

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 « La diversité au travail » - 10/07/2015

Dans le cadre des discussions relatives à votre note de politique générale, vous aviez affirmé vouloir faire de la diversité sur le lieu de travail une de vos priorités. Vous aviez alors annoncé vouloir prendre contact avec les ministres de l'Emploi au niveau fédéral et régional afin que "les discriminations en la matière soient sévèrement sanctionnées". La diversité au travail, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public, est évidemment un objectif que nous partageons. Que ce soit à l'embauche, pendant la période de travail ou lors d'un éventuel licenciement, il est inadmissible que des discriminations basés sur les critères définis par nos lois anti-discriminations apparaissent encore aujourd'hui et interfèrent ainsi dans certains choix et dans le traitement quotidien de tout un chacun. Je crois effectivement que si des sanctions peuvent être prises dans le cadre de discriminations au travail, il me semble évident que ces sanctions à elles seules ne suffiront pas. Il s'agit par exemple également de sensibiliser le secteur public à la problématique pour l'ériger, selon vos mots, en "exemple".

1. a) Des contacts ont-ils été pris avec les ministres compétents des différents niveaux de pouvoir mais également avec les partenaires sociaux afin de prendre des mesures concertées en la matière? b) Si non, quand ces contacts seront-ils pris?
2. Avez-vous déjà rencontré l'Institut pour l'Égalité entre les femmes et les hommes et le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations dans ce cadre?
3. De votre côté, envisagez-vous déjà de nouvelles mesures spécifiques dans le cadre de la lutte contre les discriminations au travail tant dans le secteur public que dans le secteur privé?
4. Ne serait-il pas pertinent, dans le cadre de votre concertation, de traiter de la sensibilisation en lien avec les trois axes que j'ai présentés: embauche, pendant la durée de l'engagement et en cas de licenciement?
5. Envisagez-vous de nouveaux types de sanctions et comment prévoyez-vous de les appliquer?

Réponse de la Secrétaire d'Etat :

Des matières transversales comme celles-ci nécessitent évidemment qu'il soit agi dans le respect de la compétence des collègues ministres. Parallèlement, ce domaine offre de belles opportunités de collaboration entre les différents domaines. À cet égard, je partage d'ailleurs l'avis du ministre Peeters selon lequel la Résolution visant à introduire des contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail, qui a été votée la semaine dernière au parlement, comporte des idées intéressantes en vue de nouvelles mesures de politique. J'entends donc donner suite aux conclusions et recommandations de cette résolution. Je le ferai dans un premier temps en procédant à une évaluation des lois anti-discrimination du 10 mai 2007, y compris la loi du 30 juillet 1981 réprimant les actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007, également appelée loi antiracisme. Cette évaluation portera tant sur les sanctions que sur les arrêtés d'exécution. En ce qui concerne les sanctions, la législation actuelle encadre en effet l'intervention pénale en cas de discrimination. La commission d'experts se focalisera donc également sur ces sanctions, plus

particulièrement sur la proportion entre la mesure de la peine et la gravité de l'infraction, afin de mieux traduire l'intention du législateur. Les étapes suivantes concernant les arrêtés d'exécution relatifs au travail seront également intégrées dans cette évaluation. Ce dossier a déjà fait l'objet d'une concertation avec tant le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances que l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. En temps opportun, une concertation sera également entamée avec les partenaires gouvernementaux pertinents ainsi que les partenaires sociaux. L'arrêté royal initiant le processus d'évaluation passera en conseil des ministres encore avant les vacances parlementaires. Le premier rapport d'évaluation sera publié dans les 6 mois qui suivent la composition de la commission d'experts. La résolution mentionne également la rédaction d'un plan d'action national anti-discrimination ainsi que l'évaluation de l'efficacité des accords de coopération de la Direction générale Contrôle des Lois sociales avec, d'une part, le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances et, d'autre part, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes. La rédaction et l'évaluation sont toutes deux de très bonnes idées, dont j'entends examiner la manière de les intégrer dans la politique.