

DO 2007200804417

Vraag nr. 42 van de heer volksvertegenwoordiger Eric Thiébaud van 15 januari 2009 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid:

Discriminatie op het werk.

Uit een onderzoek dat door de advocatenpraktijk Field Fisher Waterhouse in samenwerking met BECI (*Brussels Enterprises Commerce and Industry* - een Brusselse werkegeversvereniging) werd uitgevoerd, blijkt dat discriminatie op het werk wel degelijk een realiteit is.

Een van de meest voorkomende gevallen is het ontslag op grond van de leeftijd van de werknemer: nagenoeg 60 procent van de grote bedrijven wijst bij voorkeur ouderen de deur.

Meer dan de helft van de bedrijven neemt bovendien liever geen zwangere vrouwen in dienst. Deze rechtstreekse discriminatie op grond van het geslacht toont aan dat de antidiscriminatiewet van 2007 in de bedrijfswereld onvoldoende bekend is.

De studie brengt nog andere problemen aan het licht. Zo zou 59 procent van de grote bedrijven vooral oudere werknemers de laan uitsturen in geval van collectief ontslag. Leeftijd mag echter niet als criterium gelden.

Uit het onderzoek blijkt voorts dat de bedrijven niet hebben gezorgd voor een procedure om discriminatie op de werkvloer te voorkomen, net zo min als voor een klachtenregeling. Het gaat evenwel om een wettelijke verplichting.

Het meest paradoxale is wel dat de bedrijfsleiders menen dat ze het discriminatieprobleem beheersen en dat ze niet beseffen dat ze de wet met voeten treden.

Er moet dus zeker werk worden gemaakt van de voorlichting van de bedrijfsleiders, die niet blijken te weten wat vandaag al dan niet toegelaten is. In het licht van het toenemende aantal klachten wegens discriminatie op het werk moeten er maatregelen worden genomen.

1. Beschikt u over nuttige dan wel enige andere informatie die de besluiten van voormeld onderzoek bevestigt?

2. a) Lijkt een betere sensibilisatie van de bedrijfswereld voor de voorschriften van de wetgeving betreffende de discriminatie op het werk u een goed idee?

b) Zo ja, zal u de nodige maatregelen nemen om de ondernemers beter te informeren over de precieze draagwijdte van de antidiscriminatiewet?

DO 2007200804417

Question n° 42 de monsieur le député Eric Thiébaud du 15 janvier 2009 (Fr.) à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile:

Les discriminations au travail.

Je souhaite évoquer les résultats d'une enquête d'un cabinet d'avocats, plus exactement le cabinet Field Disher Waterhouse, réalisé en collaboration avec le BECI (patronat bruxellois), et qui montre à quel point les discriminations au travail sont bel et bien une réalité.

Parmi les exemples les plus courants de discrimination relevés, près de 60% des grandes entreprises licencient encore sur base de l'âge des travailleurs, poussant en priorité les seniors vers la porte.

Une majorité de firmes, plus d'une sur deux, préfère ne pas embaucher une femme si elle est enceinte. Cette discrimination directe sur base du genre est l'illustration de la méconnaissance de la loi anti-discrimination de 2007 dans le monde entrepreneurial.

L'étude met à jour d'autres problèmes dans la façon dont les entreprises fonctionnent. Ainsi, pour ce qui concerne le cas de licenciement collectif, 59% des grandes entreprises favoriseraient le départ de travailleurs plus âgés. Or, l'âge ne peut être un critère.

L'enquête pointe, en outre, une autre lacune: l'absence d'une procédure en vue de prévenir les discriminations au travail et d'en régler les plaintes. Or, il s'agit là, en principe, d'une obligation légale.

Mais la chose la plus paradoxale que démontre l'étude c'est que les responsables d'entreprises interrogés affirment maîtriser la question de la discrimination au travail et ils ne réalisent pas qu'ils sont en infraction avec la loi.

Il y a donc indéniablement un gros travail d'information à faire auprès des entrepreneurs puisqu'ils ne se rendent pas tout à fait compte de ce qui est aujourd'hui autorisé ou non. Face à cette question - le nombre de plaintes pour discrimination sur le lieu de travail augmente - des mesures s'imposent et s'avèrent nécessaires.

1. Disposez-vous d'informations utiles et autres qui confirment les conclusions relevées par l'enquête précitée?

2. a) Une meilleure sensibilisation du monde du travail en matière de législation sur les discriminations au travail vous paraît-elle opportune?

b) Si oui, envisagez-vous de prendre les dispositions nécessaires pour mieux informer les entrepreneurs des tenants et aboutissants de la loi anti-discrimination?

3. Komen er initiatieven om de bedrijven ertoe aan te zetten hun wervings- en ontslagbeleid onder de loep te nemen en zich zodoende te wapenen tegen mogelijke klachten?

Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Werk en Gelijke Kansen, belast met het Migratie- en asielbeleid van 20 november 2009, op de vraag nr. 42 van de heer volksvertegenwoordiger Eric Thiébaud van 15 januari 2009 (Fr.):

Werknemers kunnen, via vrijwillige mobiliteit, tijdens hun loopbaan op elk ogenblik nieuwe professionele richtingen uitgaan.

Zowel bij het begin als aan het einde van een professionele relatie, zelfs tijdens deze relatie, kan een discriminerende houding zich voordoen.

Het is echter moeilijk om een idee te geven van de omvang van deze houding in de ondernemingen.

Er bestaan hierover geen nationale statistieken. De bevoegde openbare diensten kennen slechts een deel van de problemen.

Ondernemingen gebruiken een brede waaier aan aanwervingskanalen en methoden. Uit een onderzoek in 2006 van Idea-consult (1), blijkt dat twee op drie bedrijven beroep doen op een externe partner om geschikt personeel te vinden(2).

Anderzijds, doet het systeem "outplacement" haperend zijn intrede. De Gewesten zijn bevoegd om de bedrijven, die zich met outplacement bezig houden alsook de interim-bedrijven, te controleren. Hetzelfde geldt voor de loopbaanbegeleiding.

Verschillende regionale openbare bemiddelingsdiensten organiseren sedert enkele jaren ook deze activiteiten.

Het aantal klachten inzake discriminatie dat neergelegd werd bij de Algemene Directie Toezicht op de sociale wetten (TSW) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, bedraagt 18. Er werden dus 18 dossiers geopend sinds de inwerkingtreding van de wet van 10 mei 2007 betreffende de strijd tegen bepaalde vormen van discriminatie.

Sommige dossiers werden geopend op basis van individuele klachten, andere naar aanleiding van gerechtelijke informatie.

Er lopen reeds verscheidene initiatieven die een mentaliteitswijziging moeten teweegbrengen. Zij ondersteunen de anti-discriminatie-wetgeving.

Strijd tegen discriminatie op basis van leeftijd bij de loonvorming.

3. Des engagements seront-ils pris pour encourager les entreprises afin qu'elles auditent leur politique de recrutement et de licenciement, et ainsi se prémunir au mieux d'éventuelles plaintes?

Réponse de la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances, chargée de la Politique de migration et d'asile du 20 novembre 2009, à la question n° 42 de monsieur le député Eric Thiébaud du 15 janvier 2009 (Fr.):

Les travailleurs peuvent prendre de nouvelles orientations professionnelles à tout moment au cours de leur carrière, pratiquant ainsi une mobilité volontaire.

Aussi bien à l'entrée, qu'à la sortie d'une relation professionnelle, voire même pendant, des comportements discriminants peuvent se produire.

Il est cependant très difficile de se faire une idée précise de l'ampleur de ces comportements dans les entreprises.

Il n'existe pas de statistiques nationales à ce sujet. Les services publics compétents n'ont qu'une connaissance partielle de ces problèmes.

Les entreprises utilisent un large éventail de canaux et méthodes de recrutement. Il apparaît en effet d'une enquête réalisée en 2006 par Idea-Consult(1) que deux entreprises sur trois font appel à un partenaire externe pour la recherche de personnel à recruter(2).

Par ailleurs, la pratique du out-placement est encore hésitante. Les régions sont compétentes pour le contrôle des entreprises d'out-placement, ainsi que pour les entreprises de travail intérimaire. Il en est de même pour les activités d'accompagnement de carrière.

Depuis quelques années, ces dernières activités sont également organisées par différents services publics régionaux.

En ce qui concerne les plaintes introduites pour discrimination au sens large, la direction générale du Contrôle des lois sociales (CLS) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a ouvert 18 dossiers depuis l'entrée en vigueur de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Certains de ces dossiers l'ont été sur base de plaintes individuelles, d'autres sur base de devoirs dans le cadre d'une information judiciaire.

Différentes initiatives qui doivent mener à un changement des mentalités ont déjà été prises. Elles soutiennent la loi anti-discrimination.

La lutte contre la discrimination liée à l'âge dans la formation des salaires.

De Europese kaderrichtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werksituaties, stelt dat elke directe of indirecte discriminatie, onder meer op grond van leeftijd, verboden is.

Daar in veel sectoren de meeste loonschalen ingedeeld worden per leeftijd, beschouwd men dit als discriminatie op basis van leeftijd. In het interprofessioneel akkoord 2007-2008 roepen de sociale partners de sectoren en bedrijven op zich te engageren om de bestaande bezoldigingssystemen met leeftijdsschalen aan te passen aan deze kaderrichtlijn. Sommige sectoren hebben hieraan reeds gevolg gegeven.

Andere aanpak van oudere werknemers die ontslagen worden in het kader van herstructureringen (maatregelen voortvloeiend uit het generatiepact).

In het verleden was de herstructurering van een onderneming vaak een reden om oudere werknemers dikwijls op inactief te zetten, via het stelsel van het brugpensioen.

Er werden, naar aanleiding van het generatiepact, maatregelen genomen om deze tendens om te buigen.

Er werd een juridisch kader ontwikkeld waarbij alle betrokken actoren (werkgevers, werknemers en publieke arbeidsbemiddelingsdiensten) uitgenodigd werden om samen te werken, om oudere werknemers, die in het kader van herstructurering worden ontslagen, te herplaatsen. Dit wordt ook wel het actief beheer van herstructureringen genoemd.

Het oprichten van een Ervaringsfonds.

Het Ervaringsfonds is actief in de schoot van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, directie humanisering van de arbeid.

Via het financieel ondersteunen van acties binnen ondernemingen en sectoren die de arbeidsomstandigheden, de kwaliteit van de arbeid en arbeidsorganisatie van oudere werknemers wil verbeteren is het fonds bereid de ontwikkeling van goede praktijken ten aanzien van oudere werknemers te stimuleren. De bedoeling is dat de goede praktijken zich over anderen ondernemingen zouden verspreiden. Het beschikbaar maken van oudere werknemers moet bijdragen tot een mentaliteitswijziging.

Het label Gelijkheid Diversiteit.

La directive cadre européenne 2000/78/CE en vue d'instaurer un cadre général pour un traitement égal dans le cadre des relations de travail précise que toute discrimination directe ou indirecte est interdite, entre autres choses sur base de l'âge.

Comme les échelles barémiques sont basées sur l'âge dans de nombreux secteurs, cette situation est considérée comme une discrimination. Ainsi, dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux ont appelé les secteurs et les entreprises à prendre des engagements afin d'adapter les systèmes de rémunérations actuels liés à des échelles d'âge aux dispositions de la directive cadre. Certains secteurs y ont déjà donné suite.

Approche différente concernant les travailleurs âgés licenciés suite à une restructuration d'entreprise (dispositions découlant du pacte des générations).

Dans le passé, la restructuration d'une entreprise était souvent l'occasion de mettre systématiquement les travailleurs âgés en inactivité professionnelle, via le système de la prépension.

A l'occasion du pacte des générations, des dispositions ont été prises afin d'infléchir cette tendance.

Un cadre juridique a été créé au sein duquel tous les acteurs (employeurs, travailleurs et services publics) ont été invités à collaborer afin de replacer les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'une restructuration. C'est ce que l'on appelle la gestion active des restructurations.

La création du Fonds de l'expérience professionnelle.

Le Fonds de l'expérience professionnelle est actif au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, dans la direction de l'Humanisation du travail.

Via le soutien financier d'initiatives au sein des secteurs et entreprises en vue d'améliorer les conditions et la qualité du travail ainsi que l'organisation du travail pour les travailleurs âgés, le Fonds vise à développer de bonnes pratiques pour stimuler l'emploi de cette catégorie de travailleurs. Le but étant que les bonnes pratiques essaient dans d'autres entreprises. Il s'agit de contribuer à un changement de mentalité en développant la disponibilité des travailleurs âgés.

La création d'un label de la diversité.

Een adviescomité dat samengesteld is uit vertegenwoordigers van de sociale partners, het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en diversiteitsdeskundigen reikt het Label uit aan organisaties die projecten opstarten gericht op een duurzame diversiteit. Deze projecten worden opgevolgd zodat ze kunnen beheerd en verbeterd worden. Het comité werkt volgens de audit-principes.

Het CAPA-project en de sensibiliserings-campagne gevoerd naar aanleiding van de resultaten.

Met de steun van het Europees Sociaal Fonds en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd een wetenschappelijk onderzoek gevoerd naar de stereotypen van de oudere werknemers: "Evolutie van de fysieke en fysiologische capaciteiten in functie van leeftijd in de beroepsbevolking". De synthese van de resultaten van het onderzoek werden in een brochure samengevat. Deze brochure heeft als doel de vooroordelen tegenover oudere werknemers te ontkrachten. De doelgroep is de preventieadviseurs, arbeidsgeneesheren, leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk. De resultaten van dit onderzoek werden via een reeks seminars doorgegeven aan de doelgroep. De publicaties kunnen worden geraadpleegd op de website van de FOD-WASO (www.meta.fgov.be).

Financiële maatregelen.

Om de terughoudendheid van de werkgevers te doen afnemen om oudere werknemers aan te werven en om langdurige werklozen terug aan het werk te krijgen, werden in de loop van de afgelopen jaren een hele reeks financiële maatregelen genomen. Om de toegankelijkheid en het gebruik van deze maatregelen te verbeteren kan men deze maatregelen raadplegen via elektronische wijze op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Bijkomende informatie.

Men kan bijkomende informatie over de problematiek van discriminatie in het algemeen terugvinden in het jaarverslag van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en de strijd tegen racisme, Koningstraat 138 te 1000 Brussel (Discriminatie/diversiteit) www.diversiteit.be.

Un comité composé de représentants des partenaires sociaux, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et d'experts en diversité, délivre le label aux organisations qui entament des projets fondés sur une diversité durable. Ces projets sont suivis afin de les maîtriser et les améliorer. Le comité travaille suivant le principe des audits.

Le projet CAPA et la campagne de sensibilisation qui a été organisée quant à ses résultats.

Avec le soutien du Fonds social européen et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, une enquête scientifique a été menée à propos des stéréotypes concernant les travailleurs âgés: "L'évolution des capacités physiques et physiologiques de la population active en fonction de l'âge". Les résultats de l'enquête ont été synthétisés dans une brochure destinée à infirmer les préjugés concernant les travailleurs âgés. Le groupe cible en sont les conseillers en prévention et les médecins du travail, ainsi que les membres des comités pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Les résultats de l'enquête ont aussi été communiqués au groupe cible par l'organisation d'une série de séminaires. Ils sont également consultables sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (www.meta.fgov.be).

Mesures financières.

Afin d'amoinrir les réticences des employeurs à engager des travailleurs âgés, ainsi que pour remettre au travail les chômeurs de longue durée, toute une série de mesures financières ont été prises dans le courant de ces dernières années. En vue d'améliorer l'accessibilité et l'utilisation de ces aides, les mesures prises ont été rendues accessibles par voie électronique sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Informations complémentaires.

Des informations utiles sur la problématique des discriminations en général se trouvent dans le rapport annuel du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, rue Royale 138 à 1000 Bruxelles (Discrimination/diversité) (www.diversite.be).