

Question de Mme Fabienne Winckel à la secrétaire d'État 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 au travail liée à la grossesse ou à la maternité – 2/2/2016

Fabienne Winckel (PS): Madame la présidente, madame la secrétaire d'État, les motifs de discrimination au travail envers les femmes enceintes sont nombreux et malheureusement encore trop fréquents: refus d'embauche, licenciement abusif, résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai, refus de renouveler le contrat de travail, mise au placard, retrait de tâches et responsabilités dans certains cas.

Dernièrement, la presse s'est fait l'écho d'une décision rendue par les tribunaux du travail de Mons et Charleroi condamnant un employeur pour discrimination directe fondée sur le sexe à la suite du licenciement d'une travailleuse en raisons d'absences répétées pour cause d'incapacité de travail.

Les périodes d'incapacité de travail ont fait suite à des complications liées à ses tentatives pour avoir un enfant. Sur la base de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination envers les femmes et les hommes, l'employeur a été condamné à payer à la travailleuse des dommages et intérêts d'un montant équivalent à 6 mois de rémunération.

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui était partie prenante dans l'affaire citée ci-dessus, plus de trois femmes sur quatre seraient victimes de l'une ou l'autre forme de discrimination au travail du fait de leur grossesse ou de leur maternité.

Un autre problème soulevé par l'Institut concernerait un manque criant d'informations, tant chez les travailleuses enceintes que chez les employeurs, sur leurs droits et obligations et par conséquent un manque de prise de conscience face à une situation discriminante.

Madame la secrétaire d'État, quel est votre avis sur les observations formulées par l'Institut? Est-il vrai que les employeurs et les travailleuses ne sont pas suffisamment informés de leurs obligations, de leurs droits et des pistes de recours possibles en cas de discrimination pendant la grossesse ou la maternité?

Disposez-vous de chiffres précis quant au nombre de plaintes relatives à des discriminations liées à la grossesse ou à la maternité qui ont été déposées ces dernières années? Celles-ci sont-elles en augmentation?

Quelles sont les nouvelles mesures que le gouvernement fédéral envisage de prendre pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier au mieux leur vie privée et professionnelle, mais également pour lutter plus encore contre toutes formes de discrimination liées à la grossesse ou au sexe?

Ces points étaient repris dans votre note de politique générale, mais il me semblait important de refaire un bilan sur cette thématique.

Staatssecretaris **Elke Sleurs:** Chères collègues, je vous remercie cordialement pour vos questions.

Comme vous le savez sans doute, je connais bien cette réalité douloureuse. Dans le domaine de l'égalité des chances, de nombreuses différences de traitement entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail persistent en ce qui concerne la grossesse et la maternité. Les décisions des tribunaux du travail de Mons et de Charleroi du 22 mai 2015 en offrent un nouvel exemple.

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les hommes et les femmes interdit toute forme de discrimination basée sur le critère du sexe dans différents domaines, notamment les relations professionnelles. Les critères de la grossesse, de l'accouchement, de la maternité et du changement de sexe y sont assimilés.

L'étude "Grossesse au travail" conçue en 2010 par l'Institut a en effet permis de conclure à une méconnaissance des droits et des devoirs relatifs à une grossesse. Au moyen d'enquêtes, ce rapport visait à objectiver la réaction des employeurs et le vécu des travailleuses au moment de l'annonce de leur grossesse. Aucune recherche similaire n'avait encore été effectuée en Belgique. Celle-ci a abouti, entre autres, au constat d'une ignorance et d'une banalisation des discriminations à l'encontre des femmes enceintes et à un manque d'information relativement à la législation ou à la gestion administrative des relations de travail en cas de grossesse. Les chiffres ont montré que ce défaut d'information se retrouvait tant chez la travailleuse qu'auprès des employeurs et collègues.

À cet égard, je vous remettrai tout à l'heure un tableau reprenant les plaintes et notifications de ces dernières années au sujet de la grossesse et de la maternité dans la vie professionnelle. Comme vous le verrez, on constate malheureusement une augmentation du nombre de plaintes. Non seulement les discriminations fondées sur la grossesse, mais aussi d'autres formes d'inégalité sur le lieu de travail, nous poussent à la réflexion.

Fabienne Winckel (PS): Madame la secrétaire d'État, je vous remercie pour vos réponses. Je pense qu'il est indéniable qu'il y a une discrimination des femmes sur le lieu de travail. Il est important de pouvoir en parler et de faire en sorte que cela ne soit plus un tabou. Il est indispensable, comme vous l'avez dit, de travailler avec vos collègues des entités fédérées. Il importe aussi de bien sensibiliser vos collègues au fédéral car cette problématique doit être prise en compte dans l'ensemble des compétences de vos collègues au niveau du gouvernement fédéral. La concertation est un élément important.

Dans votre note de politique générale, vous évoquiez une évaluation de la loi anti-discrimination de 2007.

Elke Sleurs, secrétaire d'État: (...)

Fabienne Winckel (PS): Elle est en cours?

Elke Sleurs, secrétaire d'État: Oui, elle est en cours. J'y répondrai lorsque nous aborderons une autre question aujourd'hui. Le groupe devrait commencer à travailler en mars. Nous sommes pour l'instant en train de composer ce groupe. Nous avons demandé à des experts s'ils voulaient y participer et nous attendons leurs réponses. Normalement, nous débiterons en mars avec l'évaluation. Au bout de six mois, nous vous communiquerons un premier rapport. Nous aurions normalement dû attendre au minimum un an mais j'ai demandé à ce qu'il y ait déjà un premier rapport après six mois. Puis nous aurons un rapport d'évaluation plus important dans un an ou un an et demi.

Fabienne Winckel (PS): Je vous remercie. Il est effectivement important de pouvoir évaluer pour avancer ensuite. Il est bien de pouvoir travailler en plusieurs parties également. Je me permettrai de revenir sur le sujet. Si je comprends bien, il y aura

deux groupes de travail: un groupe de travail pour l'évaluation anti-discrimination et un autre groupe de travail...

Elke Sleurs, secrétaire d'État: C'est complètement différent.

L'évaluation de la loi de 2007 est requise par la loi, celle-ci est donc obligatoire. En mars, après avoir composé le groupe d'experts, celui-ci commencera ses travaux et fournira un premier rapport en septembre/octobre. Il s'agit d'un groupe. Et il y a un autre groupe qui travaillera sur le plan d'action national.

Fabienne Winckel (PS): Nous aurons donc l'occasion d'y revenir et d'approfondir le sujet.