

**Question écrite de Kattrin JADIN à la Secrétaire d'État à l'Égalité des Chances concernant
l'augmentation des discriminations à l'emploi**

**Schriftliche Frage von Kattrin JADIN an die Staatssekretärin für Chancengleichheit über die
Zunahme der Diskriminierung bei den Bewerbungsgesprächen**

Kattrin JADIN (MR) : Le rapport du directeur du Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances (CIEC) a récemment fait état d'une nette hausse, en 2014, des pratiques de discrimination à l'embauche. Bien que les paramètres du calcul de cette hausse aient changés sensiblement - on tient compte de nouveau contact en Flandre, suite à l'interfédéralisation - cette situation continue à m'interpeller. Nous savons que la discrimination à l'emploi peut prendre différente forme et toucher les demandeurs d'emploi pour leur origine, leur handicap, leur âge ou encore leurs convictions religieuses. Ces dernières années, nous avons bien dû constater une augmentation des discriminations avec notamment le critère racial en tête des plaintes. Selon le CIEC, c'est le monde des PME qui est le plus touché par cette situation, il y a une tendance pour ces entreprises à recruter des personnes plus proches culturellement parlant, pour ce qui est des grandes enseignes ou des multinationales, elles se composent déjà de différentes cultures. 1. a) Avez-vous pu prendre connaissance de ce rapport? b) Et si oui, avez-vous déjà pu développer des mesures ciblant cette situation tout particulièrement?

Elke Sleurs : En ce qui concerne la réponse de cette question je vous renvoie au réponse sur la question écrite 147.

Vos questions portent sur une problématique qui retient l'attention du gouvernement depuis un certain temps déjà. La Commission des Affaires sociales du 31 mars 2015 s'est ainsi penchée sur la nature problématique de ce dossier. J'aimerais répéter à cet égard que l'actuel gouvernement ne tolérera aucune forme de discrimination.

J'ai également pris connaissance du rapport annuel du Centre interfédéral pour l'Égalité des chances pour l'année 2014. Il en ressort que, en 2013, l'ancien Centre pour l'Égalité des chances et la Lutte contre le Racisme avait ouvert 357 dossiers liés au travail. Cela représentait une légère hausse par rapport à 2012, où 332 dossiers avaient été ouverts et 2011 où 323 dossiers avaient été ouverts. En comparaison avec 2012, cette hausse est surtout perceptible pour les motifs de discrimination « handicap » (de 47 à 66 dossiers) et « conviction religieuse ou philosophique » (de 55 à 64 dossiers).

Avec 128 dossiers, soit plus d'un tiers du total, la plupart des dossiers liés à l'emploi concernent toujours d'éventuelles discriminations raciales. Sautent ensuite aux yeux, comme les années précédentes, les dossiers relatifs à une discrimination sur l'âge, avec un total de 56 dossiers.

Dans 45 % des dossiers, les faits se déroulent dans le secteur privé. Viennent ensuite le secteur public (23,5 %), les organisations sans but lucratif (16 %) et l'enseignement (10 %).

La semaine dernière, la Résolution visant à introduire des contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché de l'emploi, a été votée au parlement. J'entends donner suite aux conclusions et recommandations de cette résolution. Je le ferai en premier lieu en procédant à l'évaluation des lois anti-discrimination du 10 mai 2007, y compris la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, telle que modifiée par la loi du 10 mai 2007, également appelée loi antiracisme. Les phases suivantes concernant les arrêtés d'exécution relatifs au travail, seront incorporées dans cette évaluation. J'aspire à ce que l'AR, qui initie ce processus d'évaluation, soit encore soumis au Conseil des Ministres avant les vacances parlementaires. Le premier rapport d'évaluation sera remis dans les 6 mois qui suivent la composition de la commission d'experts.

La résolution mentionne également 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 – ainsi que la rédaction du plan d'action national anti-discrimination. Ce sont là deux bonnes idées dont j'entends examiner les possibilités de les incorporer dans la politique.

J'espère vous avoir donné un meilleur aperçu des formes de discrimination sur le marché de l'emploi, de l'importance de cette matière pour le gouvernement et de la politique que je mène autour de cette problématique.