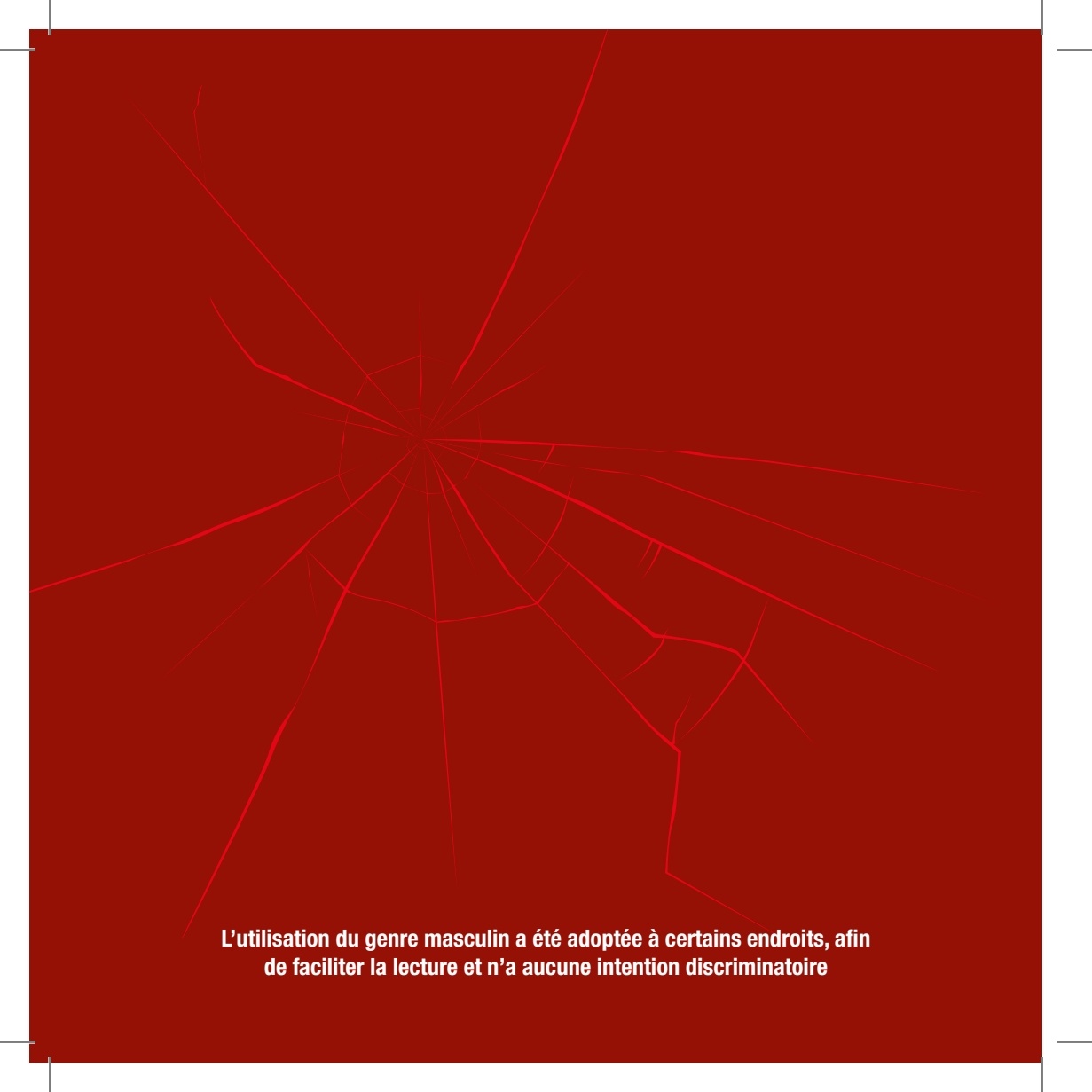


EMBAUCHE

STOP AUX DISCRIMINATIONS !

GUIDE À DESTINATION DES
TRAVAILLEUR.EUSE.S SANS EMPLOI





L'utilisation du genre masculin a été adoptée à certains endroits, afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire

ÉDITO

Alors que l'égalité des droits, spécifiquement dans l'embauche, est une obligation légale, des demandeur.euse.s d'emploi sont pourtant écarté.e.s de certains jobs, voire du marché du travail, et ce dès le début de la procédure de recrutement.

Ce n'est ni en raison d'un problème de qualification, ni d'un manque de compétences ou d'expérience... Ces femmes et ces hommes sont purement et simplement victimes de discriminations.

Cette brochure, réalisée par la Cellule Lutte contre les Discriminations (CLCD), s'adresse aux travailleur.euse.s sans emploi. Elle leur permettra de détecter des offres d'emploi discriminatoires et de dénoncer des comportements inégalitaires lors des procédures d'embauche, et de faire changer les choses.

« Tous égaux face à l'embauche » ne doit pas rester un slogan mais doit devenir un objectif politique, social et syndical !

Anne-Marie Andrusyszyn
Directrice du CEPAG

Cette brochure passe en revue les différentes étapes utiles pour lutter contre les discriminations à l'embauche :

- 1° IDENTIFIER et COMPRENDRE les discriminations.
- 2° DÉTECTER la présence de discriminations dans les méandres de la procédure de recrutement.
- 3° AGIR lorsque tu es confronté.e à une discrimination, grâce à des outils et des conseils pratiques.
- 4° Pour te guider au mieux, tu pourras te référer à une liste d'OUTILS JURIDIQUES.



1. IDENTIFIER ET COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS

La discrimination, c'est...

« En réponse à une annonce d'offre d'emploi, des hommes et des femmes postulent à un poste de carreleur.euse. Dès réception, l'employeur.euse exclut d'office le curriculum vitæ (CV) des femmes car, selon lui/elle : 'il est impossible qu'une femme soit carreleuse' »

« Un cas de figure qui exclurait d'office les hommes pourrait également se présenter lors d'un recrutement de personnel de puériculture dans une crèche : 'il est impossible qu'un homme soit puériculteur' »

Se trouve-t-on face à une discrimination ?

Légalement, pour que la discrimination soit avérée, 3 conditions doivent être réunies :

1. Une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable.

Dans notre premier exemple, à diplôme ou expérience équivalents, les femmes sont défavorisées par rapport aux hommes : l'employeur ne prend même pas la peine de regarder leur CV !

2. La différence de traitement est basée sur des critères définis par la loi.

Critères reconnus pour qu'une discrimination existe aux yeux de la législation belge :

- les critères dits « raciaux » : la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique ;
- l'âge ;
- le sexe. Sont assimilés au sexe depuis la loi de 2007 : la grossesse, l'accouchement la maternité et le changement de sexe. Depuis la loi du 22 mai 2014, y sont également assimilées l'identité de genre et l'expression de genre. Enfin, la loi du 4 février 2020 a ajouté la paternité, l'adoption, l'allaitement, la procréation médicalement assistée (PMA) et les caractéristiques sexuelles ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'état civil ;

6



- la naissance ;
- la fortune ;
- la conviction religieuse ou philosophique ;
- la conviction politique ;
- la conviction syndicale (englobe l'appartenance et l'affiliation à une organisation syndicale ainsi que l'activité syndicale) ;
- la langue ;
- l'état de santé actuel ou futur, le passé médical¹ ;
- le handicap ;
- la caractéristique physique ou génétique ;
- l'origine sociale.

Dans notre exemple ci-dessus, il y a bel et bien une discrimination par rapport au critère « sexe ».

3. Il n'est pas possible d'apporter une justification légalement acceptable à cette différence de traitement.

Lorsque les exigences pour un poste à pourvoir peuvent être justifiées de façon objective et raisonnable, de manière générale, il n'y a pas de discrimination, au sens de la loi.

Une justification, pour être objective et raisonnable, doit répondre à trois questions :

- a-t-elle un but légitime : quel est le motif sous-jacent de la distinction ? est-elle acceptable ?
- répond-elle à un besoin incontournable pour l'entreprise ?
- est-elle appropriée : la distinction opérée est-elle de nature à permettre d'atteindre l'objectif de l'employeur ?
- est-elle nécessaire : d'autres solutions non discriminatoires ne répondraient-elles pas tout aussi bien à l'objectif de l'employeur ? Le moyen mis en œuvre est-il proportionné

11 Ne s'applique pas au secteur public.

à l'objectif visé par l'employeur ?

*Dans notre exemple, le fait d'invoquer qu'il est « impossible qu'une femme soit carreleuse » n'est pas acceptable juridiquement. **On est donc clairement face à une discrimination envers les femmes.***

Différents types de « justifications légalement acceptables » peuvent être pris en considération, il est indispensable de vérifier systématiquement si l'argumentaire de défense de la personne soupçonnée de discrimination(s) est juridiquement recevable.

Les différents types de justifications ne sont pas abordés dans cette publication, contactez-nous si vous avez un doute !

La discrimination, c'est encore...

8 La discrimination directe

« En réponse à une annonce d'offre d'emploi, des hommes et des femmes postulent à un poste de carreleur.euse. Dès réception, l'employeur.euse exclut d'office le curriculum vitæ (CV) des femmes car, selon lui/elle, 'il est impossible qu'une femme soit carreleuse'. »

Cet exemple qui illustre l'éviction systématique de femmes, constitue une discrimination « directe ». Aux yeux de la loi, les femmes sont traitées « moins favorablement » que les hommes. Il y a donc discrimination sur base du sexe.

La discrimination indirecte

« *Le français est exigé comme langue maternelle.* »

Il est ici fait usage d'une caractéristique apparemment « neutre » qui n'est, à première vue, pas discriminante. Mais à y regarder de plus près, un groupe de personnes est pourtant désavantagé :



toutes celles dont la langue maternelle n'est pas le français sont exclues de l'emploi, même si elles le maîtrisent parfaitement.

L'injonction de discriminer

« Une entreprise ordonne à une agence d'intérim de ne retenir que des candidat.e.s 'Blanc Bleu Belge'. »

Tout comportement consistant à enjoindre² quiconque de pratiquer une discrimination est aussi interdit. L'entreprise « cliente » pourrait donc être poursuivie en justice sur base de cette interdiction, tout comme l'agence qui exécute ses directives discriminatoires.

Dans un arrêt rendu le 10 février 2015, la cour d'appel de Bruxelles a estimé la discrimination avérée dans une affaire du même type.³

Le harcèlement

« Une personne homosexuelle est sujette à des moqueries à répétition. »

Il est utile de mentionner cet exemple, même s'il est peu probable que ces pratiques soient établies au stade de l'embauche.

Le harcèlement discriminatoire est un comportement indésirable qui a pour but ou pour effet d'atteindre quelqu'un dans sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les lois anti-discrimination interdisent le harcèlement discriminatoire. Lorsque le harcèlement a lieu dans le contexte professionnel, c'est la loi relative aux risques psychosociaux au travail qui s'applique.

2| Enjoindre un tiers à discriminer = le pousser à discriminer.

3| La société d'intérim Adecco a été condamnée par la cour d'appel de Bruxelles pour discrimination à l'embauche. La société devra s'acquitter de 25 000 € de dommages et intérêts à la FGTB et à SOS Racisme qui avaient porté plainte contre elle. L'affaire remonte à 2001 lorsqu'un collaborateur de l'entreprise avait porté plainte, arguant que Adecco confectionnait via son système informatique interne des « listes séparées » pour les Belges et pour les étrangers. Les Belges étaient encodés sous le sigle BBB (Blanc Bleu Belge), en référence à la race bovine.

Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur de personnes souffrant d'un handicap

« Un employeur refuse de recevoir, pour un entretien d'embauche, un.e candidat.e souffrant d'un handicap parce que les locaux de l'entreprise ne sont pas accessibles à une personne en chaise roulante. »

Ce refus peut constituer une discrimination indirecte car certain.e.s candidat.e.s sont écarté.e.s de l'embauche, et donc de l'emploi, à cause de leur handicap.

La loi précise qu'il ne s'agit pas d'une discrimination si les travaux (ou leur coût) pour rendre les locaux accessibles aux personnes handicapées sont disproportionnés.

Parallèlement, il faut également prendre en considération la possibilité d'obtenir des subsides auprès de l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ).

Discrimination ou pas ?

10

Une offre d'emploi qui exclut d'office certain.e.s candidat.e.s
ou

Un.e candidat.e, avec les mêmes compétences et aptitudes que d'autres, évincé.e d'office et ce, sur base d'un des critères protégés, etc.

= Discrimination, *a priori*!

SAUF si l'employeur apporte une justification acceptée par la loi.



Les éléments discriminants mais non-discriminatoires aux yeux de la loi

Les éléments discriminants ne sont pas liés à la législation anti-discrimination. Néanmoins les facteurs discriminants et discriminatoires ont en commun le fait d'établir une différenciation, une distinction d'un groupe de personnes par rapport à d'autres (différence de traitement/traitement moins favorable). Les éléments discriminants peuvent donc être ségrégatifs voire éliminateurs. La

multiplication de critères discriminants (présence de plusieurs critères pour l'accès à un emploi) renforce le mécanisme et provoque une forme de ségrégation qui touche des groupes particuliers. Parmi les critères discriminants les plus fréquemment retrouvés sur le marché du travail, nous avons :

- l'expérience professionnelle ;
- le diplôme ;
- l'agrément ;
- le permis de conduire ou le véhicule personnel ;
- le type de contrat travail et le régime de travail ;
- les plans d'embauche ;
- l'obligation de postuler uniquement par mail.

« Seules les candidatures transmises par mail seront acceptées. »

Cette exigence, par exemple, crée une ségrégation à l'égard des publics les plus précarisés, qui ne peuvent facilement acquérir du matériel informatique.

Focus sur les « CV vidéos », le recrutement par vidéo en différé et l'entretien d'embauche via visioconférence.

Depuis la crise du COVID-19, les exigences techniques et logistiques se sont encore durcies avec le recours massif au télétravail et à la visioconférence, non seulement en cours de relation de travail mais également pour le recrutement !

Inutile de vous dire à quel point le recours à ces outils peut être discriminant.

Premièrement, bien entendu, parce que tout le monde n'y a pas accès, cela nécessite du matériel relativement coûteux et des compétences techniques particulières.

Ensuite, parce que via la vidéo, il est difficile d'avoir recours aux mêmes outils qui nous permettaient de lutter contre les discriminations dans le cadre de candidatures écrites. Pensons aux CV anonymes, à la loi sur les « mystery calls ou appels mystères »⁴, à nos conseils visant à ne pas mettre de photo ni d'âge sur les CV...

Soyez donc prudents et prenez conseil si un employeur vous propose un entretien via la vidéoconférence !

12



41 La loi est entrée en vigueur au niveau fédéral le 1^{er} avril 2018, introduisant dans le Code pénal social la possibilité pour les inspecteurs sociaux de faire usage de « mystery calls » ou « appels mystère » dans le but de lutter contre la discrimination à l'embauche. L'inspection sociale n'a toutefois pu appliquer la loi qu'au début 2019. S'il y a soupçon de discrimination, les inspecteurs peuvent eux-mêmes solliciter et vérifier si effectivement des personnes ont été exclues pour des raisons illégales.

Et le non-respect de la vie privée ?

Le non-respect de la vie privée, bien que condamnable, n'est pas une discrimination en soi. Toutefois, il pourrait être utilisé pour discriminer des candidat.e.s à l'embauche.

Les questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction à pourvoir.

«Un formulaire de candidature contient des questions sur la situation familiale de la personne : Êtes-vous marié.e ? Avez-vous des enfants ? Pensez-vous en avoir ?»

Ces demandes ne se justifient quasiment jamais.

Par ailleurs, si certaines données personnelles sont recueillies, elles doivent être traitées de manière confidentielle.

Attention !

Tout un chacun a le droit de partager certains aspects de sa vie privée sur des réseaux sociaux comme Facebook... mais ces informations sont alors rendues « publiques » en toute légalité, pour autant que les conditions de diffusion soient respectées en accord avec la personne concernée.

Soyez vigilant.e.s : de plus en plus d'employeurs consultent les informations sur les réseaux sociaux pour « connaître » différentes facettes des candidat.e.s à l'embauche.

Respect de la vie privée ou pas ?

Est-il adéquat et pertinent de vous demander :

- votre lieu de naissance ?
- votre nationalité ?
- votre sexe ?
- vos pratiques culturelles ?
- etc.

Y a-t-il un rapport avec la fonction recherchée ?
N'est-ce pas excessif par rapport à la fonction ?

Les racines de la discrimination

Les stéréotypes

Généralisation simplifiée appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte des différences individuelles. Les stéréotypes sont des images figées, de l'ordre des croyances et des simplifications de la réalité. Ils visent souvent à justifier la conduite d'un groupe vis-à-vis d'un autre groupe. Certains stéréotypes peuvent paraître positifs au premier abord. Par exemple, on dit que les Québécois sont chaleureux. Cela revient à généraliser de façon abusive, car tous ne le sont pas.

Voici d'autres exemples de stéréotypes :

- 14**
- les patrons sont tyranniques ;
 - les personnes pauvres sont fainéantes ;
 - tous les carreleurs sont des hommes.

Les préjugés

Le mot « préjuger » signifie juger avant. C'est porter un jugement de valeur. Avoir des préjugés, c'est formuler un jugement inconsidéré et définitif sur une personne ou un groupe de personnes sans les connaître suffisamment. Le préjugé est une idée préconçue sur une personne ou un groupe de personnes. Un préjugé se fonde toujours sur un stéréotype. Parce que les préjugés nous sont inculqués par notre environnement social, s'en défaire demande une prise de conscience, un travail sur soi.



« Les femmes ne savent pas carreler car tous les carreleurs sont des hommes. »

Comment les stéréotypes et les préjugés mènent-ils à la discrimination à l'embauche ?

Une femme a suivi une formation de carreuse et postule dans une entreprise. L'employeur refuse sa candidature car :

Stéréotype → « Tous les carreurs sont des hommes. »



Préjugé → « Les femmes ne savent pas carreer car tous les carreurs sont des hommes. »



Discrimination → « Chez nous, on n'embauche pas de femmes ! »

Les stéréotypes et les préjugés sont dangereux !!!

Ils nourrissent les discriminations et alimentent souvent les idées racistes, sexistes, homophobes, transphobes...

Il est important de les repérer, de les reconnaître et de les combattre.



2. DÉTECTER LES DISCRIMINATIONS

Sept « occasions » de discriminer durant le processus d'embauche

1) L'offre d'emploi

Les discriminations apparaissent souvent dans les conditions exigées par l'employeur dans l'offre d'emploi.

Exemples d'exigences qui doivent attirer ton attention :

- « Recherche **hôtesse** d'accueil pour entreprise organisant des événements. »
→ L'annonce est rédigée uniquement au masculin ou au féminin.
- « Recherche secrétaire (H/F) **célibataire** pour poste d'assistant.e de direction. »
→ L'annonce a une exigence par rapport à l'état civil du/de la candidat.e.

Avec ce type d'annonce, certaines personnes sont écartées d'office. Aux yeux de la loi, ce sont des « discriminations directes », car elles concernent des critères protégés légalement : le premier exemple révèle une discrimination sur base du sexe et le deuxième sur base de l'état civil.

18

Parfois, les annonces contiennent des critères plus subtils, acceptables à première vue et qui ne correspondent pas directement à des critères prévus par la loi :

- « Poste de responsable commercial.e : le français doit être la **langue maternelle** du/de la candidat.e. »
- « Poste de chef de rayon (H/F) : expérience de 10 ans exigée. »

Légalement, ces deux derniers exemples sont des cas de discrimination « indirecte ». Les exigences demandées semblent neutres, pourtant : dans un cas, en exigeant le français comme langue maternelle, on discrimine sur base de l'origine ; dans l'autre cas, on discrimine sur base de l'âge, critère qui n'est pas légitime pour cette fonction.

« Poste d'électromécanicien (H/F). Prise de fonction endéans les trois mois. Présélection via *visiotalent.com* et ensuite entretien via *Teams*. »



Cet exemple fait référence à des éléments discriminants qui peuvent limiter les possibilités pour un grand nombre de personnes de postuler, bien qu'elles aient les compétences et qualifications nécessaires. En effet, derrière ce recours aux outils vidéos pour le recrutement, il peut y avoir des intentions dissimulées de présélection sur base :

- de la qualité des outils dont disposent déjà les candidat.e.s ;
- des « *softskills* » ou compétences indirectes que nécessite l'usage des outils des nouvelles technologies de la communication (ce qui n'est pas forcément nécessaire dans le cadre du job proposé) ;
- de l'âge (difficile de cacher son âge via l'outil vidéo) ;
- de l'origine (l'image que l'on renvoie peut être « typée » contrairement à nos nom et prénom...) ;
- du physique, de l'origine sociale, de l'environnement privé, etc.

Avant de tomber trop vite dans le piège des nouvelles technologies de la communication pour le recrutement, assure-toi d'être prêt ! Veille à réaliser ton CV ou l'entretien vidéo dans un endroit calme et neutre qui ne donne pas d'informations inutiles sur toi, exerce-toi quelques fois avec un.e ami.e pour prendre confiance...

Conserve les offres d'emploi qui te paraissent discriminatoires.

Attention ! Certaines conditions requises, apparemment « normales », peuvent cacher des discriminations. Pointe tout ce qui te semble suspect et demande l'avis de la CLCD.

2| Le formulaire de candidature

Le formulaire de candidature contient souvent des demandes d'informations personnelles. Certaines contreviennent au droit au respect de la vie privée et ont parfois pour but de discriminer. En effet, elles pourraient être exploitées par l'employeur pour écarter un.e candidat.e ou discriminer un.e futur.e engagé.e.

Les demandes de renseignements les plus courantes et les plus problématiques concernent :

- La nationalité.
- La langue maternelle.
- Les études, comme les dates de début et de fin du cursus par exemple.
- Le parcours professionnel : pourquoi a-t-on quitté l'emploi précédent ? Combien gagnait-on ? Quels étaient les avantages ?
- La situation sociale et financière de la personne : perçoit-on des allocations ? De quel type ?
- La situation familiale : état civil, personnes à charge...
- Des exigences inappropriées pour la fonction demandée : possession d'un permis de conduire ou d'un véhicule...
- L'appartenance à une organisation syndicale.

20

Souvent, le formulaire de candidature contient un paragraphe enjoignant de répondre à toutes les questions, au risque de ne pas être pris en compte. Pourtant, l'employeur ne peut indiquer ce type de clause surtout si certaines questions relèvent de la vie privée !

Même si l'employeur prétend laisser la liberté aux candidat.e.s de fournir ou pas certaines informations, la personne se sent en général obligée de compléter l'entièreté du formulaire, de peur d'être exclue d'office du poste à pourvoir.



As-tu déjà dû remplir ce genre de formulaire ? Contenait-il des questions sur ta vie privée ?
Tu peux contacter la CLCD si tu as des doutes ou pour dénoncer ce type de pratiques.



31 Le curriculum vitæ (CV) et la lettre de motivation

Outils souvent indispensables pour postuler dans une entreprise, le CV et la lettre de motivation qui l'accompagne sont souvent déterminants pour le choix des candidat.e.s à l'embauche.

Actuellement, on constate que les employeurs sont de plus en plus exigeants quant au contenu et à la présentation d'un CV. Cela peut engendrer une forme de discrimination.

En effet :

- Exiger des renseignements personnels ou une photo peut constituer un moyen d'écartier certain.e.s candidat.e.s sur base de critères totalement subjectifs :
- « Un.e candidat.e précise, dans les renseignements personnels, qu'il a un enfant. Un employeur pourrait décider qu'il y a risque que ce/cette candidat.e soit trop souvent absent.e et ne pas le/la retenir. »
- « Un employeur se base sur les photos qui accompagnent les CV pour éliminer les candidat.e.s d'origine étrangère. »
- Se baser sur le style et la forme du CV ou de la lettre de motivation pour ne pas retenir certain.e.s candidat.e.s. Or, si une orthographe impeccable ou des connaissances spécifiques en informatique sont des qualités indispensables pour occuper un emploi administratif, on peut se demander si ces exigences sont « pertinentes » pour d'autres fonctions.

En rédigeant ton CV, sois attentif aux informations que tu transmets (âge, état civil, photo, etc.) Certaines de ces informations ne doivent pas nécessairement être communiquées et pourraient être source de discriminations.

21

4| Le test d'embauche

L'objectif de ces tests est de mettre en avant les capacités et qualités du/de la candidat.e en termes de logique, de mémoire, de connaissance, d'observation, voire de quotient intellectuel.

Certains vont jusqu'à contenir des questions sur la culture belge ou occidentale, sans relation avec le poste à pourvoir. Des personnes d'origine étrangère ou socialement défavorisées, etc., bien que possédant les qualités requises pour occuper la fonction, risquent d'être mises en difficulté et d'être recalées. Ces tests peuvent donc se révéler discriminatoires.

As-tu déjà participé à ce genre de test ? T'es-tu senti.e « pénalisé.e » par certaines questions ?

Note les questions qui t'ont posé problème et transmets cette information à la CLCD.

51 L'entretien

Des propos, des questions ou des comportements, sans rapport avec le poste à pourvoir, peuvent avoir comme unique but de ne pas engager certaines personnes :

- « L'entretien téléphonique d'un.e candidat.e à l'accent étranger se clôture immédiatement après que l'employeur ait indiqué qu'il/elle ne conviendrait 'de toute façon' pas. »
- « L'entretien via Skype (vidéoconférence) d'un candidat se clôture de façon très expéditive après que l'employeur se soit permis des moqueries parce qu'il a remarqué une photo du candidat avec son compagnon sur le mur derrière lui. »
- « L'employeur pose des questions sur les pratiques religieuses, le mode de vie et l'origine de la personne. »
- « Des questions sont posées sur la vie privée, l'organisation familiale, la garde d'enfants malades, le désir d'une femme d'avoir des enfants... »
- « Un entretien se clôture rapidement une fois que le/la candidat.e de plus de 50 ans a donné son âge. »

22

Prends quelques notes après un entretien d'embauche notamment sur son déroulement, l'accueil qui t'a été réservé, ce qui t'a paru « anormal ». Ces notes peuvent constituer des preuves si tu devais porter plainte. La CLCD a également besoin de ce type d'informations pour agir.



61 La sélection finale

C'est bien sûr à ce stade que le risque de discrimination est le plus élevé et le contrôle syndical le plus difficile. Ce contrôle syndical est toutefois possible. Si une délégation est présente dans l'entreprise où tu as postulé, elle peut :

- chercher à s'informer a posteriori auprès des candidat.e.s sur le comportement des

- sélectionneur.euse.s d'une entreprise.
- questionner les ressources humaines (RH) à partir des informations obtenues.
- ...

La prise de contact avec les responsables RH est déjà un moyen de pression indirect pour les amener à exercer leur mission de sélection sans discriminer de candidat.e. Les délégué.e.s peuvent aussi proposer aux recruteurs une formation dont l'objectif serait d'éviter les discriminations à l'embauche.

Ton témoignage pourra être utile afin d'engager un travail de lutte contre les discriminations avec la délégation syndicale de l'entreprise où tu as postulé.
En outre, si tu as des éléments prouvant que l'entreprise discrimine à l'embauche, tu pourras agir concrètement contre cet employeur avec, si tu le souhaites, le soutien de ta Centrale syndicale FGTB.

71 Le recrutement par une agence d'intérim (ou de recrutement)

Les différents exemples de discriminations repris dans tout ce chapitre peuvent également être pratiqués par les agences d'intérim lorsqu'elles gèrent le processus de recrutement pour des entreprises clientes. Ces agences sont donc également susceptibles de discriminer un.e candidat.e, soit parce que l'entreprise donneuse d'ordre le demande, soit parce que cela fait partie de leurs pratiques habituelles.

« Une agence d'intérim ne propose pas tous les emplois susceptibles de convenir à un.e candidat.e simplement parce qu'il est d'origine africaine. »

Toutefois, une entreprise ne peut pas se dégager de sa responsabilité dans le cas où une agence à laquelle elle a fait appel recruterait de manière discriminatoire... d'autant que, le plus souvent, c'est à sa demande.

Tes expériences éventuelles au sein de l'intérim sont utiles à la CLCD. N'hésite pas à nous contacter si tu estimes avoir été victime de discrimination par une agence d'intérim.

Comment détecter les discriminations ?

Une offre d'emploi contient-elle des éléments discriminants (voir les critères de discrimination, pages 6 et 7) ?

Certaines questions posées dans un formulaire de candidature, ou certaines demandes particulières pour un CV ou une lettre de motivation, sont-elles pertinentes ?

Certaines demandes formulées lors d'un test ou d'un entretien d'embauche sont-elles discriminatoires, voire contraires au respect de la vie privée ?

T'es-tu senti.e injustement exclu.e d'une sélection finale ? Si oui, essaie de récolter un maximum d'informations pour prouver la discrimination et contacte la CLCD.

Ton témoignage pourra être utile afin d'engager un travail de lutte contre les discriminations avec la délégation syndicale de l'entreprise où tu as postulé.

En outre, si tu as des éléments prouvant que l'entreprise discrimine à l'embauche, tu pourras agir concrètement contre cet employeur avec, si tu le souhaites, le soutien de ta Centrale syndicale FGTB.

24



3. AGIR

Étape 1 : Récolter des informations

Il est important de récolter le plus d'informations possible et de conserver un maximum de données écrites afin de déterminer si tu es victime de discrimination lors d'une recherche d'emploi.

Dès lors, garde les annonces, offres d'emploi, formulaires de candidature, réponses écrites, e-mails, SMS... Tu peux aussi retranscrire les entretiens d'embauche que tu as eus. Ce qui ne paraît pas discriminatoire au début peut l'être après une analyse plus approfondie !

Attention ! Les législations anti-discrimination prévoient un « partage » de la charge de la preuve en cas d'action en justice. La moindre preuve peut donc s'avérer précieuse. La CLCD est là pour t'informer.

**Ta candidature n'a pas été retenue alors que tu réponds aux exigences de la fonction ?
L'employeur est juridiquement tenu de t'informer du refus de ta candidature dans un délai raisonnable et par écrit. Tu peux également exiger le motif de ce refus si tu es soumis.e au contrôle en matière de chômage.**

26

Étape 2 : Analyser

Sur base des informations reprises au chapitre 1, tu peux cibler le type de discriminations en fonction des critères retenus par les textes légaux. Il te faut distinguer ces discriminations des autres injustices :

→ « Pour un emploi de technicien.ne d'entretien polyvalent.e, une voiture est exigée »

Cette exigence est « justifiable » aux yeux de la loi si un véhicule est nécessaire pour exercer la fonction : il faut pouvoir se déplacer chez les différents clients.

Cette exigence n'est pas « justifiable » aux yeux de la loi si l'employeur souhaite que ses travailleurs aient une voiture pour arriver à l'heure au travail. Chacun.e est responsable du respect de son horaire de travail et doit s'organiser sans devoir, pour autant, disposer d'une voiture. On est alors face à une discrimination basée sur la fortune.

→ « Une annonce pour un emploi indique un âge maximal : 26 ans. »



C'est une justification légalement acceptable s'il s'agit de bénéficier des aides publiques en faveur de l'emploi des jeunes. L'annonce ne fait alors que respecter les conditions exigées par le législateur. Il n'y a pas de discrimination.

Mentionner explicitement un âge maximal n'est pas légalement acceptable si l'employeur fait appel à des jeunes car, selon lui, les travailleur.euse.s plus âgé.e.s sont moins efficaces et plus souvent absent.e.s pour raison de santé. Il y a alors discrimination.

- « Des questions sur la vie familiale (marié.e ? enfant(s) ?) sont relevées sur le formulaire de candidature pour un emploi d'assistant.e administratif.ve. »

Ces questions ne sont pas pertinentes, les informations demandées ne sont pas nécessaires pour exercer la fonction : il s'agit d'une atteinte à la vie privée.

Tu peux faire appel à la CLCD pour t'aider à analyser les informations récoltées !

Étape 3 : Agir

27

1. ACTIONS PONCTUELLES EN CAS DE « DISCRIMINATIONS FLAGRANTES »

Tu t'estimes victime d'une discrimination ?

- Contacte les conseiller.ère.s de la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) du CEPAG et de la FGTB wallonne : 081 26 51 56 — clcd@cepag.be — clcd.info ou directement ta Régionale ou ta Centrale professionnelle FGTB.
- Complète le formulaire de signalement « point de contact Discriminations » sur le site de la FGTB fédérale : fgtb.be/discriminations

Si tu es accompagné.e dans le cadre d'une cellule de reconversion collective, n'hésite pas à en parler à ton accompagnateur.rice syndical.e FGTB ! Il existe également un formulaire de signalement des discriminations, disponible en cellule.

Que fait exactement la Cellule lutte contre les discriminations (CLCD) ?

1. La CLCD t'informe et te conseille sur les différentes actions possibles (rappel à l'employeur de ses obligations, conciliation à l'amiable, procédure judiciaire).

2. Elle demande au/à la permanent.e de ton secteur d'intervenir auprès de l'employeur afin de :

→ l'interpeller sur sa position et l'éventuelle justification de son comportement discriminatoire,

→ en l'absence d'explication juridiquement acceptable, de rappeler à l'employeur ses obligations légales en la matière et les conséquences de leur non-respect.

3. Elle informe Unia ou l'IEFH suivant le critère de discrimination rencontré.

4. Une procédure en justice peut être entamée, si nécessaire, et avec l'appui éventuel de l'Office de Droit Social (ODS) compétent ou du service juridique de la Centrale professionnelle concernée, mais aux conditions suivantes :

→ le/la travailleur.euse discriminé.e le souhaite,

→ le/la permanent.e syndical.e du secteur concerné donne son accord,

→ un dossier solide a été constitué.

→ Simultanément ou préalablement, on peut aussi faire appel à l'inspection du travail. Elle effectuera son propre rapport d'enquête administratif qui peut se révéler utile à chaque niveau de la démarche, y compris en cas d'action en justice.

→ À chaque étape, c'est TOI qui décides de la marche à suivre !

28

Comment agir avec Unia et l'IEFH ?

Unia (Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances) et l'IEFH (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, compétent uniquement pour les discriminations hommes/femmes) ont une expertise en matière de discrimination.

Si tu le souhaites (en tant qu'affilié.e FGTB), la CLCD peut coopérer avec ces organismes.

Une action commune peut se révéler plus efficace pour résoudre certaines situations de discrimination. Elle peut servir de moyen de pression supplémentaire vis-à-vis de l'employeur et affirmer notre détermination à faire respecter les lois anti-discrimination.



2. ACTIONS COLLECTIVES ET À LONG TERME

La CLCD peut offrir son soutien aux groupes et collectifs qui souhaitent travailler sur des outils concrets de lutte contre les discriminations à l'embauche mais aussi pour informer des abus systémiques dans le cadre de l'embauche.

La CLCD et le/la permanent.e concerné.e, peuvent aussi faire le lien avec la délégation syndicale d'une entreprise où une discrimination à l'égard d'un.e travailleur.euse sans emploi a été constatée. Il s'agit de prévenir la délégation des abus commis par la direction de l'entreprise.

La CLCD et la délégation peuvent alors entamer un travail de lutte contre les discriminations au-delà du cas individuel. C'est un travail de fond pour tous/toutes les travailleur.euse.s de l'entreprise.

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, C'EST POSSIBLE

- Une offre d'emploi qui contiendrait un élément discriminatoire (rédigée uniquement au féminin, âge maximal précisé, etc.) ne doit pas t'arrêter. Si tu as les compétences requises, poste quand même.
- Sur ton CV ou dans ta lettre de motivation, ne donne pas d'informations qui ne sont pas indispensables (âge, état civil, photo, etc.)
- Si tu ne souhaites pas que ceux-ci deviennent publics, ne dévoile pas certains aspects de ta vie privée sur les réseaux sociaux du type *Facebook* car certains employeurs utilisent ce canal d'information dans le cadre des recrutements.
- Garde les annonces, offres d'emploi, formulaires de candidature, réponses écrites, e-mails, SMS...
- Relève tout ce qui t'a paru « anormal » lors d'un test ou un entretien d'embauche.
- Tu peux, si nécessaire, invoquer les outils juridiques de lutte contre les discriminations (voir chapitre suivant) pour postuler. Par exemple, si le consultant d'une agence intérim t'informe que pour le poste, il ne prend que des hommes et que tu es une femme et inversement.
- En tant que demandeur.euse d'emploi indemnisé.e, tu as le droit d'exiger de l'employeur un retour écrit où il précise le motif pour lequel tu n'as pas été retenu.e après l'entretien de sélection (CCT n° 38, art. 4, voir page 32).



4. OUTILS JURIDIQUES

Les principes qui viennent d'être expliqués trouvent leur source dans différents textes légaux sur lesquels tu peux t'appuyer pour dénoncer, enrayer ou éviter une discrimination.

Les Conventions collectives de Travail n° 38 et n° 95

Ce sont les principaux outils qui doivent être invoqués en entreprise :

- La CCT n° 38 fixe des normes pour une égalité de traitement à l'embauche et lors de la sélection des travailleur.euse.s (elle renvoie expressément à la CCT n° 95).
- La CCT n° 95 promeut le respect de l'égalité de traitement durant toute la relation de travail, y compris concernant les conditions d'accès à l'emploi.

Le Code de conduite pour le recrutement et la sélection joint à la CCT n° 38

Cet outil comprend uniquement des « directives » qu'il est conseillé de suivre dans le recrutement et la sélection de travailleur.euse.s. Il n'a pas la valeur d'une CCT. Il peut toutefois te servir de base pour vérifier si la procédure que tu suis, ou que tu as suivie, dans une recherche d'emploi est correcte.

32

Les CCT sectorielles

Des CCT ont été conclues au sein de certaines Commissions paritaires. Elles contiennent :

- soit des codes de conduite pour ne pas discriminer,
- soit des clauses qui permettent de lutter contre les discriminations.

On peut citer, par exemple, la CCT du 3 octobre 2011 conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire. Elle détermine un code de bonnes pratiques destiné à prévenir et supprimer la discrimination (au départ, raciale).

Certaines CCT sectorielles prévoient des dispositions en matière d'égalité hommes/femmes.

Les lois

- Loi « générale anti-discrimination » du 10 mai 2007 : pour les discriminations basées sur les critères généraux.
- Loi « genre » du 10 mai 2007 : pour les discriminations sur l'égalité entre les femmes et les



hommes.

- Loi « racisme » du 30 juillet 1981 : pour les faits de racisme et de xénophobie.

Les décrets de la Communauté française et de la Région wallonne

Ils sont applicables sur base de leur champ de compétence respectif :

- « *Une direction d'école refuse d'engager un.e enseignant.e se déplaçant en chaise roulante faute d'aménagement de ses bâtiments.* »
 - Le décret de la Communauté française du 12 décembre 2008 est, en principe, applicable.
- « *Le FOREM diffuse des offres d'emploi qui ne respectent pas les principes de non-discrimination.* »
 - Le décret de la Région wallonne du 6 novembre 2008 est, par exemple, applicable.

Remarque : Pour invoquer le respect de la vie privée, tu peux te baser sur :

- La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.
- La CCT n° 38 qui contient des dispositions spécifiques (articles 11 à 13) relatives au respect de la vie privée pour le recrutement et la sélection de travailleur.euse.s.

Vu la complexité de la législation, il est plus utile pour toi de retenir les principes et les textes de base.

Pour une analyse plus approfondie des cas supposés de discrimination et de non-respect du droit à la vie privée, nous te conseillons de faire appel aux juristes de ta Centrale professionnelle, de l'Office de droit social (ODS) de ta Régionale FGTB et/ou de la CLCD.

LIENS

Organismes compétents dans la lutte contre les discriminations

Cellule Lutte contre les Discriminations (CLCD) — CEPAG/FGTB wallonne
rue de Namur 47 — 5000 Beez
081 26 51 56
cepag.be — clcd.info

Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances (UNIA)
rue Royale 138 — 1000 Bruxelles
0800/12 800
unia.be

34

Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH)
rue Ernest Blérot 1 — 1070 Bruxelles
0800/12 800
igvm-iefh.belgium.be





Les conseiller.ère.s de la Cellule Lutte Contre les Discriminations (CLCD) du CEPAG et de la FGTB wallonne sont là pour t'aider et te conseiller.

Contact : 081 26 51 56 | clcd@cepag.be | www.clcd.info

Victime d'une discrimination à l'embauche ou au travail ?

Tu peux introduire directement un signalement sur le site Internet de la FGTB :
fgtb.be/discriminations



TABLE DES MATIÈRES

ÉDITO	3
1. IDENTIFIER ET COMPRENDRE LES DISCRIMINATIONS	5
La discrimination, c'est...	6
Se trouve-t-on face à une discrimination ?	6
La discrimination, c'est encore...	8
La discrimination directe	8
La discrimination indirecte	8
L'injonction de discriminer	9
Le harcèlement	9
Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur de personnes souffrant d'un handicap	10
36	
Discrimination ou pas ?	10
Les éléments discriminants mais non-discriminatoires aux yeux de la loi	10
Et le non-respect de la vie privée ?	13
Respect de la vie privée ou pas ?	13
Les racines de la discrimination	14
Les stéréotypes	14
Les préjugés	14
Comment les stéréotypes et les préjugés mènent-ils à la discrimination à l'embauche ?	15
2. DÉTECTER LES DISCRIMINATIONS	17
Sept « occasions » de discriminer durant le processus d'embauche	18
Comment détecter les discriminations ?	24
3. AGIR	25
Étape 1 : Récolter des informations	26



Étape 2 : Analyser	26
Étape 3 : Agir	27
1. ACTIONS PONCTUELLES EN CAS DE « DISCRIMINATIONS FLAGRANTES »	27
2. ACTIONS COLLECTIVES ET À LONG TERME	29
LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, C'EST POSSIBLE	29
4. OUTILS JURIDIQUES	31
Les Conventions collectives de Travail n° 38 et n° 95	32
LIENS	34
Organismes compétents dans la lutte contre les discriminations	34

Éditeur responsable

Thierry Bodson, Administrateur délégué CÉPAG
rue de Namur 47 — 5000 Beez

Graphisme et Mise en page

Alain Detilleux | Krimineilzat productions

Mise à jour

juin 2020

Site Web

clcd.info



