

02 Question de M. Maxime Prévot à la vice-première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances sur "les discriminations à l'emploi à l'encontre des femmes enceintes" (n° 6979)

02 Vraag van de heer Maxime Prévot aan de vice-eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen over "de discriminaties op het gebied van de tewerkstelling van zwangere vrouwen" (nr. 6979)

02.01 **Maxime Prévot** (cdH): Madame la ministre, ma question porte sur les discriminations à l'emploi à l'encontre des femmes enceintes. L'annonce d'une grossesse devrait toujours constituer un moment de joie et de bonheur pour les femmes. Malheureusement, pour certaines d'entre elles, cet événement est le prélude à bien des problèmes dans la vie professionnelle.

Ainsi, à la lecture des statistiques délivrées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, nous relevons que 15% des plaintes enregistrées en 2007, autrement dit 31 dossiers sur 239, entretiennent un rapport avec une grossesse ou un désir de grossesse, les employées devant essuyer les réactions négatives de leurs employeurs. Cela peut aller du harcèlement à la perte de l'emploi, voire - pour certaines femmes - à la perte d'une opportunité d'emploi à la seule annonce d'une volonté de maternité à court ou moyen terme.

Selon l'Institut, les cas dénoncés ne constituent qu'une infime partie de cette triste réalité, puisqu'ils tournent aux alentours de 10%. Des actions menées dans certains secteurs ont révélé des pratiques que l'on pourrait croire d'un autre âge. Par exemple, dans l'horeca, des employeurs font travailler expressément des femmes enceintes avec des produits toxiques, car ils n'en veulent plus.

Madame la ministre, mes questions sont les suivantes.

Comment vous positionnez-vous par rapport à cette situation?

Quelles mesures comptez-vous prendre afin de lutter contre ces pratiques?

Enfin, envisagez-vous de renforcer l'information à destination des femmes enceintes et de leurs employeurs et, le cas échéant, de durcir les sanctions à l'encontre des contrevenants?

02.02 **Joëlle Milquet**, ministre: Monsieur le député, comme vous le savez, l'augmentation des plaintes peut résulter de différents facteurs.

02.01 **Maxime Prévot** (cdH): Wanneer vrouwen vernemen dat ze zwanger zijn, is dat soms de voorbode van heel wat problemen op het werk.

Volgens het instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, heeft 15% van de geregistreerde klachten in 2007 te maken met een zwangerschap of een kindervwens. In bepaalde sectoren werden acties gevoerd die praktijken aan het licht gebracht hebben die niet meer van onze tijd zijn. In de horeca bijvoorbeeld laten werkgevers zwangere vrouwen uitdrukkelijk werken met giftige producten omdat ze ze kwijt willen.

Wat is uw standpunt in die aangelegenheid? Welke maatregelen overweegt u om die praktijken te bestrijden? Bent u van plan een krachtiger informatiebeleid te voeren voor zwangere vrouwen en hun werkgevers, en desgevallend de sancties tegen de overtreders strenger te maken?

02.02 **Minister Joëlle Milquet**: De stijging van het aantal klachten

Ainsi, ce n'est que depuis peu qu'il existe un centre dédié à l'égalité entre les hommes et les femmes. De même, de nouvelles lois contre la discrimination ont été votées en 2007. Dès lors, certaines discriminations, déjà latentes, ont pu être portées plus facilement au jour.

Quant aux plaintes dont vous faites état, nous souhaitons objectiver la situation et expliquer les raisons de l'augmentation des plaintes visant des discriminations pour cause de maternité. À cette fin, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a lancé un projet de recherche, destiné à mieux comprendre les origines de ce phénomène, les coûts de la grossesse et ses désavantages en termes d'emploi. Cette étude servira aussi à vérifier l'efficacité du cadre légal.

La recherche se déroulera en trois volets. D'abord, une enquête visera à dresser un aperçu des expériences des femmes en ce domaine, sur la base d'un échantillonnage de 1.600 femmes. Elle comprendra une analyse et une contextualisation des résultats. Ce volet a débuté au 1^{er} juillet 2008 et se terminera le 30 juin 2009.

Ensuite sera menée une enquête sur l'expérience vécue par les hommes, en vue d'analyser le congé de paternité, qui devrait démarrer dans le courant du premier semestre 2009.

Enfin, durant l'année 2009-2010, les employeurs seront interrogés au sujet de l'expérience de la grossesse sur le lieu de travail.

Une recherche a donc démarré, dont l'ampleur est importante. Diverses recommandations seront transmises à l'issue de cette enquête.

À propos des sanctions à l'encontre des contrevenants, notamment – si ce que vous expliquez se vérifiait – en matière de santé au travail avec des produits toxiques, des règles strictes d'écartement des femmes enceintes doivent être respectées. Par ailleurs, il existe les inspections relatives à la santé et au bien-être au travail. Ainsi, des mécanismes quant aux plaintes ou aux inspections au travail doivent opérer, au-delà de la discrimination à l'égard de la femme enceinte. Il s'agit vraiment de questions de santé et d'application des conventions collectives ou des réglementations, selon les secteurs où travaillent ces femmes enceintes, dans la petite enfance ou si elles travaillent à proximité de produits toxiques.

En outre, des sanctions à l'encontre des contrevenants sont prévues dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la loi du 10 mai 2007 sur la discrimination hommes-femmes.

Dans le cadre de la première loi, dès que l'employeur est averti de la grossesse, une protection spéciale contre le licenciement commence à courir. Dès ce moment, il ne peut poser aucun acte tendant à mettre fin à la relation de travail du fait de la grossesse. Cette protection contre le licenciement s'applique jusqu'à un mois après le congé postnatal. Dès que la travailleuse est licenciée, elle peut demander à son employeur de l'informer par écrit du motif de licenciement. S'il n'y a aucune raison ou s'il apparaît que le motif n'est pas étranger à la grossesse ou à l'accouchement, l'employeur est tenu de lui payer une indemnité égale à six mois de salaire brut.

kan verschillende oorzaken hebben. Het bestaan van een specifiek centrum voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een recent fenomeen net zoals de nieuwe discriminatiewetten die in 2007 aangenomen werden. Bepaalde discriminaties konden dus makkelijker aan het licht gebracht worden.

Het instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft een onderzoeksproject gelanceerd om de oorsprong van het fenomeen, de kost van de zwangerschap en de nadelen voor de werkgelegenheid beter te begrijpen. Die studie zal ook dienen om de doeltreffendheid van het wettelijke kader na te gaan.

Wat de toxische producten betreft, moeten er strenge regels in verband met de verwijdering van zwangere vrouwen worden nageleefd. Voorts bestaan er controles met betrekking tot de gezondheid en het welzijn op het werk. De arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen leggen de overtreders sancties op. Bovendien de discriminatie van zwangere vrouwen bestaat er ook een discriminatie van de vrouwen bij hun indienstneming in het algemeen, omdat de werkgever ervan uitgaat dat ze ooit zwanger zullen zijn.

La deuxième loi, dans le cadre des nouvelles lois anti-discrimination, prévoit la possibilité pour le juge civil d'octroyer des dommages et intérêts forfaitaires ainsi que des dommages et intérêts réels si le lien de causalité entre le fait incriminé et le dommage causé est prouvé. L'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut également à six mois de salaire brut.

L'étude menée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur la problématique de la grossesse sur le lieu de travail pourra évidemment apporter des informations complémentaires sur la façon dont cette protection est assurée et permettra notamment d'éprouver l'effectivité du dispositif sanctionnel mis en place.

En effet, au-delà de la discrimination à l'égard des femmes enceintes, il existe aussi cette discrimination à l'égard de la femme en général lors de son engagement à un poste parce que l'employeur pense qu'elle sera enceinte. Dans les entretiens d'embauche, je crois que beaucoup de questions traitent encore de la possibilité ou non pour la femme d'être enceinte rapidement, particulièrement entre 25 et 35 ans, du nombre d'enfants escompté ou de la façon dont elle compte s'organiser alors. Il convient donc d'aborder aussi cette problématique en plus des autres discriminations entre hommes et femmes.

02.03 Maxime Prévot (cdH): Madame la ministre, je vous remercie pour votre réponse. Il est vrai qu'il subsiste beaucoup de questions insidieuses. Pour faire partie de la tranche d'âge que vous avez évoquée, j'ai beaucoup d'amis et de connaissances qui me font part de ce genre de témoignages lors de leurs entretiens d'embauche. C'est un sujet sur lequel nous devrions davantage porter notre attention.

Je relève surtout cette vaste enquête qui vient d'être lancée. Elle a débuté le 1^{er} juillet 2008 et va s'étaler jusqu'en juin 2009. J'imagine qu'on devrait obtenir une idée plus précise des résultats fin 2009 ou début 2010. Cette enquête est importante car ce sera un vrai travail empirique, avec des situations de terrain. Ce sera peut-être la première fois que nous aurons réellement l'occasion de mesurer l'efficacité et l'attrait du congé de paternité et dans quelle mesure il est mis en œuvre, avec les contraintes que cela peut parfois générer.

Madame la ministre, vous avez également rappelé que l'arsenal juridique existe et est densément fourni pour permettre de lutter contre ces phénomènes de discrimination qui sont scandaleux. Aucune discrimination, quelle qu'en soit la nature, ne peut se justifier et certainement pas lorsqu'il s'agit d'être la victime d'un projet de paternité ou de maternité. C'est une chose particulièrement scandaleuse contre laquelle il faut lutter.

Même s'il existe un arsenal permettant une certaine protection contre le licenciement, on entend hélas encore trop souvent des patrons un peu filous qui arrivent, avec d'autres arguments, à court-circuiter le dispositif existant. C'est une matière à laquelle il faut être particulièrement attentif, certainement lorsqu'on a l'égalité des chances dans ses compétences. Madame la ministre, je sais que vous serez particulièrement vigilante.

L'incident est clos.

02.03 Maxime Prévot (cdH): Er blijven nog veel onduidelijke toestanden over die kwalijke gevolgen kunnen hebben. Ik verwijs naar die grootschalige enquête die pas opgestart is. Ik neem aan dat men eind 2009 of begin 2010 een nauwkeuriger beeld van de resultaten zal krijgen. Zelfs al bestaan er wettelijke instrumenten om te voorkomen dat vrouwen ten gevolge van hun zwangerschap ontslagen worden, er zijn helaas nog teveel bedrijfsleiders die erin slagen de huidige bepalingen te omzeilen. Ik weet dat u die problematiek zeer aandachtig zal volgen.