

## La discrimination à l'embauche et l'égalité des chances

### 1. Nous constatons :

- La discrimination signifie toute forme de distinction, d'exclusion ou de préférence ayant pour but ou pour conséquence que la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice des droits de l'homme et des libertés fondamentales sont atteints, détruits ou limités ;
- La lutte contre la discrimination a donné lieu à l'adoption de deux nouvelles lois. La première est la loi de 2003 tendant à lutter contre la discrimination fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé, un handicap ou une caractéristique physique. La seconde est la loi relative au renforcement de la législation contre le racisme ;
- Le principe de l'égalité de rémunération est posé dans les articles 10 et 11 de la Constitution ainsi que dans la loi de réorientation économique. Cependant, on constate qu'il existe toujours des différences de salaire entre les hommes et les femmes.

### 2. Le MR propose :

- De soutenir l'action de tous les organismes et institutions luttant contre la discrimination à l'embauche sur base de critères tels que le sexe, la couleur de la peau, l'origine nationale, l'âge, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'état civil, la conviction religieuse ou philosophique ;
- Développer des programmes d'intégration professionnelle « sur mesure » en accord avec le travailleur handicapé et son employeur (parrainage en entreprise, stage de découverte d'un nouveau métier, etc...) ;
- De veiller à l'égalité de salaire entre hommes et femmes pour travail égal accompli ;
- De porter son attention sur le statut de la femme rentrante, à savoir le statut de femmes qui, après une longue interruption de travail, souhaitent se réinsérer dans la vie professionnelle ;
- De soutenir l'intégration professionnelle des personnes d'origine étrangère par des mesures fondées sur le renforcement de la formation, l'organisation d'un marché de l'emploi plus flexible ainsi que par la gestion de la diversité en entreprises.

### 3. Pour entamer le débat...

- Que pensez-vous de la politique des quotas ? Pensez-vous que cette politique est efficace ? Les quotas sont-ils, selon vous, un outil d'intégration important ?
- Comment mettre en œuvre le principe des aménagements raisonnables prévu dans la loi de 2003 afin que les personnes handicapées aient enfin accès à tous les services dont ils ont besoin ?
- Quelles mesures peut-on prendre pour améliorer l'inclusion professionnelle des personnes handicapées ?
- Pensez-vous que les procédures de recrutement et de sélection sont suffisamment neutres à l'égard des personnes d'origine étrangère ? Que pensez-vous des C.V anonymes et des tests de situation ?