

Comment lutter contre les discriminations à l'embauche?



Comment lutter contre les discriminations à l'embauche?



Déjà paru dans cette collection:





CENTRE D'ETUDES
JACQUES GEORGIN

CENTRE D'ETUDES JACQUES GEORGIN

127, chaussée de Charleroi
1060 Bruxelles

Tél. : 02 538 83 20

Télec. : 02 539 36 50

info@cejg.be

Janvier 2010

INTRODUCTION

CONSEIL DE L'EUROPE

Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (1950)

Titre 1, Article 14 - Interdiction de discrimination

“La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.”

L'article 14 de la Convention européenne des Droits de l'Homme prohibe la discrimination et énonce des critères en indiquant par le mot *“notamment”* que cette liste n'est pas exhaustive. Force est de constater que tous les types de discriminations ne font pas l'objet d'une même attention de la part des observateurs. Or, pour pouvoir lutter contre les discriminations, il faut cerner le phénomène, ses causes et son ampleur.

Les discriminations sur base du sexe se reflètent surtout dans les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, mais les experts reconnaissent généralement qu'une bonne part de ces écarts est due à la ségrégation qui règne sur le marché du travail.

Les discriminations sur base du handicap sont davantage observées qu'analysées. Les discriminations sur base d'autres facteurs comme la langue, l'orientation sexuelle ou encore l'état de santé font rarement l'objet d'interpellations.

Par contre, les discriminations sur base de l'origine ethnique ont fait l'objet de plusieurs études. Elles interpellent tant les institutions chargées de veiller à l'égalité des chances que les responsables politiques. Cet intérêt ne peut certes que bénéficier aux autres victimes de discriminations, dans la mesure où les outils mis en place (dispositions légales, opérateurs, rapports réguliers, ...) ne peuvent qu'avoir des retombées positives pour tous.

Cependant, si les discriminations sur base de l'origine ethnique occupent une large place dans notre étude, nous tenons à préciser que cela ne signifie nullement qu'à nos yeux ces dernières soient plus "graves", plus "importantes" que les autres. Toutes les discriminations sont indignes de nos démocraties et il faut mettre tout en œuvre pour les combattre.

La deuxième partie de cette étude présente les outils qui existent en droit international, en Europe, en Belgique et à Bruxelles pour lutter contre les discriminations à l'embauche. Nous verrons que ces outils, bien que nombreux, présentent encore des failles auxquelles les responsables politiques devraient remédier.

La troisième partie lance une série de pistes pour compléter et améliorer les efforts déjà accomplis. Il s'agit d'une liste non exhaustive. Ces pistes n'ont sans doute pas toutes la même efficacité et, comme nous le soulignerons, certaines sont controversées, comme l'imposition de quotas, par exemple.

Il ne nous revient cependant pas de juger. Nous formons le vœu que cette publication contribue à alimenter les réflexions et à inciter les responsables politiques à poursuivre leurs efforts pour éradiquer un mal qui concerne tous les citoyens, même ceux qui ne se croient pas concernés par les discriminations. Ces comportements discriminatoires qui empêchent des citoyens de se construire un projet de vie grâce à un travail les empêchent aussi de contribuer à la croissance et au bien-être général.

Marie-Jeanne Riquet,
directrice du Centre d'études Jacques Georgin.

Table des matières

I. L'AMPLEUR DU FLEAU	6
1.1. Principales sources de discriminations	6
1.2. Cas particulier des discriminations sur base de l'origine ethnique	8
1.2.1. Un phénomène difficile à cerner	9
1.2.1.1. La discrimination est souvent indirecte	9
1.2.1.2. La nationalité d'origine est absente des statistiques	10
1.2.2. Un fléau pour les jeunes Bruxellois	12
1.2.3. Améliorer les qualifications ne suffirait pas... ..	12
1.2.4. Le premier contact est déjà déterminant	13
1.2.5. La discrimination est "ethno-stratifiée"	15
II. BOÎTE À OUTILS	17
2.1. Vue d'ensemble des textes légaux	17
2.1.1. Au niveau européen ¹¹	20
2.1.2. Au niveau fédéral	22
2.1.2.1. La loi du 30 juillet 1981	22
2.1.2.2. Les dispositions issues de l'Accord interprofessionnel (AIP)	22
2.1.3. Au niveau de la Communauté française et des Régions wallonne et bruxelloise	23

2.2. Les organismes chargés de lutter contre les discriminations	24
2.2.1. Au niveau fédéral	24
2.2.1.1. Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme	24
2.2.1.2. L'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes	25
2.2.2. A la Région bruxelloise	25
2.3. Les actions de sensibilisation	26
2.3.1. Les campagnes	26
2.3.2. Le label fédéral	27
2.3.3. La charte bruxelloise	28
III. BOÎTE À IDEES	29
3.1. Améliorer la législation ou son application	29
3.1.1. Clarifier les critères protégés dans la CCT 95	29
3.1.2. Définir la notion d'exigence professionnelle essentielle	29
3.1.3. Déterminer les conditions dans lesquelles les mesures d'action positive peuvent être mises en œuvre	30
3.1.4. Désigner l'institution qui devra traiter les discriminations linguistiques	30
3.2. Poursuivre la concertation sociale	31
3.2.1. Ajouter un point sur la "Diversité" dans l'Accord interprofessionnel (AIP)	31
3.2.2. Compléter le code de bonne conduite	31
3.3. Créer un tableau de bord	32

3.4. Poursuivre et développer les démarches de sensibilisation	33
3.4.1. Sensibiliser les demandeurs d'emploi	33
3.4.1.1. Le guide pratique	33
3.4.1.2. Les "check-list"	33
3.4.1.3. Mieux préparer les publics exposés	34
3.4.1.4. Impliquer les acteurs de l'enseignement et de la formation ¹⁶	34
3.4.2. Sensibiliser les employeurs	34
3.4.2.1. Le service de validation des annonces	34
3.4.2.2. Les tests de "situation"	35
3.4.2.3. Les cv anonymes	35
3.4.2.4. Les quotas	35
3.5. Développer le Guichet Discriminations d'Actiris	36
3.6. Renforcer le contrôle	36
IV. CONCLUSION	37
Annexe: CARNET D'ADRESSES	38

I. L'AMPLEUR DU FLEAU

1.1. Principales sources de discriminations

Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme (ci-après appelé "le Centre") livre une photographie de l'origine des discriminations, sur base des cas qu'il a été amené à traiter en 2008¹. En voici un résumé:

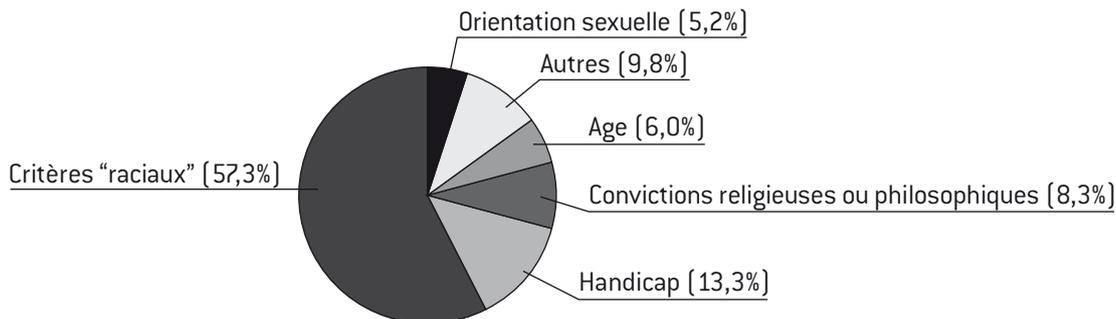
¹ "Discrimination Diversité", Rapport annuel 2008, Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme.

Base de la discrimination	Motifs
L'âge (à partir de 40-45 ans)	<ul style="list-style-type: none"> - L'idée qu'à partir d'un certain âge on serait, par définition, moins apte à effectuer certaines tâches (physiques ou intellectuelles) ou que l'on va moins bien s'adapter à une culture d'entreprise plus jeune. - L'impression que l'expérience du candidat implique une surqualification ou un refus de conditions salariales plus basses. - La crainte d'investir dans quelqu'un qui va pouvoir prendre sa pré-pension à court ou moyen terme.
Le handicap ou la maladie	<ul style="list-style-type: none"> - Considérations qui touchent au bien-être et à la sécurité au travail. Curieusement, si le handicap ou la maladie survient après l'engagement, l'employeur se montre plus enclin à aménager la fonction. - La discrimination est parfois due à une épreuve de sélection non adaptée au handicap (par ex. lorsqu'il faut faire des tests sur ordinateur dans un délai imparti).

L'origine ethnique	<ul style="list-style-type: none">- Elle est souvent indirecte. Par ex.: on demande le français (ou le néerlandais) comme langue maternelle, alors qu'on cherche uniquement des personnes qui ont une très bonne maîtrise de cette langue.- Elle est plus rarement inspirée par des stéréotypes (par ex. "Les noirs sont fainéants", "Les étrangers ne sont pas fiables",...).- Exemples connus: des agences d'intérim mentionnent la couleur de la peau, des sociétés de titres-services laissent à leurs clients le choix de ne pas leur envoyer de femme de ménage d'origine étrangère, des services publics exigent sporadiquement la nationalité belge, parfois de manière automatique et y compris pour des fonctions contractuelles.
Le sexe	<ul style="list-style-type: none">- Les femmes sont plus facilement embauchées là où les salaires sont les moins élevés: dans les fonctions les moins rémunérées et/ou dans les secteurs considérés comme "typiquement" féminins, tels que les travaux ménagers, l'enseignement, les soins de santé, le travail à temps partiel,...

1.2. Cas particulier des discriminations sur base de l'origine ethnique

Comme nous l'avons constaté d'emblée, les discriminations sur base de l'origine ethnique sont celles qui ont été jusqu'à présent le mieux cernées. Parce que leur ampleur inquiète? En 2008, le Centre a reçu 2.207 signalements. Parmi les 1.754 dossiers pour lesquels il était compétent, 57% portent sur les critères 'raciaux' [prétendue race, couleur de peau, origine, ascendance nationale ou ethnique].



L'emploi représente plus d'un cinquième (21,8%) de l'ensemble des cas. Un peu moins de la moitié des signalements "Emploi" concernent des conflits sur le lieu de travail (e.a. conditions de travail), environ un tiers le recrutement et un petit quart le licenciement.

Ces plaintes traitées au regard de la loi anti-discrimination ne constituent toutefois que le sommet d'un iceberg dont les dimensions sont difficiles à mesurer.

1.2.1. Un phénomène difficile à cerner

1.2.1.1. La discrimination est souvent indirecte

La discrimination peut s'exprimer, par exemple, comme suit²:

“Pour ce poste de standardiste-téléphoniste, la présentation des candidats tant verbale que physique est importante, ... Pas d'accent et bonne présentation extérieure.”

“Pour le poste de nettoyeur de nuit, je recherche une personne bilingue fr/nl.”

“Chez nous, nous engageons uniquement des membres de l'entourage proche du personnel en place dans l'entreprise.”

Une étude menée conjointement par l'ULB et la KU Leuven³ a répertorié les comportements les plus fréquents:

- prétendre que l'emploi est déjà occupé alors qu'après vérification, il ne l'est manifestement pas;
- augmenter subitement les exigences (de qualification, de connaissance des langues,...) pour être certain d'éliminer le candidat;
- abaisser les avantages et la rémunération de telle façon que l'emploi devient inacceptable;
- invoquer des prescriptions soi-disant légales pour des emplois publics qui ne sont pas soumis à l'exigence de la nationalité belge;
- exiger des comportements vestimentaires particuliers dont on sait que le demandeur d'emploi ne peut l'accepter;
- invoquer des interdits religieux et rituels accentuant l'incompatibilité du demandeur pour l'emploi demandé, alors que le problème ne se pose pas;
- invoquer le refus de la clientèle, des usagers, des patients,... d'être servis ou traités par des personnes d'origine étrangère;

² Exemples extraits du guide *“Tous égaux face à l'embauche – Combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail”*, groupe de travail réuni dans le cadre du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale, 2002.

³ *“Discriminations des étrangers et des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail de la Région de Bruxelles-Capitale. Recherche dans le cadre du Pacte social pour l'emploi des Bruxellois”* Albert Martens, Nouria Ouali, Marjan Van de Maele, Sara Vertommen, Philippe Dryon, Hans Verhoeve, ULB et KUL, janvier 2005.

- faire usage de la 'discrimination par délégation' en imposant aux bureaux de recrutement la sélection de personnes belges et autochtones (par ex.: le tristement célèbre code "BBB" utilisé par une entreprise d'intérim pour indiquer que le client souhaite un candidat "Bleu Blanc Belge");
- imposer des contrats précaires successifs.

1.2.1.2. La nationalité d'origine est absente des statistiques

Les statistiques relatives au chômage et à l'emploi permettent des ventilations par nationalité, mais pas par nationalité d'origine.

Ainsi, on sait que parmi les demandeurs d'emploi bruxellois de nationalité étrangère, la nationalité marocaine prédomine nettement: en 2008, les Marocains représentaient un peu plus de 8% des demandeurs d'emploi bruxellois. A titre de comparaison, les Turcs ne représentaient que 2%.⁴

Or, entre 1984 et 2001, pas moins de 131.700 Marocains et 79.440 Turcs sont devenus belges, ce qui représente 54% des naturalisations totales sur la même période⁵.

Le tableau suivant montre à quel point les naturalisations de personnes en provenance de pays d'Afrique du Nord sont concentrées en Région bruxelloise:

⁴ Actiris, rapport statistique 2008, tableau 11.

⁵ Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications, Populations issues de l'immigration, marché de l'emploi et discrimination: Situation en Région de Bruxelles-Capitale, Les cahiers de l'Observatoire n° 3, Juin 2000, pp.39-40.

Total des changements de nationalité en Belgique et en Région bruxelloise entre 1990 et 2001

Groupe de nationalités	Belgique	%	Bruxelles	%
UE	69.220	18,76	7.022	5,61
Autres pays européens	16.753	4,54	4.798	3,83
Turquie	75.067	20,35	16.422	13,11
Europe	161.040	43,65	28.242	22,55
Afrique du Nord	135.815	36,81	68.810	54,94
Afrique subsaharienne	18.680	5,06	7.723	6,17
Afrique	154.495	41,87	76.533	61,11
Asie	17.106	4,64	5.129	4,10
Amérique	5.191	1,41	1.631	1,30
Australie	58	0,02	21	0,02
Réfugié	28.967	7,85	13.251	10,58
Apatride	295	0,08	61	0,05
Indéterminé	1.805	0,49	371	0,30
Total	53.422	14,48	20.464	16,34
Total général	368.957	100,00	125.239	100,00

Source: INS, Calcul:
Observatoire bruxellois
du marché du travail

Dès lors que les statistiques de chômage ne tiennent pas compte de la nationalité d'origine, il n'est pas possible d'établir une corrélation entre le nombre de demandeurs d'emploi et les facteurs de discrimination relatifs à l'origine ethnique.

1.2.2. Un fléau pour les jeunes Bruxellois

Le rapport 2009 du Conseil supérieur de l'emploi⁶ a livré des constats particulièrement préoccupants à propos des jeunes de 15 à 29 ans originaires d'un pays n'appartenant pas à l'Union européenne (UE) des 15: leur taux d'emploi est de 47,8%, alors que celui des jeunes Belges est de 80,6%.

De manière générale, quelle que soit la nationalité d'origine et pour l'ensemble du pays, 53,4% des jeunes peu qualifiés qui ne sont plus aux études ont un emploi. Mais ils représentent 13% des 25-29 ans en Flandre, 20% en Wallonie et 25% à Bruxelles où l'on a une concentration de jeunes d'origine étrangère hors UE.

Nous avons aussi épinglé le fait que si un jeune d'origine étrangère hors UE sur deux dispose au plus d'un certificat du secondaire inférieur, 85% des offres d'emploi reçues par Actiris demandent une qualification plus élevée!

1.2.3. Améliorer les qualifications ne suffirait pas...

Il semble qu'une amélioration des qualifications des personnes discriminées sur base ethnique ne suffirait pas à éradiquer le phénomène, comme en témoignent plusieurs conclusions de l'étude ULB - KULeuven déjà mentionnée, dont par exemple:

- Parmi les jeunes Marocains et Turcs et pour les ressortissants de l'Afrique subsaharienne (plus que pour les autres catégories de nationalités étrangères), même ceux qui bénéficient d'un niveau de qualification plus élevé se trouvent plus fréquemment au chômage (p. 79).

⁶ "L'insertion des jeunes sur le marché du travail", Conseil supérieur de l'emploi, Rapport 2009, page 51.

- Ceux qui bénéficient d'un diplôme et d'une qualification certaine, lorsqu'ils sont d'origine marocaine, turque ou africaine (subsaharienne) doivent, pour trouver un emploi, accepter de ne pas revendiquer un poste conforme à leur niveau d'études ou de qualification (p. 80).
- La discrimination frappe tant les femmes que les hommes, tant les travailleurs hautement que faiblement qualifiés. Les femmes qualifiées sont néanmoins particulièrement visées (p. 83).

1.2.4. Le premier contact est déjà déterminant

Une étude du Bureau International du Travail (BIT)⁷ a confirmé l'hypothèse selon laquelle à qualification égale (diplôme et expérience professionnelle), les candidatures d'origine belge et belges d'origine marocaine sont traitées différemment à chaque étape de la procédure de recrutement.

Bien que cette étude date un peu (1997) et qu'elle ne porte que sur les Belges d'origine marocaine, nous tenons à la mentionner car elle a permis de chiffrer pour la première fois la discrimination ethnique à l'embauche dans les trois régions de notre pays.

Pour chaque test, une paire d'enquêteurs a postulé à un même poste de travail. Mise à part leur origine ethnique, les postulants présentent un profil professionnel analogue: diplôme et expérience professionnelle, âge, ... Pour qu'ils soient statistiquement fiables, ces tests ont été appliqués à un large échantillon d'entreprises.

Les experts ont ainsi calculé un taux de discriminations à l'embauche qui avoisine, en Région bruxelloise, 34,1% pour les hommes et 20,5% pour les femmes.

Dans leurs conclusions, les auteurs expliquent que les candidats d'origine marocaine ont le plus souvent été discriminés dès le premier contact, lorsque le candidat décline son identité. Toutefois la discrimination a aussi été observée lors de l'échange verbal à propos du poste à pourvoir (conversation téléphonique, entretien d'embauche), et lors de la sélection finale.

⁷ Nayer A., Arryn P., et Feld S., Discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère, Contribution belge à la recherche comparative internationale du BIT, publié par l'ASTC, 1997.

Les hommes ont davantage été discriminés que les femmes, et l'on observe également des différences en fonction du secteur d'activités et de la nature de la fonction. Nous y reviendrons ci-après sur base d'une autre étude.

Cette étude n'a pas été renouvelée en Région bruxelloise, mais des enquêtes similaires ont confirmé les tendances constatées. En effet, le BIT a aussi réalisé des tests de discrimination aux Pays-Bas, en Allemagne, en Espagne, aux Etats-Unis et, plus récemment, en Suède et en France. Cette recherche a livré des résultats significatifs qui permettent de confirmer l'existence d'une discrimination dans l'ensemble des pays étudiés. Les candidats d'origine étrangère doivent déposer trois ou quatre fois plus de candidatures pour obtenir le même nombre de réponses positives que le candidat d'origine nationale.

En France, une récente enquête nationale par tests de discriminations, conduite sous l'égide du BIT⁸, a montré que près de 4 fois sur 5, un candidat à l'embauche d'origine hexagonale ancienne sera préféré à un candidat d'origine maghrébine ou noire africaine. 2.440 offres d'emploi ont été testées: 350 comédiens formés à l'exercice ont répondu à des offres d'emploi de basses et moyennes-basses qualifications, dans les secteurs du commerce et de la vente, des hôtels-restaurants, du transport ou du BTP, pour les hommes, et du commerce et de la vente, de la santé, des services à la personne, des hôtels-restaurants, de l'accueil et du secrétariat pour les femmes. Tous Français, les candidats au parcours rigoureusement équivalent se distinguant uniquement par le nom (évoquant soit une "origine hexagonale ancienne" - Marion ROCHE, Jérôme ou Emilie MOULIN - soit une "origine maghrébine ou noire africaine" - Kader ou Farida LARBI, Kofi ou Binta TRAORÉ) ont engagé la même procédure de candidature pour le même emploi.

Dans ses conclusions, le rapport souligne que près des neuf dixièmes de la discrimination sont enregistrés avant même que les employeurs ne se soient donné la peine de recevoir les deux testeurs en entrevue!⁹

Il apparaît que seulement 11% des employeurs ont respecté tout au long du processus de recrutement une égalité de traitement entre les deux candidat(e)s, en leur proposant un essai ou une embauche, ou en les

⁸ "Les discriminations en raison de l'origine dans les embauches en France", étude commandée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère français de l'Emploi et de la Cohésion sociale, et rendue publique le 14 mars.

⁹ Site de l'Organisation Internationale du Travail: www.ilo.org

refusant tou(te)s les deux après les avoir rencontré(e)s. En revanche, 70% des employeurs ont choisi de favoriser le/la candidat(e) majoritaire, contre 19% qui ont favorisé le/la candidat(e) minoritaire.

1.2.5. La discrimination est “ethno-stratifiée”

L'étude ULB - KUL déjà mentionnée a montré qu'en Région bruxelloise, les différentes catégories de travailleurs et de chômeurs n'ont manifestement pas les mêmes *chances 'statistiques'* d'accéder à l'emploi ni aux emplois les meilleurs.

Les travailleurs d'origine marocaine et turque (qu'ils soient devenus Belges ou non) se retrouvent plus que les autres (Italiens, Europe du Sud, pays limitrophes et Belges autochtones) dans quelques secteurs d'emploi bien particuliers (services aux entreprises, intérim, nettoyage, bâtiment, Horeca, soins de santé), alors qu'ils sont pratiquement absents (exclus?) d'autres emplois, et certainement de ceux dont les salaires moyens sont les plus élevés (services financiers, informatique, eau-gaz-électricité, poste et télécommunication, chimie, bureaux d'étude et de consultance, services publics, ...).

La grande majorité de ces travailleurs d'origine marocaine et turque est sous statut d'ouvrier et travaille dans des secteurs à bas salaires. Les ressortissants de l'Afrique subsaharienne sont mieux lotis. Ensuite viennent les travailleurs d'origine italienne et des pays de l'Europe du Sud. Les Belges 'de souche' et les étrangers ressortissants des pays limitrophes (Pays-Bas, France, Luxembourg, Allemagne, Royaume-Uni) ont généralement un statut d'employé, de fonctionnaire ou de cadre (en tout cas plus souvent que celui d'ouvrier), travaillent dans le tertiaire ou le quaternaire, et appartiennent aux catégories salariales les plus élevées.

Tableau synthétique de la stratification ethnique des emplois dans la Région bruxelloise

Origine nationale ou ethnique	Emploi
Belges (autochtones) Étrangers et Belges originaires des pays limitrophes (France, Grand-Duché du Luxembourg, Royaume-Uni, Allemagne, Pays-Bas)	Secteur tertiaire et quaternaire Fonction publique et enseignement Statut: cadre, fonctionnaire, employé Secteur à haut salaire
Étrangers et Belges originaires d'Italie et d'Europe du Sud (Espagne, Portugal, Grèce)	Secteur secondaire et tertiaire Statut: ouvrier et employé
Étrangers et Belges originaires de Turquie, du Maroc et de l'Afrique subsaharienne	Secteur secondaire et services aux entreprises Statut: ouvrier et employé subalterne Secteurs à bas salaires et emplois précaires

II. BOÎTE À OUTILS

Divers outils existent déjà pour lutter contre les discriminations à l'embauche. Nous les avons regroupés en 3 catégories:

- les outils juridiques;
- les institutions spécialisées;
- les actions de sensibilisation.

2.1. Vue d'ensemble des textes légaux

Voici une vue d'ensemble des textes adoptés en matière de lutte contre les discriminations¹⁰:

Droit international	<p><u>Organisation des Nations Unies (ONU):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 7 mars 1966. · Pacte international fait à New York du 19 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques. · Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006. <p><u>Organisation internationale du travail (OIT):</u></p> <p>Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée le 25 juin 1958, ratifiée par la Belgique le 22 mars 1977.</p>
---------------------	---

¹⁰ Sur base du rapport annuel 2008 du Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme, complété par des éléments de droit international.

<p>Droit européen</p>	<p><u>Conseil de l'Europe:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Convention européenne des Droits de l'Homme, art. 14. <p><u>Union européenne:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, Journal officiel n° C 364 du 18/12/2000 p. 0001 – 0022 Art. 21 et 23. · Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996. · Directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. · Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. · Décision-cadre 2008/913/JAI du Conseil du 28 novembre 2008 sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal.
<p>Fédéral</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loi du 30 juillet 1981 visant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, modifiée par la loi du 10 mai 2007. 2. Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations.
<p>Communauté flamande</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Décret du 8 mai 2002 modifié les 30 avril 2004, 9 mars 2007 et 30 avril 2009 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi. 2. Décret du 10 juillet 2008 créant un cadre pour l'égalité des chances et l'égalité de traitement en région flamande.

Communauté française	Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.
Communauté germanophone	Décret du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail modifié par le décret-programme du 25 juin 2007.
Région wallonne	Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, tel que modifié par le décret du 19 mars 2009.
Région bruxelloise	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (fonction publique). 2. Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi (emploi privé). 3. Ordonnance du 19 mars 2009 modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant sur le Code bruxellois du logement (logement).
Cocof	Décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.

Bien qu'au niveau international il existe de nombreuses conventions ayant un effet direct en Belgique - le citoyen pouvant les faire valoir devant le juge en cas de discrimination -, nous nous limiterons ici à épingler quelques dispositions qui visent plus particulièrement les discriminations à l'embauche.

¹¹ Pour plus de détails, voir le site internet de la Commission européenne, Direction Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances, <http://ec.europa.eu/social>, rubrique "Lutte contre la discrimination".

2.1.1. Au niveau européen¹¹

Le traité d'Amsterdam (1997) a octroyé à la Communauté des compétences nouvelles en matière de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Deux directives ont concrétisé la politique européenne en la matière:

- La directive 2000/43/CE qui concrétise le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur race ou de leur origine ethnique.
- La directive 2000/78/CE qui porte sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Les principales règles arrêtées par ces deux directives en ce qui concerne l'emploi sont les suivantes:

La Directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale

- octroie une protection contre la discrimination en matière d'emploi et de formation, d'éducation, de protection sociale (sécurité sociale et soins de santé notamment), d'avantages sociaux, d'appartenance et de participation à des organisations de travailleurs et d'employeurs, et d'accès aux biens et aux services;
- comprend des définitions de la discrimination directe et indirecte;
- autorise les mesures d'action positive afin de garantir la pleine égalité dans la pratique;
- accorde aux victimes de discrimination le droit de porter plainte et prévoit des pénalités pour les coupables;
- autorise des exceptions (par ex. dans les cas où la différence de traitement fondée sur la race ou l'origine ethnique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante);
- partage la charge de la preuve: dès lors qu'une victime présumée argue de faits donnant à penser

qu'il y a bien eu discrimination, il incombe à la partie défenderesse de démontrer qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement;

- prévoit la mise en place, dans chaque État membre, d'une organisation chargée de promouvoir l'égalité de traitement et d'apporter une aide indépendante aux victimes de discrimination raciale.

La Directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

- met en œuvre le principe de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation, indépendamment de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi, la formation et l'appartenance et la participation à des organisations de travailleurs et d'employeurs;
- comprend des dispositions identiques à celles reprises dans la directive relative à l'égalité raciale (définition de la discrimination, actions positives, droits à réparation, partage de la charge de la preuve);
- appelle les employeurs à procéder à des aménagements raisonnables afin de permettre à une personne handicapée possédant les qualifications nécessaires à l'accomplissement d'un travail de participer à la formation ou à un emploi rémunéré;
- autorise des exceptions réduites au principe d'égalité de traitement, par ex. dans les cas où l'éthique d'une organisation religieuse se doit d'être préservée ou lorsqu'un employeur fait valoir l'exigence légitime d'appartenance à un groupe d'âge déterminé pour embaucher un employé.

2.1.2. Au niveau fédéral

2.1.2.1. La loi du 30 juillet 1981

Cette loi punit notamment *“quiconque, en matière de placement, de formation professionnelle, d’offre d’emploi, de recrutement, d’exécution du contrat de travail ou de licenciement d’un travailleur, commet une discrimination à l’égard d’une personne en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine ou de sa nationalité”* (art. 2 bis).

Cette disposition a certes le mérite d’exister, mais elle ne vise pas directement les discriminations, seulement certains de leurs motifs. Elle ne concerne pas, par exemple, les discriminations sur base du sexe, de l’âge, de la langue, de l’orientation sexuelle, des convictions philosophiques ou religieuses,...

De plus, elle ne traite pas du délicat problème de la preuve. Or, en pratique, le lien entre le racisme et la discrimination n’est pas facile à établir.

2.1.2.2. Les dispositions issues de l’Accord interprofessionnel (AIP)

La Convention collective de travail (CCT) n°95 du 11 octobre 2008

L’Accord interprofessionnel (AIP) 2007-2008 et sa mise en œuvre au Conseil national du Travail à la fin de l’année 2008 témoignent de la volonté des partenaires sociaux d’améliorer l’égalité de traitement et l’égalité des chances.

La CCT n°95 du 11 octobre 2008 consacre l’égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

L’affirmation de ce principe est non seulement importante sur le plan juridique, mais aussi sur celui de la sensibilisation des employeurs. En effet, comme le souligne Jean-Paul DELCROIX, secrétaire du Conseil

national du Travail, *“les raisons qui peuvent expliquer la sous-représentation de certains groupes à risque dans le monde du travail ne sont certainement pas toujours à rechercher dans des discriminations conscientes à l'encontre des personnes appartenant à ces groupes. L'expérience du terrain et la collaboration mise en place avec le Centre¹² (voir les travaux menés sur ce point au Conseil national du Travail) ont démontré au contraire que, bien souvent, ces raisons sont plutôt à rechercher dans des comportements, dans des habitudes ou dans des jugements ancrés dans l'inconscient collectif qui influent sur le recrutement et la sélection des travailleurs. La loi ou la CCT, bien qu'ayant aussi valeur de symbole, ne peuvent obliger le monde de l'entreprise, voire la société dans son ensemble, à en prendre conscience”*.

Le code de conduite

L'AIP 2007-2008 a prévu un important volet non obligatoire en vue d'inciter les employeurs à s'engager, sur une base volontaire, dans une démarche de diversité. Pour les y aider, un *“code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection de travailleurs”* a été adopté. Il traduit l'engagement des partenaires sociaux en faveur d'une plus grande diversité, lance un appel aux employeurs individuels et met des outils à leur disposition pour qu'ils puissent élaborer leur propre démarche de diversité dans le respect d'un certain nombre de directives qu'ils sont invités à suivre dans leur politique de recrutement et de sélection.

2.1.3. Au niveau de la Communauté française et des Régions wallonne et bruxelloise

Chaque entité fédérée a transposé les directives européennes dans les domaines qui relèvent de ses compétences. Cependant, et sans entrer ici dans le détail, le Centre a épinglé le fait que les directives ne sont pas toujours correctement respectées. Voici deux exemples:

¹² NDLR: il s'agit du Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme.

- en Région bruxelloise, les discriminations dans le domaine de l'accès aux biens et services (autres que le logement) et qui sont également visées par les directives européennes ne font pas partie du champ d'application des décrets;
- la directive 200/43/CE impose aux Etats membres de désigner un ou plusieurs organes indépendants de lutte contre les discriminations, chargés de promouvoir l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine. La Région bruxelloise n'a pas désigné d'organisme. La Communauté française et la Région wallonne ont signé un protocole d'accord avec le Centre.

2.2. Les organismes chargés de lutter contre les discriminations

2.2.1. Au niveau fédéral

Deux instances fédérales accompagnent les victimes de discriminations.

2.2.1.1. Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme

Le Centre rend des avis, reçoit des signalements et peut ester en justice en cas de discriminations pour tous les motifs tels que mentionnés dans la loi du 10 mai 2007 (à l'exception des cas de discriminations sur base du sexe et de la langue), pour autant que la discrimination ait trait à un domaine de compétence fédérale. Cependant, le Centre a pour vocation de travailler également pour les Régions et les Communautés. Des négociations ont eu lieu en vue de conclure un accord de coopération entre l'Etat fédéral et l'ensemble des entités fédérées pour transformer le Centre en un organe "interfédéral". Les victimes de discriminations et de délits de haine bénéficieraient ainsi, partout dans le pays, quelle que soit la législation, du même soutien et de la même protection de la part d'une même institution publique indépendante. Un tel accord n'a cependant pas été conclu.

En attendant, le Centre a conclu des protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française. En vertu de ces protocoles, le Centre délivre une information juridique aux victimes, mais il n'est pas habilité à introduire des actions en justice, même en son nom propre, sur base des dispositions légales régionales. Par ailleurs, il pourra rendre des avis et recommandations aux autorités régionales, et mener des études sur des thématiques liées à la lutte contre les discriminations.

Un réseau décentralisé de lutte contre les discriminations:

- proposera des guichets locaux antidiscriminations auprès desquels chaque victime de discriminations dans son quotidien (emploi, transports, accès à des événements, ...) pourra trouver une écoute et obtenir une aide de proximité;
- soutiendra des projets visant à lutter contre les discriminations et contribuera à mettre en œuvre des politiques de diversité et d'intégration au sein de la Communauté.

2.2.1.2. L'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

Il est compétent lorsque le signalement porte sur un cas de discrimination sur base du sexe.

2.2.2. A la Région bruxelloise

Le service "Discriminations à l'embauche", créé au sein d'Actiris en Région bruxelloise, est spécialisé dans l'accueil, l'aide et l'accompagnement des victimes de discriminations à l'embauche. Le conseiller d'Actiris analyse la situation pour la rendre objective. Il aide ensuite la victime à déterminer si les présomptions de discrimination sont établies et si la situation nécessite un suivi juridique. Dans ce cas, Actiris propose de rencontrer un juriste du Centre qui apportera le soutien nécessaire pour, le cas échéant, obtenir réparation.

¹³ Plus d'informations sur le site www.diversite.be

¹⁴ Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme, le Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles-Capitale, la Direction de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au ministère fédéral de l'Emploi et du Travail (MET), la Fédération des Partenaires de l'Emploi (FEDERGON) pour le secteur intermédiaire, la Fédération bruxelloise des opérateurs de l'insertion socioprofessionnelle francophone (FeBISP), l'Office régional bruxellois de l'emploi (ORBEM), l'Overleg Opleidings-en Tewerkstellingsprojecten Brussel (OOTB) et le Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO).

2.3. Les actions de sensibilisation

2.3.1. Les campagnes

La campagne nationale de sensibilisation contre la discrimination dans l'emploi des jeunes

Dans le chapitre consacré aux constats, nous avons vu combien la question des discriminations à l'emploi est cruciale pour les jeunes d'origine étrangère. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a récemment réalisé une campagne de sensibilisation en deux phases¹³: en mai 2009, un "appel à l'action" proposait aux jeunes de devenir le visage d'un petit film de sensibilisation. Plus de 4.000 jeunes s'y sont inscrits.

La deuxième phase, lancée fin août 2009, s'adressait essentiellement aux employeurs ou à leurs intermédiaires. Deux CV identiques ont été rédigés. Le premier comportait la photo et le nom d'une jeune femme d'origine africaine, et le second affichait un nom à consonance belge mais avec la photo de la même jeune femme, maquillée et habillée pour lui donner une apparence plus 'européenne'. Ces deux CV ont été envoyés à plus de 100.000 employeurs, avec un lien vers le site de la campagne, qui livrait une information plus complète.

Le guide bruxellois "Tous égaux face à l'embauche. Combattre la discrimination ethnique sur le lieu de travail"

Bien que cette initiative ait été prise en 2002 et n'ait pas été relancée depuis lors, elle mérite d'être mentionnée car ce guide a été réalisé dans le cadre du "Pacte territorial pour l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale". Il a donc l'adhésion des partenaires sociaux, et a fait l'objet d'un groupe de travail réunissant plusieurs organismes¹⁴.

Il est destiné aux conseillers emploi de l'Orbem (rebaptisé depuis lors Actiris), aux consultants en intérim et aux autres opérateurs d'insertion socio-professionnelle bruxellois. Ces consultants sont en effet réguliè-

rement confrontés à des offres d'emploi comportant des éléments discriminatoires. Ils sont donc bien placés pour détecter les discriminations et négocier avec l'employeur. Le guide comporte une partie pratique qui propose des conseils pour réagir de manière adéquate et des arguments à avancer aux employeurs. Une partie plus théorique rappelle le cadre juridique, livre des résultats d'études et des données statistiques. Ce guide a été accompagné d'une formation à destination des consultants du marché de l'emploi.

2.3.2. Le label fédéral

Le "Label Egalité Diversité" a été lancé par un projet-pilote auquel ont participé une quinzaine d'entreprises en 2005. Il s'adresse aux entreprises du secteur privé, public ou du milieu associatif, et vise un changement durable des mentalités en luttant contre les préjugés et les stéréotypes.

Concrètement, l'entreprise s'engage à choisir une batterie de mesures en fonction de ses spécificités. Des indicateurs internes et des moyens de contrôle garantissent une volonté de changer les choses. La concertation entre les travailleurs et la direction est indispensable à tous les stades du processus de labellisation: analyse de la situation en termes de diversité, conception et planification de la politique de diversité, suivi et évaluation des résultats obtenus.

Les premiers "Labels Egalité Diversité" ont été décernés sur base de l'avis d'un comité composé notamment de représentants des partenaires sociaux, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, ainsi que d'experts. Les labels 2008 ont été attribués à une douzaine d'entreprises seulement lors d'une cérémonie officielle. Parmi les lauréats, on trouve les villes de Gand, Louvain et Liège. Pourquoi le secteur public ne montre-t-il pas davantage l'exemple? Sans doute ce label est-il encore trop peu connu...

2.3.3. La charte bruxelloise

En décembre 2005, une cinquantaine d'entreprises bruxelloises ont signé une charte de la diversité qui s'inspire d'une expérience française initiée par l'Institut Montaigne et qui comporte les engagements suivants:

- entreprendre à l'égard des responsables et des collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, des actions de sensibilisation et de formation sur les enjeux de la non-discrimination et de la diversité;
- promouvoir et respecter l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines, en particulier lors de l'engagement, de la formation, de l'évaluation des compétences et de l'évolution de la carrière professionnelle des membres du personnel;
- chercher à refléter la diversité de la société bruxelloise et, notamment, sa diversité culturelle et ethnique, dans l'effectif et aux différents niveaux de qualification de son personnel. Cette démarche est adaptée à la spécificité de l'entreprise et basée sur des critères objectifs liés aux exigences du poste de travail;
- concrétiser la politique de la diversité au sein de l'entreprise et dans le respect de ses spécificités par l'instauration d'un plan de diversité, élaboré le cas échéant avec l'aide d'un consultant de la diversité mis à sa disposition par la Région bruxelloise;
- élaborer et mettre en œuvre le plan de diversité dans le cadre d'un dialogue avec le personnel ou avec ses représentants;
- communiquer l'engagement de non-discrimination et de diversité, les actions mises en œuvre, les pratiques et les résultats obtenus tant au niveau de l'entreprise qu'auprès des autorités compétentes.

Actuellement, cette charte a été signée par quelque 140 entreprises établies à Bruxelles.

III. BOÎTE À IDEES

3.1. Améliorer la législation ou son application

Le Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme formule plusieurs suggestions en vue d'améliorer les outils juridiques¹⁵.

3.1.1. Clarifier les critères protégés dans la CCT 95

L'énoncé repris dans la CCT 95 diffère de la liste inscrite dans les lois fédérales, qui est la suivante: l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la naissance, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine, l'ascendance nationale ou ethnique et le sexe.

Le Centre propose:

- d'aligner les critères protégés par la CCT 95 sur ceux des lois fédérales (tout en conservant les critères supplémentaires, comme par ex. le passé médical ou l'affiliation à une organisation syndicale ou à une autre organisation);
- d'ajouter à la liste de critères protégés celui d'antécédents judiciaires ou de passé judiciaire, soit de régler dans une disposition à part les conditions dans lesquelles ces données peuvent être demandées.

3.1.2. Définir la notion d'exigence professionnelle essentielle

Les lois du 10 mai 2007 autorisent les distinctions de traitement qui peuvent être justifiées lorsqu'une caractéristique donnée (âge, prétendue race, orientation sexuelle, handicap, ...) consti-

¹⁵ "Discrimination Diversité", Rapport annuel 2008, Centre pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le racisme.

tue une exigence professionnelle essentielle au regard de la nature de l'activité et des conditions de son exercice.

Il appartient au juge saisi d'un dossier de déterminer au cas par cas ce qui constitue ou non une exigence professionnelle essentielle.

Néanmoins, la loi prévoit qu'un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres et soumis à l'avis de certaines instances (syndicats, CNT, ...) pourra fournir une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique donnée est une exigence professionnelle essentielle. Le Centre propose de collaborer à la rédaction d'une telle liste sur base de sa propre expérience.

3.1.3. Déterminer les conditions dans lesquelles les mesures d'action positive peuvent être mises en œuvre

Dans certaines circonstances, les lois fédérales permettent l'adoption de mesures dites "d'action positive". L'objectif est de mettre fin à une inégalité manifeste entre divers groupes de personnes au sein de la population. Ces mesures temporaires doivent disparaître dès que l'objectif visé est atteint.

Bien qu'il s'agisse d'une obligation légale, il manque un arrêté royal pour définir dans quelles circonstances on peut agir. Aucune mesure d'action positive ne peut donc légalement et valablement être adoptée. Le Centre souhaite collaborer à la rédaction d'un tel arrêté, qui devra être soumis aux instances que la loi détermine (syndicats, CNT, ...) avant d'être délibéré en Conseil des ministres.

3.1.4. Désigner l'institution qui devra traiter les discriminations linguistiques

A ces suggestions formulées par le Centre, il nous paraît indispensable d'ajouter la nécessité de créer une institution pour traiter des discriminations basées sur la langue. En effet, le Centre pour l'Égalité des

Chances et la Lutte contre le racisme rend des avis, reçoit des signalements et peut ester en justice en cas de discriminations pour tous les motifs tels que mentionnés dans la loi du 10 mai 2007, mais à l'exception des cas de discriminations sur base du sexe et de la langue. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes est chargé, quant à lui, de traiter les cas de discriminations sur base du sexe. Mais il n'existe pas un outil spécifique pour les discriminations sur base de la langue. On peut aussi s'interroger sur l'opportunité de créer des outils spécifiques par type de discriminations, alors que le cadre juridique est identique. Ne serait-il pas plus rationnel de fonctionner avec une seule institution qui comporterait des services administratifs communs (par ex. un service du personnel, un secrétariat, l'informatique, l'économat, ...) et des services spécialisés par type de discriminations?

3.2. Poursuivre la concertation sociale

Le Centre plaide pour une poursuite systématique de la lutte contre les discriminations à travers la concertation sociale. Cela se traduit par deux propositions précises:

3.2.1. Ajouter un point sur la "Diversité" dans l'Accord interprofessionnel (AIP)

Les prochains AIP pourraient insérer un point portant spécifiquement sur la diversité et la non-discrimination. A l'avenir, ce point pourrait automatiquement être mis à l'ordre du jour des négociations du "Groupe des dix".

3.2.2. Compléter le code de bonne conduite

Les partenaires sociaux devraient se pencher sur des propositions qui concernent le recrutement et l'embauche à propos de:

- la composition des commissions de sélection et de promotion;

- la motivation de “la non sélection” dans l’hypothèse d’une requête explicite du candidat;
- l’organisation d’une procédure de CV anonymes;
- l’appréciation objective du caractère fonctionnel des exigences linguistiques;
- l’organisation d’un point d’expertise et de contact auprès des partenaires sociaux respectifs au niveau national en soutien des secteurs et/ou entreprises (afin d’élaborer des Codes sectoriels de bonne conduite,...).

3.3. Créer un tableau de bord

Les auteurs de l’étude ULB / KUL déjà mentionnée demandent une analyse annuelle de la situation de l’emploi de la Région de Bruxelles selon le pays d’origine. Craignant que l’origine nationale de la ‘troisième génération’ disparaisse des statistiques, ils proposent une mise en relation des données de la Banque Carrefour avec les données recueillies au niveau communal.

Ces experts proposent également:

- d’analyser les trajectoires professionnelles d’un échantillon de personnes qui viennent de quitter l’enseignement et de demandeurs d’emploi;
- d’effectuer un “screening” plus approfondi de certains secteurs (dont l’intérim) en évaluant les mesures sectorielles prises pour éradiquer les discriminations;
- d’observer les stratégies d’insertion et de mobilité d’un échantillon de 50 personnes tous les 3 ans, en tenant compte de leur niveau de qualification et l’encadrement dont ils peuvent bénéficier.

Nous y ajoutons la nécessité de ne pas limiter ce tableau de bord à l’observation des discriminations d’origine ethnique.

3.4. Poursuivre et développer les démarches de sensibilisation

3.4.1. Sensibiliser les demandeurs d'emploi

3.4.1.1. Le guide pratique

Dans la boîte à outils, nous avons mentionné un guide pratique initié en 2002 à Bruxelles par le Pacte Territorial pour l'Emploi. Ce guide comporte une série d'arguments à avancer face aux employeurs qui répugnent à rencontrer des candidats d'origine étrangère. Il s'adresse cependant à un public limité aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle, et singulièrement aux conseillers "emploi" d'Actiris (à l'époque appelé Orbem).

Il faudrait étendre ce guide à tous les types de discriminations à l'embauche et en faire une brochure accessible à tous les demandeurs d'emploi qui s'inscrivent auprès d'Actiris en vue de les informer de leurs droits, de leur donner des conseils pratiques et des adresses utiles.

3.4.1.2. Les "check-list"

Il s'agit de mettre une liste de contrôle à la disposition des candidats qui pensent avoir été victimes d'une discrimination à l'embauche. Cette liste permet d'estimer s'il y a effectivement des indices de discrimination, si la loi a été ou non respectée et comment réagir le cas échéant.

Le Centre a mis au point une telle liste pour permettre de vérifier si certains critères relatifs à l'âge sont conformes ou non à la loi anti-discrimination. Cet exemple est disponible sur le site www.diversite.be/checklistage.

3.4.1.3. Mieux préparer les publics exposés

L'accompagnement des demandeurs d'emploi pourrait prévoir des conseils spécifiques. Par exemple en ajoutant aux "Ateliers de recherche active d'emploi" un volet de conseils pour détecter et prévenir les discriminations. Mieux mettre l'accent sur d'autres aspects de sa candidature, mieux se présenter lors de l'entretien d'embauche peut certainement aussi contribuer à lutter contre les craintes et les préjugés des recruteurs.

3.4.1.4. Impliquer les acteurs de l'enseignement et de la formation¹⁶

Les auteurs de l'étude ULB - KUL proposent notamment:

- d'intégrer dans la formation initiale des jeunes un cours sur l'histoire de l'immigration, et les droits humains en collaboration avec le Centre et la Ligue des Droits de l'Homme;
- d'améliorer les procédures de reconnaissance de l'équivalence des diplômes étrangers.

3.4.2. Sensibiliser les employeurs

Outre la poursuite des campagnes de sensibilisation et les initiatives existantes comme le label qualité et la charte, nous avons ci-après rassemblé une série de propositions qui nous semblent mériter réflexion et débat.

3.4.2.1. Le service de validation des annonces

Le guichet "Discriminations à l'embauche" d'Actiris pourrait créer un service gratuit pour les employeurs qui souhaitent tester leurs annonces et vérifier leur validité juridique au regard de la législation relative à la lutte contre les discriminations.

¹⁶ Cette proposition a été formulée par les auteurs de l'étude ULB-KUL déjà mentionnée précédemment.

3.4.2.2. Les tests de “situation”

Le test en situation est une technique d'expérimentation qui se base sur des comportements constatés, plutôt que sur les déclarations des employeurs. Ces derniers ignorent que leurs réactions vont être testées.

Deux candidats testeurs vont postuler. Ils sont en tous points similaires (parcours scolaire, formation, expérience professionnelle et lieu de résidence), excepté le patronyme. Les comportements adoptés par les recruteurs au fil des étapes de recrutement sont ensuite scrupuleusement enregistrés.

Le BIT réalise ce type de test pour aider les membres des gouvernements et les partenaires sociaux à approfondir leur connaissance des attitudes discriminantes sur le marché du travail et pour permettre et orienter l'application de solutions efficaces.

3.4.2.3. Les cv anonymes

Comme nous l'avons signalé par ailleurs, le Centre préconise une concertation sociale sur l'organisation d'une procédure de CV anonymes. Pourtant, en Belgique, ce type de CV a été imposé à l'administration fédérale depuis 2005. Le bureau de sélection de l'administration (Selor) ne transmet que les coordonnées des candidats dont les cv ont été sélectionnés par le service qui recrute. Ailleurs en Europe, le cv anonyme fait aussi l'objet d'expérimentations, mais les résultats n'ont pas été jugés assez probants pour justifier une modification de la législation¹⁷. L'efficacité de cette démarche ne convainc pas tout le monde car elle ne ferait que reporter la discrimination de la lecture du cv à l'entretien d'embauche.

3.4.2.4. Les quotas

Souvent évoquée, l'idée d'imposer des quotas est aussi souvent controversée: les motifs de discriminations ne sont-ils pas trop nombreux pour envisager ce type de solution? Une entreprise

¹⁷ “Mode d'emploi. Le cv anonyme”, Le Soir, 15 janvier 2010.

qui se verrait imposer un quota de travailleurs d'origine étrangère, un quota de femmes, un quota de travailleurs de "plus de 50 ans", un quota de personnes handicapées, ... est-elle encore viable? Quid des PME? Sans compter le fait que l'origine étrangère peut aussi donner lieu à plusieurs sous-quotas si l'on se base sur la couleur de la peau, les convictions religieuses, ...

3.5. Développer le Guichet Discriminations d'Actiris

Ce service n'est pas suffisamment mis en évidence. Par exemple, alors que les demandeurs d'emploi peuvent s'inscrire "en ligne" sur le site d'Actiris, ce service n'est pas mentionné d'emblée. Pour le trouver, il faut le chercher. Encore faut-il savoir qu'il existe ... Les demandeurs d'emploi devraient en connaître l'existence dès l'inscription.

Ce service pourrait également développer une mission de contrôle, par exemple en créant une banque de données d'employeurs suspects. L'employeur qui refuse systématiquement les premières rencontres avec certaines catégories de candidats pourrait, dans un premier temps, être rencontré en vue de cerner l'origine du problème et de rappeler les dispositions légales. Le fait de savoir qu'un contrôle existe devrait jouer un rôle dissuasif ...

3.6. Renforcer le contrôle

L'Inspection sociale a reçu des attributions en matière de contrôle des discriminations (fédéral et régional). Il faut cependant lui donner davantage de moyens pour pouvoir organiser une collaboration avec les institutions chargées de lutter contre les discriminations à l'embauche. Par exemple, un partenariat avec le Guichet Discriminations d'Actiris pourrait permettre de mener une enquête auprès d'employeurs "douteux".

IV. CONCLUSION

La présente étude a essentiellement pour objectif de livrer une “photographie” de la situation en évoquant des pistes possibles pour l’améliorer.

En conclusion, nous préconisons d’entreprendre simultanément quatre types de démarches pour mieux lutter contre les discriminations:

- continuer à améliorer la législation et son application;
- poursuivre la concertation sociale en inscrivant régulièrement la lutte contre les discriminations à l’ordre du jour;
- mieux préparer les demandeurs d’emploi à réagir;
- diversifier les actions de sensibilisation des employeurs. Les campagnes de sensibilisation devraient s’accompagner d’actions plus concrètes, ainsi que d’un contrôle du respect des dispositions légales.

Annexe: CARNET D'ADRESSES

Pour les discriminations à l'embauche

→ Guichet d'information sur la discrimination à l'embauche

Antenne ACTIRIS Bruxelles

26, boulevard d'Anvers - 1000 Bruxelles

Tél. 02 505 78 78

infodiscrimination@actiris.be

Pour les discriminations liées à l'origine ethnique

→ Centre pour l'Égalité des Chances et la lutte contre le racisme

138, rue Royale - 1000 Bruxelles

Tél. 02 212 30 00 - 0800 12 800

www.diversite.be - www.cyberhate.be

Pour les discriminations liées à l'orientation sexuelle

→ Alliège

7, En Hors-Château - 4000 Liège

Tél. 04 223 65 89

www.alliage.be

→ Arc-en-Ciel Wallonie

Maison Arc-en-ciel de Liège

7, En Hors Château 7 - 4000 Liège

Tél. 04 222 17 33

www.arcenciel-wallonie.be

<p>→ Fédération des associations gays et lesbiennes (FAGL) 42, rue Marché au Charbon - 1000 Bruxelles Tél. 02 503 59 90</p>	<p>→ Tels Quels 81, rue Marché au Charbon - 1000 Bruxelles Tél. 02 512 45 87 www.telsquels.be</p>
---	---

Pour les discriminations liées au handicap et à la maladie

<p>→ AFRAHM (Association francophone d'aide aux handicapés mentaux) 24, avenue Albert Giraud - 1030 Bruxelles Tél. 02 247 60 10 www.afrahm.be</p>	<p>→ ANAHM (Association nationale d'aide aux handicapés mentaux) 24, avenue Albert Giraud - 1030 Bruxelles Tél. 02 247 60 10 www.anahm.be</p>
<p>→ Altéo 579, chaussée de Haecht - BP 40 - 1031 Bruxelles Tél. 02 246 42 26 www.alteo-asbl.be</p>	<p>→ Ligue Braille 57, rue d'Angleterre - 1060 Bruxelles Tél. 02 533 32 11 www.liguebraille.be</p>
<p>→ F.F.S.B.- Fédération francophone des sourds de Belgique 11 A/4, rue Van Eyck - 1050 Bruxelles Tél. 02 644 69 01 www.ffsb.be</p>	<p>→ Œuvre nationale des aveugles 90-92, avenue Dailly - 1030 Bruxelles Tél. 02 241 65 68 www.ona.be</p>

Emploi

<p>→ FGTB 42, rue Haute - 1000 Bruxelles Tél. 02 552 03 45</p>	<p>→ Actiris - Guichet Discriminations à l'embauche 65, boulevard Anspach (1er étage) - 1000 Bruxelles Tél. 02 505 79 00 – 02 505 78 78</p>
<p>→ CGSLB 72-74, boulevard Poincaré - 1070 Bruxelles Tél. 02 558 51 50</p>	<p>→ CSC 579, chaussée de Haecht - 1030 Bruxelles Tél. 02 508 87 11</p>

Egalité des chances hommes / femmes

→ Institut pour l'Égalité des Chances des Femmes et des Hommes
1, rue Ernest Blérot - 1070 Bruxelles
Tél. 02 233 40 27
www.iefh.fgov.be