

Question écrite à la Secrétaire d'Etat à la Lutte contre la pauvreté, à l'Égalité des chances, aux Personnes handicapées, et à la Politique scientifique, chargée des Grandes Villes, adjointe au ministre des Finances sur « La discrimination à l'embauche fondée sur l'âge. » 28/06/2016

Depuis que "l'affaire Dovy" a été relayée par la presse belge, début juin 2016, Unia, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances, affirme avoir reçu plus d'une cinquantaine de signalements émanant de travailleurs de 50 ans et plus. Il s'agit d'individus qui ne font partie d'aucun groupe cible correspondant à leur profil et qui ne rencontrent que peu de soutien auprès des organismes de mise à l'emploi tels que le Forem ou Actiris. Certains employeurs n'ont, bien souvent, pas envie d'engager un travailleur âgé sachant qu'il partira rapidement à la pension et qu'il faudra donc le remplacer. Un postulat, selon Unia, qui est totalement incorrect, car les chiffres montrent que le turn-over en matière d'emplois est plus important chez les jeunes que chez les travailleurs âgés. 1. Quels sont les secteurs les plus concernés par la discrimination à l'embauche fondée sur l'âge? Et inversement, quels sont les meilleurs élèves? 2. Unia affirme avoir reçu plus de 50 signalements venant de travailleurs de 50 ans et plus ce mois-ci. Disposez-vous de chiffres plus complets pour ce premier semestre 2016 et pour les cinq années antérieures? 3. Quelles mesures pourraient être mises en place afin de contrer ce type de discrimination spécifique? Une concertation avec les différentes entités fédérées concernées est-elle prévue dans ce cadre?

Réponse de la Secrétaire d'Etat :

En 2015 178 signalements de discrimination basés sur le critère de l'âge ont donné lieu à l'ouverture de 80 dossiers. 56 % des dossiers concernent le domaine de l'emploi, 24 % les biens et services et 9 % les activités diverses (activités socioculturelles et sportives). Dans le domaine de l'emploi, il s'agit principalement de la catégorie de personnes entre les 45-55 ans (29 %) et les 55-65 ans (20 %). Sur 22 dossiers au total, 14 portaient sur l'accès à l'emploi. Dans le domaine des biens et services, le secteur financier (banques et assurances) crée le plus de problèmes pour les plus de 65 ans (13 % du total des dossiers relatifs à l'âge). La croissance soudaine de signalements de ces derniers mois, pourrait être expliquée par la réaction dans les médias de la décision du Tribunal du Travail de Gand, section Roulers du 2 mai 2016. (<http://unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak/arbeidsrechtbank-gent-afdeling-roeselare-2-mei-2016>). Pour des plus amples information, je fais référence aux Bulletin de Chiffres de 2015 de Unia: http://unia.be/files/chiffres_2015.pdf. L'âge est encore trop souvent considéré comme un critère de distinction qui est totalement neutre et justifié et qui ne conduit pas à une discrimination. Je pense cependant qu'une distinction basée sur l'âge est bien une forme de discrimination, étant donné que les demandeurs d'emploi plus âgés ont ainsi moins de chances de trouver un emploi. L'Europe a déjà adopté plusieurs directives qui contraignent les États membres à prendre des mesures contre plusieurs formes de discrimination. La Directive 2000/78, qui protège les travailleurs contre la discrimination sur base de l'âge, est ainsi implémentée en Belgique dans la loi anti-discrimination du 10 mai 2007. Lorsque l'on estime subir une discrimination, par exemple par rapport à l'âge, une plainte peut être introduite auprès de l'UNIA en vertu d'une de cette loi. Ce qui précède fait partie intégrante de la politique visant à promouvoir la diversité sur le lieu de travail. Mais la réglementation n'est évidemment pas le seul moyen pour lutter contre la discrimination. Il est également important de mettre fin aux stéréotypes liés à l'âge et de conscientiser le public, notamment par une politique de sensibilisation. Au niveau européen, c'est ainsi que la Commission Européenne a lancé en 2003 la campagne "pour la diversité, contre la discrimination". J'encourage par conséquent sans cesse mes collègues-décideurs politiques à utiliser tous les instruments possibles relevant de leur compétence afin de lutter contre les maux qui conduisent à des discriminations basées sur l'âge, en particulier sur le marché du travail. Je tiens également à mentionner le Plan Fédéral d'Action GenreTravail. Avec ce plan, auquel je travaille d'une manière intensive, je veux m'attaquer à la discrimination sur base de genre sur le lieu de travail.