou par la médecine du travail.

En informant votre travailleuse-eur et en convenant des modalités de ses éventuelles absences, vous montrez votre volonté d'améliorer son équilibre vie privée-vie professionnelle, mais vous accordez également plus de temps pour organiser son éventuel remplacement ainsi que votre planning.



Les femmes ou hommes suivant une procédure de procréation médicalement assistée ne font l'objet d'aucun cadre légal rendant obligatoire un éventuel changement de service ou une procédure d'écartement. Elles/ils ne pourront donc pas bénéficier d'indemnités lors de l'application de ces mesures. Si vous optez tout de même pour l'une de ces mesures, sachez que les frais y afférents seront intégralement à votre charge.

Discutez-en avec le médecin du travail.

Votre travailleuse **est enceinte** et vous en a déjà informé ?

Consultez vite [check-list no 3 « Durant la grossesse »](#). Durant cette période, elle bénéficie de protections spécifiques concernant par exemple les examens prénataux, la discrimination ou le licenciement. Vous devrez également tenir compte de différentes obligations administratives et de spécificités en matière de congé.

Ne discriminez pas les travailleuses-eurs suivant une procédure de procréation médicalement assistée.

La procréation médicalement assistée constitue un critère protégé par la Loi Genre du 10 mai 2007. Il est interdit de défavoriser un-e travailleuse-eur procédant à une FIV ou à toute autre technique de procréation médicalement assistée en raison de son désir d'enfant ou de ses absences dans le cadre de son traitement.

La discrimination au travail peut prendre **différentes formes**, par exemple traitement différent, harcèlement, non-engagement pour cause de procédure de procréation médicalement assistée, licenciement en raison des absences liées à la FIV, etc. Vous pouvez mener des campagnes de prévention afin de sensibiliser vos travailleuses-eurs ou apprendre à discerner les préjugés et les comportements discriminatoires.

SUGGESTION Accordez à la/le travailleuse-ur **le temps dont elle/il a besoin** pour assister aux **consultations médicales** liées à sa procédure de procréation médicalement assistée si ces rendez-vous ne peuvent être tenus en dehors des heures de travail.

Les traitements effectués dans le cadre d'une procédure de procréation médicalement assistée sont soumis aux **mêmes dispositions légales** que les autres types de traitements médicaux. Si la/le travailleuse-ur est en incapacité de travail, elle/il devra vous en informer et éventuellement justifier son absence à l'aide d'un certificat (médical).

Vous pourrez lui accorder ce temps libre à l'aide de **congés spécifiques** (tels qu'un congé de circonstances). Et pourquoi ne pas autoriser votre travailleuse-ur à recourir au **télétravail** le jour de son traitement médical ? Une solution qui lui permettra de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle, mais aussi de perdre moins de temps dans les transports (à votre avantage).