



**Conseil
de la
Jeunesse**

**LES JEUNES ONT
UNE VOIX**

**Rapport de synthèse
Projet « Stop aux discriminations
à l'embauche ! »**

Octobre 2013

www.conseildelajeunesse.be



Table des matières

Contexte du projet	p.2
Choix de ce thème de travail.....	p.2
Finalités du projet	
Etapas et méthode de travail.....	p.3
L'organisation d'une matinée de réflexion (23 février 2013, Bruxelles)	
Une consultation de jeunes via un sondage en ligne (avril-mai 2013)	
La réalisation d'une série de spots vidéo de sensibilisation (juillet 2013)	
Les discriminations à l'embauche	p.4
Précision de l'objet de ce projet.....	p.4
Définition de la discrimination à l'embauche	
L'embauche, un moment-clé	
Critères de discrimination	
Cadre légal existant pour combattre les discriminations à l'embauche.....	p.8
Les textes légaux	
Les acteurs qui peuvent aider les victimes	
Comment mesurer les discriminations à l'embauche ?.....	p.11
Les impacts de la discrimination à l'embauche.....	p.11
Pour les individus qui en sont victimes	
Pour la société	
Perceptions et expériences : les jeunes face aux discriminations à l'embauche	p.13
Lignes de force de la matinée d'échanges.....	p.13
Méthodologie	
Résultats des tables-rondes	
Résultats du sondage en ligne.....	p.14
Un spot vidéo de sensibilisation	p.18
Recommandations	p.19
Bibliographie et sitographie	p.20

Contexte du projet

Choix de ce thème de travail

Dans son plan d'action 2011-2013, l'Assemblée Générale du Conseil de la Jeunesse s'était fixé comme objectif d'aborder l'épineux problème des discriminations à l'embauche qui touchent les jeunes, dans le cadre d'une attention portée plus largement aux mesures discriminatoires qui touchent la jeunesse dans le domaine de l'emploi, mais aussi de la participation (à des activités économiques, sociales, culturelles et politique), du logement, des assurances, etc.

« Les instruments juridiques sont des éléments essentiels dans la lutte contre les discriminations et la réalisation de l'égalité des chances. Malgré un éventail très développé d'instruments juridiques, dont le premier jalon a été posé en 1981 avec l'adoption de la loi Antiracisme, les discriminations restent un problème de société, tant en Belgique que dans les pays environnants. Elles constituent même l'une des formes les plus fréquentes de violation des droits humains en Europe. Chaque année, un (trop) grand nombre de personnes sont victimes de discriminations. Sans compter tous ceux qui, par crainte d'être discriminés, s'imposent eux-mêmes des limites dans leur comportement et leur participation à la vie sociale. »

Centre pour l'Egalité des Chances, *Baromètre de la diversité Emploi*, 2012, p.8

Le Conseil de la Jeunesse suit avec beaucoup d'attention les différentes campagnes du Forum Européen de la Jeunesse axées sur l'emploi, et s'est déjà penché à plusieurs reprises sur cette thématique ces dernières années à travers divers projets et la rédaction de plusieurs avis et communiqués, notamment sur l'égalité salariale entre hommes et femmes, l'emploi des jeunes, la réforme des allocations de chômage...

Entre janvier 2010 et juin 2011, notamment dans le cadre de la présidence belge de l'Union européenne, le Conseil de la Jeunesse a participé activement au processus de consultation de jeunes pour le Dialogue Structuré Européen. A l'époque, les discriminations à l'embauche avaient déjà été pointées comme un défi auquel les jeunes étaient confrontés dans le domaine de l'emploi. Les recommandations communes de la Conférence européenne de la Jeunesse sur l'emploi des jeunes organisée par la présidence belge comprennent d'ailleurs un point spécifique sur la lutte contre la discrimination.

Finalités du projet

Ce projet poursuivait les finalités suivantes :

- Médiatiser la discrimination des jeunes à l'embauche ;
- Permettre aux jeunes de s'exprimer quant aux difficultés à l'embauche qu'ils rencontrent ;
- Réunir un panel d'experts et d'associations spécialisés dans le domaine des discriminations à l'embauche afin d'identifier les problèmes existants en la matière ;
- Identifier certaines solutions qui permettraient de lutter contre les discriminations à l'embauche dont les jeunes sont victimes.

Etapes et méthode de travail

Ce projet s'articulait autour de plusieurs étapes :

➤ L'organisation d'une matinée de réflexion (23 février 2013, Bruxelles)



Celle-ci s'articulait autour de deux parties : d'abord un débat avec un panel d'experts pour en apprendre davantage sur le sujet, et, ensuite, un espace de partage d'expériences sous la forme de tables-rondes où chacun(e) a pu s'exprimer en toute liberté. Une trentaine de jeunes et six experts ont participé à cette matinée riche en échanges.

Les experts suivants ont alimenté les débats:

Michel Vanderkam – Chef du service Diversité du Centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme

Laurence Beff – Consultante de la diversité. Pacte territorial pour l'emploi en Région Bruxelles Capitale

Alexandre Tandé – Chercheur à l'ULB, spécialiste de la question diversité en entreprises en matière de politiques publiques

François Haenecour – Ex-juriste du MRAX/Avocat

Kalvin Soiresse – Coordinateur du Collectif Mémoire Coloniale et Lutte contre les Discriminations

Hajer Missaoui – Juriste/Membre du Collectif TETE

➤ Une consultation de jeunes via un sondage en ligne (avril-mai 2013)

Deux cents jeunes ont participé à ce sondage. Celui-ci interrogeait d'une part les perceptions qu'avaient les sondés sur le phénomène des discriminations à l'embauche, et abordait, d'autre part, leurs éventuelles expériences de discriminations. La dernière question du sondage proposait des pistes de solutions évoquées lors de la matinée du 23 février, par rapport auxquelles les jeunes sondés ont pu se positionner.

➤ La réalisation d'une série de spots vidéo de sensibilisation (juillet 2013)

Ces spots, réalisés par Dancing Dog Productions sur la base des résultats du projet et des consultations menées dans le cadre de celui-ci, se veulent être un outil de sensibilisation qui puisse être diffusé le plus largement possible et utilisé par celles et ceux qui souhaitent aborder cette thématique avec des jeunes. Ils sont accompagnés d'une fiche-pédagogique qui propose des pistes concrètes afin de les exploiter avec un groupe.

Les discriminations à l'embauche

Précision de l'objet de ce projet

➤ Définition de la discrimination à l'embauche

De manière générale, une discrimination est définie comme une parole ou un acte envers une personne ou plusieurs personnes d'un certain groupe social à propos duquel il existe des préjugés (négatifs). Il est également important de souligner que les discriminations naissent de relations intergroupes.

La loi du 25 février 2003 (remplacée par celle de 2007) définit la discrimination « comme étant toute distinction injustifiée portant, sur le sexe, une prétendue race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique. »

Attention, toute différence de traitement ne constitue pas forcément une discrimination. En effet, certains critères qui entrent en jeu lors du recrutement d'un(e) candidat(e) peuvent se justifier par rapport à la fonction qui est à pourvoir. La loi indique donc qu'une différence de traitement peut exister si celle-ci est basée sur une justification objective et raisonnable par rapport à la fonction visée.

Deux facteurs peuvent être à l'origine d'une discrimination de la part d'un employeur. D'une part, d'un point de vue collectif, la politique interne de l'entreprise, et, d'autre part, d'un point de vue personnel, le jugement et les perceptions du recruteur. Ces dernières agissent en partie inconsciemment sur les décisions d'un recruteur. La discrimination n'est donc pas toujours consciente...

Le statut de « pouvoir » du recruteur, qui le place en position de force lors de la sélection d'un(e) candidat(e) a également une influence. En effet, des études ont prouvé que, placé dans une situation de pouvoir, un individu traite les informations de manière moins approfondie. Cela l'amène à utiliser des raccourcis cognitifs, dont des stéréotypes. Ainsi, les personnes en situation de pouvoir ont tendance à porter des jugements plus discriminatoires que des personnes ayant un statut égal ou inférieur.



Evidemment, les recruteurs discriminants utilisent consciemment ou inconsciemment différentes stratégies afin d'éviter de paraître comme tels, par exemple en justifiant leur refus d'embaucher quelqu'un par une autre raison qui est à leur disposition...

Lors du moment de débat et de questions-réponses de la matinée de réflexion du 23 février, les experts présents ont bien insisté sur le fait que « la discrimination peut devenir une organisation structurelle de la société, et qu'on observe même une banalisation de certaines discriminations, contre laquelle il devient nécessaire d'agir ».

D'ailleurs, on parle de « discrimination institutionnelle » lorsque des préjugés sont ouvertement utilisés dans les politiques institutionnelles ou lorsque des politiques ont pour effet de limiter l'accès, les chances ou le choix de personnes appartenant à une catégorie sociale. Cela se traduit par exemple dans la « politique d'entreprise » par l'utilisation de certains critères de sélection pour un emploi. Ces pratiques institutionnelles semblent a priori raisonnables, mais constituent en fait une forme subtile de discrimination...

➤ L'embauche, un moment-clé

L'emploi est une thématique qui concerne de près la jeunesse. En effet, il représente un élément décisif de l'inclusion sociale d'un jeune, et ce à travers différents enjeux : son épanouissement personnel, la valorisation de ses compétences, ses possibilités de contacts sociaux, son accès à un revenu qui aura une influence sur ses conditions de vie, etc.

La discrimination peut intervenir à différents endroits et moments dans le cadre général du marché de l'emploi. Elle peut être le fait de n'importe quel employeur, dans tous les types d'entreprises et d'organisations et apparaître à des moments variés : rédaction et diffusion des offres d'emploi, recrutement, promotions, octroi d'avantages, droit de participer à des formations, licenciement...

Cependant, nous avons choisi de nous concentrer sur l'un de ces moments : l'embauche. Ce choix n'est pas anodin. En effet, le moment de la sélection des candidats en vue d'un recrutement reste l'obstacle principal des jeunes appartenant à un groupe cible à risque de discrimination.

La discrimination à l'embauche peut intervenir à différents stades de la procédure de sélection, entre autres :

- lors de la rédaction et de la publication des offres, par exemple : si une offre n'est rédigée qu'au genre féminin ou si elle n'est publiée que via internet
- lors du tri des CV
- lors de l'entretien individuel
- lors de tests que l'on fait passer, par exemple : si les tests sont faits sur PC même si le poste à pourvoir ne nécessite pas la maîtrise de l'outil informatique

Sans surprise, de nombreuses études pointent que c'est l'étape du tri des CV qui comporte le plus de risques de discrimination, et que les entretiens individuels se révèlent souvent assez subjectifs. Le contrôle « social » lors de ces deux étapes est en effet généralement moindre.

« Plus de 40% des organisations et singulièrement les petites ne disposent pas de procédures standardisées de recrutement et de sélection. [...] Les plus petites organisations font plus souvent appel au feeling, ce qui accroît le risque d'arbitraire et de discrimination. »

Centre pour l'Égalité des Chances, *Baromètre de la diversité Emploi*, 2012, p.106

➤ Critères de discrimination

Lors de la matinée de réflexion organisée par le Conseil de la Jeunesse le 23 février 2013, Michel Vanderkam, Chef du service Diversité du Centre pour l'égalité des chances et de la lutte contre le racisme, nous a présenté brièvement les résultats du « **Baromètre de la diversité** » réalisé par le Centre en 2012.

Tous les deux ans, le Centre pour l'égalité des chances publie en effet un baromètre qui a pour but de faire un rapport sur les secteurs les plus concernés par la diversité – c'est-à-dire l'emploi, le logement et l'enseignement – en dressant un état des lieux de la situation des différentes minorités en termes de comportements, d'attitudes et de participation. Plusieurs méthodes de sciences sociales sont utilisées afin de réaliser ce baromètre (sondages, enquêtes, tests de comportement, analyse de statistiques...).

Michel Vanderkam en a profité pour nous rappeler les critères reconnus de discrimination, à savoir la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.



Parmi ceux-ci, six sont protégés par des directives européennes : le sexe, les critères raciaux (origine, nationalité), le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions philosophiques ou religieuses.

Il peut aussi y avoir ce que l'on appelle une « discrimination croisée » lorsque ces critères se recoupent et se cumulent, ce qui arrive régulièrement.

En ce qui concerne le **critère « âge »**, le Baromètre révèle que ce sont surtout les travailleurs « âgés » (+ de 45 ans...) qui sont discriminés sur le marché de l'emploi. Si l'on compare ces résultats aux situations vécues par les jeunes en recherche d'emploi, ils peuvent paraître paradoxaux. En effet, de nombreux jeunes confrontés à un recruteur s'entendent dire qu'ils n'ont « pas assez d'expérience », et, à l'inverse, les demandeurs d'emploi plus âgés, qui bénéficient généralement de cette précieuse expérience, s'entendent dire qu'ils ne sont « pas assez jeunes » ou « trop vieux »...

Beaucoup de stéréotypes et préjugés circulent sur les « vieux » et les « jeunes ». Au vu du vieillissement de la population, ce constat prend toute son importance, et il serait sans doute intéressant d'interroger ces stéréotypes et les attitudes qui en découlent.

Parmi les différents motifs de discrimination, l'**origine** est sans doute le plus étudié et le plus documenté. Bien souvent, ce motif est lié à plusieurs facteurs, dans certains cas, il est difficile par exemple de séparer les discriminations basées sur l'origine et sur les convictions religieuses.

« 75% des personnes d'origine étrangère interrogées disent avoir été victime de discrimination au moins une fois durant leur recherche d'emploi. »

« Près de 10% des responsables RH disent que recruter une personne d'origine étrangère comporte un plus grand risque et un quart estime que beaucoup de candidats d'origine étrangère ne répondent pas aux exigences de langue et de formation, notamment. »

Centre pour l'Égalité des Chances, *Baromètre de la diversité Emploi*, 2012, pp.73-76

Comme le soulignait Michel Vanderkam lors du moment de questions-réponses, il n'y pas de hiérarchisation des plaintes au sein du Centre pour l'égalité des chances. Par contre, certains critères protégés sont plus faciles à pointer que d'autres, qui sont moins « visibles ».

Le **handicap** fait partie de ces critères plus facilement identifiables, quoiqu'il est parfois difficile de donner une définition univoque du concept de « handicap ».

Malgré la promotion active des aménagements raisonnables et les possibilités de financement qui existent en la matière, le taux d'emploi des personnes handicapées reste très faible. Selon un document paru lors de la session du sénat de Belgique d'avril 2007 au sujet de la proposition d'instauration d'un label diversité dans les entreprises, « dans notre pays, en 2005, à peine 45,7% des personnes souffrant d'un handicap mais étant capables de travailler possédaient un emploi. Ce chiffre est inférieur au taux d'emploi des personnes non handicapées (63,5%) ».

« 70% des responsables RH disent que l'état de santé du candidat a un impact sur la sélection finale. Ce critère peut donc avoir une influence négative, même après l'invitation à un premier entretien d'embauche. »

« 47% des Belges pensent qu'un handicap aura une influence négative sur le recrutement d'un candidat »

Centre pour l'Egalité des Chances, *Baromètre de la diversité Emploi*, 2012, p.91

En ce qui concerne les discriminations basées sur l'**orientation sexuelle**, le Baromètre de la diversité pointe le fait qu'elles sont plus difficilement étudiables, étant donné que cette caractéristique personnelle peu objectivable relève de la sphère privée et est a priori non visible. Dès lors, il existe assez peu d'études qui traitent de la discrimination à l'embauche des LGBT, par contre, il en existe quelques-unes axées plus spécifiquement sur les discriminations que ces personnes subissent sur leur lieu de travail.

En 2012, le Conseil de la Jeunesse a mené un projet sur l'inclusion sociale des jeunes LGBT en partenariat avec deux associations de défense des homosexuels (TQJ et CHEFF). Une soirée-débat a notamment été organisée à Liège le 17 octobre 2012. Une table-ronde abordait d'ailleurs la question de l'inclusion des jeunes LGBT sur le marché de l'emploi. Plusieurs mesures proposées dans l'avis officiel qui a été publié dans le cadre de ce projet ciblent principalement la nécessité de sensibiliser dès le plus jeune âge à la diversité sexuelle, et d'intégrer dans la formation de plusieurs métiers clés (enseignants, infirmières, éducateurs, etc.) des modules obligatoires sur les situations et les modèles de diversité sexuelle et familiale auxquels ils pourraient être confrontés dans leur vie professionnelle.

Le Baromètre n'aborde pas en détail la question des discriminations basées sur le **genre**, étant donné que celles-ci relèvent plutôt de la compétence de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Dans le rapport d'activités 2011 de cet Institut, il est intéressant de constater que, comme chaque année apparemment, le domaine du travail a comptabilisé le plus de plaintes et de demandes d'information : 140 sur un total de 338, soit environ 40%. L'Institut note également que ce domaine a connu une augmentation de 41% depuis l'année précédente, et que les femmes y sont touchées par des discriminations deux fois plus que les hommes. Environ un tiers de ces plaintes ou demandes concernent des situations liées à une grossesse.

Cadre légal existant pour combattre les discriminations à l'embauche

➤ Les textes légaux

Comme nous l'a expliqué Michel Vanderkam, la Belgique s'est progressivement dotée d'un arsenal législatif en vue de lutter contre les discriminations. Différentes directives européennes ont en effet été adaptées dans des lois fédérales, ainsi que dans des décrets communautaires et régionaux.

Les **champs d'application de ces lois** sont principalement les biens et services, l'emploi, la protection sociale, les activités, et les mentions dans des pièces officielles.

En matière de discrimination, il y a **cinq comportements interdits** : les discriminations directes, les discriminations indirectes, le harcèlement, l'injonction de discriminer et les refus d'aménagements raisonnables.

Une discrimination directe est une discrimination flagrante, qui est faite de manière totalement visible sur la base d'un ou de plusieurs des critères expliqués au point précédent.

La discrimination étant surveillée et interdite, des formes latentes de celle-ci apparaissent. La discrimination indirecte se fait de manière plus insidieuse. Elle fait référence à des critères apparemment neutres, mais dont les effets sont identiques ou analogues à ceux auxquels aboutirait la discrimination directe.

Comme l'ont souligné Alexandre Tandé et François Haenecour, deux autres experts invités lors de notre matinée de réflexion, malgré l'arsenal législatif existant afin de lutter contre les discriminations, il n'est pas facile pour les personnes discriminées de s'engager dans un processus juridique.

En effet, même si les travailleurs sont protégés lorsqu'ils portent plainte, beaucoup d'entre eux n'osent pas s'engager dans une procédure, et ce pour plusieurs raisons: un découragement face à la longueur des procédures juridiques, une peur d'être sanctionné par la suite, une méconnaissance des acteurs existant afin d'aider les plaignants et un manque de formation des juristes et des avocats par rapport à ce type de cas.

Parmi les **textes législatifs de référence en matière de discrimination**, on peut notamment citer :

Au niveau international, les Conventions des Nations Unies ratifiées par la Belgique : sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes, sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale, ainsi que celle relative aux droits des personnes handicapées.

Au niveau européen, les directives européennes (2000/78/CE et 2000/43/CE) relatives au racisme et à la discrimination.

Au niveau belge, différents types de textes existent afin de lutter contre les discriminations à l'embauche :

- La Convention collective de travail n°38

La Convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983, modifiée (pour la dernière fois) par la convention n°38 sexies du 10 octobre 2008, réglemente la sélection et le recrutement des travailleurs. Elle impose certaines règles de conduite aux employeurs et notamment

celle de traiter tous les candidats à un poste de la même manière, sans faire de distinction sur la base d'éléments personnels si ceux-ci n'ont pas de rapport avec la nature de la fonction ou de l'entreprise.

- La loi anti-discrimination du 10 mai 2007

Cette loi, qui remplace la loi du 25 février 2003, interdit de manière générale toute discrimination se basant sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, 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 ou l'origine sociale.

Elle ne se limite pas uniquement à l'emploi, mais a une portée plus large (accès aux biens et aux services, sécurité sociale, soins de santé...). C'est une loi fédérale qui ne s'applique dès lors qu'aux matières fédérales. Les communautés et régions ont dû mettre en place des initiatives propres pour assurer l'égalité des traitements dans les matières pour lesquelles elles sont compétentes.

- Les chartes et labels « diversité »

Lors de la matinée de réflexion du 23 février 2013, deux des experts invités ont abordé les politiques de diversité mises en place, principalement en Région bruxelloise.

L'intervention d'Alexandre Tandé, chercheur à l'ULB, spécialiste de la question de la diversité en entreprises en matière de politiques publiques, a précisé les liens qui existent entre la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, qui sont, selon lui, « deux faces de la même pièce ».

En effet, la discrimination est une notion juridique, scientifique, qui est liée à une aspiration à l'égalité. La diversité, quant à elle, est une notion développée par la GRH, par des managers. Ce n'est pas une notion juridique. C'est plutôt une notion à connotation positive : dans cette optique, on met en valeur le fait que des personnes différentes apportent des idées différentes, et permettent donc de toucher une clientèle plus vaste. La diversité est une notion davantage orientée vers l'efficacité.

« La mise en œuvre d'une politique de diversité reste largement dépendante de l'initiative individuelle et de la bonne volonté des responsables RH. »

« La majorité des responsables RH ne voient absolument aucune plus-value dans le fait d'avoir un personnel diversifié. Ils se montrent assez indifférents vis-à-vis de la diversité. »

« Les responsables RH ne sont pas conscients des obstacles que rencontrent les groupes cibles, ni du rôle de concertation qu'ils pourraient jouer à ce niveau. »

Centre pour l'Égalité des Chances, *Baromètre de la diversité Emploi*, 2012, p.118

Selon Laurence Beff, Consultante de la diversité pour le Pacte territorial pour l'emploi en Région Bruxelles-Capitale, les politiques de diversité ne visent pas du tout une logique de quotas, mais espèrent ancrer les entreprises dans une vision à long terme.

Dans le cadre des Plans de diversité mis en place en Région bruxelloise, des audits et des analyses qualitatives sont réalisées au sein des entreprises qui désirent s'inscrire dans cette optique. Il y a également un volet incitatif à travers un co-financement de la Région. Les

entreprises peuvent ainsi recevoir un label « Diversité » valable 2 ans, qui est évalué de manière permanente.

Un label « Egalité Diversité » existe également au niveau fédéral (SPF Emploi, Travail et concertation sociale).



« Face à une conception plus ancienne de l'égalité dans laquelle les citoyens doivent être autant que possible traités de la même façon, « les conceptions actuelles de l'égalité des chances et de la diversité partent de la reconnaissance, voire de la valorisation des différences individuelle. Des concepts tels que les accommodements raisonnables, les actions positives et même la discrimination indirecte impliquent qu'il faut tenir compte de la spécificité des minorités. La discrimination ce n'est pas que « traiter différemment des personnes qui sont dans une situation semblable, ça peut aussi être " traiter de façon identique des personnes dans une situation différente" . »

Centre pour l'Egalité des Chances, *Baromètre de la diversité Emploi*, 2012.

➤ Les acteurs qui peuvent aider les victimes

Comme nous l'a expliqué Francine Devries, responsable du Guichet « Discrimination à l'embauche » chez Actiris, toutes les plaintes ne se matérialisent évidemment pas en poursuite juridique. D'ailleurs, pour beaucoup de victimes de discriminations, la justice n'est pas la priorité, elles attendent surtout d'avoir quelqu'un à leur écoute afin de pouvoir partager leurs sentiments face à une situation de discrimination, elles sont à la recherche d'informations, d'explications et d'une aide pour la suite de leur recherche d'emploi.

Dans cette optique, les victimes de discriminations à l'embauche peuvent s'adresser à différents acteurs, entre autres :

- un syndicat
- le guichet « Discriminations à l'embauche » d'Actiris
- le service « Egalité et Diversité » du Forem
- le Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme, institué par la loi du 15 février 1993
- l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- différentes associations travaillant dans le domaine de la défense des droits des « minorités »

Comment mesurer les discriminations à l'embauche ?

On parle souvent d'« **effet iceberg** » par rapport aux discriminations. En effet, il est très difficile de mesurer le degré réel de discrimination dans la société. La « pointe visible » sont les cas de discrimination rapportés à des institutions qui luttent contre celles-ci et défendent les victimes, mais, pour un cas rapporté, combien ne sont pas signalés ?

Il est évidemment d'autant plus difficile d'étudier les discriminations que très peu de gens avouent ouvertement avoir des préjugés ou des attitudes discriminatoires vis-à-vis d'autrui...

Trois approches sont généralement utilisées lorsque l'on étudie les discriminations à l'embauche. Celles-ci peuvent être combinées.

La première est l'approche directe, qui utilise des interviews et des questionnaires afin de mesurer la discrimination, et aborde principalement le vécu des personnes interrogées, leurs perceptions et leurs attitudes. Cette approche peut être biaisée par le fait que les réponses des individus sont influencées par la manière dont ceux-ci vivent la discrimination. En effet, certaines personnes ne réalisent pas lorsqu'elles en sont victime, d'autres à l'inverse justifient trop rapidement tout refus d'un employeur par de la discrimination. De leur côté, certains employeurs risquent de ne pas répondre honnêtement aux questions car il n'est pas agréable de reconnaître que l'on est discriminant.

La deuxième est l'approche indirecte, qui permet de prendre la mesure des discriminations à travers l'étude de tests statistiques.

La troisième est l'approche expérimentale, qui, comme son nom l'indique, tente de mesurer la discrimination à l'aide de tests de situation. C'est par exemple le principe du « testing », qui consiste à envoyer des CV « test » en réponse à une offre, en prenant soin d'envoyer des CV identiques au niveau du profil, du degré de formation et d'expérience, et de ne faire varier qu'un seul critère (un critère qui implique un risque de discrimination, donc) entre les deux candidats afin de pouvoir analyser qui est sélectionné ou pas pour un entretien.

Les impacts de la discrimination à l'embauche

➤ Pour les individus qui en sont victimes

En plus de compromettre l'accès de celles et ceux qui les subissent à des ressources (emploi, salaire, liens sociaux, etc.), les discriminations à l'embauche peuvent également avoir un impact très négatif sur leur bien-être, tant physique que psychologique.

Une première conséquence de ces discriminations est évidemment la stigmatisation dont les personnes qui en sont victimes souffrent. Elles se sentent en effet dévalorisées pour la seule raison de leur appartenance à un groupe, et risquent de finir par croire qu'elles possèdent un attribut, une caractéristique, qui implique une identité sociale dévalorisée, dans un certain contexte social.

Dans certains cas, on observe même une forme d'auto-discrimination, tant les personnes concernées ont intégré leur prétendue « condition », et s'interdisent donc par exemple de poser leur candidature pour certains postes alors qu'ils ont le profil et les compétences adéquats pour le faire.

Comme l'a souligné Calvin Soiresse dans son intervention lors de la matinée de réflexion du 23 février, cette situation peut conduire à terme à une désaffiliation de ces personnes, c'est-

à-dire qu'une personne discriminée de manière récurrente perd progressivement sa citoyenneté, son sentiment de pleine appartenance à la société.

➤ **Pour la société**

Les conséquences individuelles de la discrimination à l'embauche se répercutent donc bien sûr à un niveau collectif.

Comme le souligne l'OIT (Organisation Internationale du Travail), non seulement ce type de discrimination constitue « une atteinte à l'un des principaux droits de l'homme, mais elle a également des conséquences sociales et économiques. La discrimination entrave le développement, car elle gaspille le talent humain nécessaire au progrès économique et elle accentue les tensions et les inégalités sociales. Vaincre la discrimination est indispensable pour parvenir au travail décent et les réussites dans ce domaine dépassent largement le monde du travail. »

Perceptions et expériences : les jeunes face aux discriminations à l'embauche

Lignes de force de la matinée d'échanges

➤ Méthodologie

Comme nous l'avons déjà évoqué plus haut, la première partie de la matinée d'échanges autour des discriminations à l'embauche du 23 février 2013 était organisée autour de l'intervention de six experts et d'un débat lors duquel les jeunes présents ont eu l'occasion de leur poser des questions.

Durant la deuxième partie de la matinée, afin de faciliter les échanges, les participants ont été divisés en deux sous-groupes. Chaque sous-groupe a réalisé une fresque d'émergence autour de la phrase « c'est injuste... ».

Dans un premier temps, les participants ont eu l'occasion d'exprimer par écrit leurs réactions personnelles à cette phrase. Ils ont ensuite eu un temps pour réagir, toujours par écrit, aux éléments apportés par les autres.

Dans un deuxième temps, les animateurs ont lancé un tour de table durant lequel chacun des participants a pu choisir un élément de la fresque collective qui l'avait particulièrement frappé et le développer. Cette méthode a donné lieu à beaucoup d'échanges entre les participants.



➤ Résultats des tables-rondes

Au sein du premier groupe, le sentiment d'injustice s'est particulièrement focalisé sur deux aspects. D'une part, de manière générale, sur la frustration qui est générée par le fait de ne pas trouver d'emploi ; et, d'autre part, sur l'injustice de devoir justifier sans cesse sa « différence » et de devoir « en faire plus » que les autres pour obtenir ou garder un emploi. Cette nécessité de faire un « effort supplémentaire » ou de « mérite » est revenue à de nombreuses reprises dans la discussion. Ce sentiment est corroboré par l'étude réalisée par le Centre pour l'Égalité des chances dans le cadre de son Baromètre de la diversité Emploi.

« 8% des responsables RH indiquent que les candidats issus d'une minorité ethnique doivent davantage prouver leur valeur lors d'une procédure de sélection. Ici aussi, la discrimination se manifeste à d'autres stades du processus de recrutement, et pas uniquement durant le premier entretien. »

Centre pour l'Égalité des Chances, *Baromètre de la diversité Emploi*, 2012, p.73

Le groupe a aussi abordé longuement la question des préjugés et des stéréotypes, première source de discriminations. Le double rôle capital que devrait jouer l'enseignement a été souligné. En effet, selon les participants, l'enseignement devrait sensibiliser les enfants dès le plus jeune âge à la diversité et devrait lutter contre les inégalités en fournissant à tous les jeunes une formation de qualité et en les outillant de la même manière pour les préparer à leur vie professionnelle future.

Deux autres aspects ont été ciblés comme injustes dans le deuxième groupe. Les jeunes présents étaient fatigués d'entendre des recruteurs leur dire qu'ils ne les embaucheraient pas car ils « manquaient d'expérience ». Cette discrimination sur l'âge leur paraissait d'autant plus injuste que les opportunités d'acquérir de l'expérience (stages, premier emploi, etc.) ne sont pas faciles à trouver, et que, bien souvent, même s'ils n'ont pas d'expérience strictement professionnelle à faire valoir, les jeunes ont néanmoins de nombreuses connaissances et compétences acquises lors de leurs études ou de leur implication dans d'autres activités (éducation non formelle, volontariat, etc.).

Une autre injustice abordée dans ce groupe fut celle des discriminations basées sur le genre. Les jeunes présents ont pointé le manque de structures d'accueil pour la petite enfance, qui constitue selon eux l'une des causes des difficultés de jeunes parents – et souvent de jeunes mères – à trouver des solutions pour combiner harmonieusement vie de famille et vie professionnelle.

Résultats du sondage en ligne

Dans le cadre d'un sondage en ligne lancé en avril 2013, le Conseil de la Jeunesse a pu récolter l'avis de 200 jeunes sur leurs perceptions et leurs expériences des discriminations à l'embauche. Comme toujours dans le cas d'un sondage réalisé sur Internet, les résultats qui suivent sont à prendre avec précaution, étant donné qu'il est impossible en utilisant cette méthode de récolte de données d'obtenir un échantillon représentatif de toute la diversité de la population jeune de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous pouvons déjà attirer l'attention sur le fait que les jeunes en situation de handicap et les jeunes homosexuels sont sous-représentés au sein de l'échantillon.

Il faut donc tenir compte du fait que certains biais pourraient avoir influencé ces résultats. D'autant plus que dès le début des questions de contenu, une importante partie des sondés (entre 20 et 40% en fonction des cas) a sauté certaines questions.

Au niveau du profil des répondants, il apparaît que deux tiers d'entre eux sont issus de grandes villes (113 Bruxellois et 43 Liégeois). 60% sont des femmes et 40% des hommes. La répartition par âge est par contre, quant à elle, assez équilibrée avec approximativement le même nombre de répondants pour chaque tranche d'âge entre 18 et 30 ans. 9 % des répondants ont plus de 30 ans.

La première partie du questionnaire portait sur **les perceptions et les représentations des jeunes interrogés par rapport au phénomène des discriminations à l'embauche.**

A la question : « Selon toi, la discrimination à l'embauche est-elle un phénomène répandu? », 91% répondent oui, et 9% répondent non. La question suivante permettait de nuancer cette affirmation. Il en ressort que 74% des jeunes interrogés pensent que ce phénomène touche « beaucoup » d'employeurs. Les 26% restant estiment à part égale soit qu'elle concerne « presque tous » les employeurs soit « peu » d'employeurs.

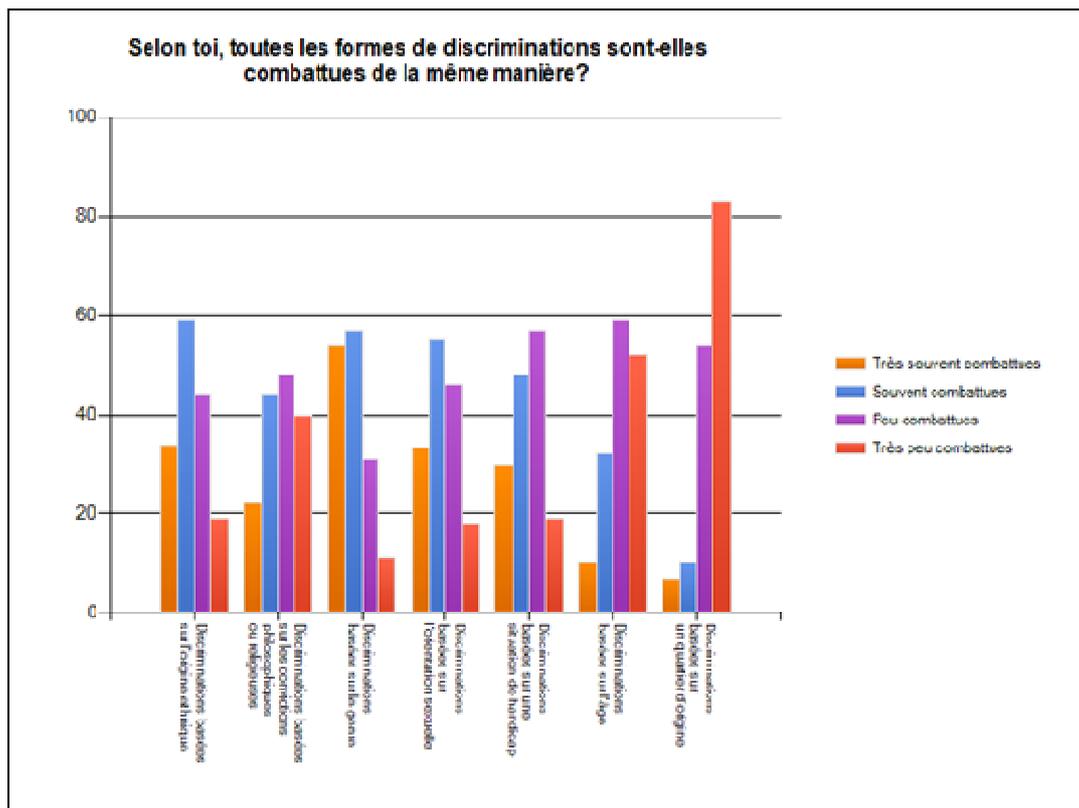
La question suivante portait sur les perceptions qu'avaient les jeunes interrogés par rapport à la fréquence des discriminations en fonction des différents critères proposés. Ils devaient établir une sorte de « top 3 » de ces critères. Au vu des réponses récoltées, nous pouvons constater que l'origine ethnique arrive clairement en tête : 50,7% la mettent en 1^{re} position et 27,8% en 2^e position, soit un total de 78,5%. Le handicap arrive en seconde position, presque ex-aequo avec les convictions philosophiques ou religieuses. Le genre et l'âge suivent juste après, l'orientation sexuelle ensuite, et le quartier de résidence arrive en fin de classement.

Si l'on ne considère que les réponses des jeunes qui ont déclaré plus loin dans le sondage avoir été victime au moins une fois d'une discrimination sur base de leur origine, on constate que 64% d'entre eux ont classé l'origine comme 1^{er} critère de discrimination, et 35,5% ont classé les convictions religieuses et/ou philosophiques en 2^e position, ce qui laisse supposer un nombre important de cas de discriminations croisées.

Le questionnaire demandait également aux jeunes sondés s'ils estimaient que certaines origines ethniques étaient plus discriminées que d'autres. Une écrasante majorité d'entre eux pensent que c'est effectivement le cas (84%). La question suivante visait à creuser ce résultat en suggérant aux jeunes de classer six zones d'origine de la plus discriminée à la moins discriminée. Sans surprise, le Maghreb arrive largement en tête (74% des sondés placent cette région en première position). Suivent quasiment ex-aequo l'Afrique subsaharienne et la zone Turquie/Balkans (+- 30% des sondés placent ces régions en première position). Viennent ensuite l'Europe de l'Est et l'Amérique latine. L'Asie apparaît pour les sondés comme la région d'origine qui prête le moins à des discriminations.

La question suivante abordait une discrimination croisée avec comme fil conducteur le genre. Au vu des résultats récoltés, « porter le foulard » serait le facteur le plus discriminant pour une femme, et « afficher clairement son homosexualité », le moins discriminant. Une situation de handicap et le fait d'être enceinte sont également deux critères très discriminants.

Ensuite, le sondage interrogeait sur la perception qu'avaient les jeunes de l'intensité de ce qui était fait pour combattre les discriminations en fonction des différents critères.



Les résultats montrent clairement que les jeunes sondés pensent que les discriminations basées sur l'âge et le quartier d'origine sont très peu combattues. A l'inverse, les discriminations basées sur le genre seraient les plus combattues.

La seconde partie du questionnaire portait sur **les éventuelles expériences des jeunes interrogés par rapport au phénomène des discriminations à l'embauche.**

Parmi les jeunes qui ont répondu à cette question, 46% ont déclaré avoir vécu une expérience de discrimination lors de leur entretien d'embauche, 32% non, et 22 % n'étaient pas encore actifs sur le marché du travail. Parmi ceux qui avaient répondu par l'affirmative, la moitié l'aurait été sur la base de leur origine et un quart sur la base de leurs convictions religieuses et/ou philosophiques. Un environ 20% d'entre eux l'aurait été sur la base de leur genre. Il est intéressant de noter que le critère âge revient très souvent dans le champ « Autre ». Ces critères peuvent également s'additionner, car les répondants avaient l'occasion de cocher plusieurs cases.

Le sondage en ligne nous a également permis de creuser la question du CV et des informations qui y figurent généralement. Selon les jeunes répondants, le nom semble en être un élément essentiel. Le sexe, l'adresse et l'endroit où on a fait ses études semblent être des informations importantes. Une photo et la situation maritale ne semblent pas vraiment être indispensables, et le nombre d'enfants, l'activité des parents, les convictions et les habitudes alimentaires n'ont rien à y faire pour une grande majorité des personnes interrogées.

Nous avons ensuite repris les mêmes éléments et demandé aux répondants de nous dire si leur présence sur un CV pouvait selon eux être une source de discrimination. Au vu des réponses, il apparaît clairement que les critères 'photo', 'nom', 'sexe', 'nom de l'établissement', 'nombre d'enfants' et 'les convictions' semblent être considérés comme des éléments discriminants. L'adresse et les habitudes alimentaires semblent, quant à elles, être

les critères les moins discriminants. Pour 'la situation maritale' et 'l'activité des parents', il ne semble pas se dégager de tendance dans un sens plutôt que dans l'autre.

La troisième partie du questionnaire proposait aux jeunes sondés de **se positionner par rapport aux propositions de solutions pour lutter contre les discriminations à l'embauche** qui avaient été évoquées lors de la matinée de réflexion du 23 février.

« Instaurer des modules sur la non-discrimination dans la formation à des métiers où le risque de discriminer est plus présent » arrive clairement en tête. « Instaurer des modules sur la non-discrimination à l'école » et « Mettre en place davantage de lieux de dialogue et de concertation entre le monde associatif et le monde du travail afin de casser certains stéréotypes » arrivent ensuite. « Avoir un délégué syndical présent lors des entretiens d'embauche afin de s'assurer que des candidats ne sont pas discriminés » et « Rendre obligatoire l'utilisation de CV anonymes » sont aussi fort sollicités, mais un peu moins que les trois propositions précédentes.



La question du CV anonyme avait été abordée assez longuement au sein de l'une des deux tables-rondes de la matinée de réflexion du 23 février. La question principale que s'était posée le groupe était liée à l'intention qui se cachait derrière cette anonymisation : était-ce par volonté de « cacher » certaines informations, ou de mettre en avant des compétences ?

Même si tout le groupe était assez d'accord de dire que la barrière du CV est assez forte (les recruteurs s'arrêtent à ce qu'ils voient, ne prennent pas toujours le temps de le lire attentivement, s'attachent à des détails...), un consensus ne s'était pas dégagé en (dé)faveur de cette solution, mais différents arguments pour et contre ont été énoncés :

Source : Huffington Post, 13/01/2011

Aspects positifs du CV anonyme :

- cela permet de ne pas s'arrêter sur un détail
- cela permet d'éviter de donner trop d'informations sur sa vie privée
- cela met en avant des connaissances et des compétences
- cela permet à certains candidats d'au moins arriver jusqu'au stade de l'entretien

Aspect négatifs du CV anonyme :

- ce n'est pas assez... Cela ne fait que déplacer le problème. C'est une solution à court terme
- on ne peut pas faire abstraction de la relation humaine, à un moment, il va bien falloir qu'il y ait une rencontre, une relation de confiance doit se tisser entre des personnes
- si on met en place un système de CV anonyme, c'est soit pour tous, soit pour personne, il faut donc que ce soit obligatoire. Sinon ceux qui veulent être « anonymisés » seront toujours repérables...
- si le CV anonyme devient obligatoire, cela risque d'empêcher la recherche informelle, par pistons... Il faudrait d'office passer par une agence.
- ce n'est pas dans une logique de prévention, cela ne résout rien, ça ne fait que guérir
- si on arrive jusqu'à l'entretien et que ça se passe mal, ça risque d'être traumatisant. Il existe une réelle violence dans l'inégalité

Une série de spots vidéo de sensibilisation

Une série de quatre spots vidéo de sensibilisation sont disponibles sur le site internet du Conseil de la Jeunesse (<http://www.conseildela jeunesse.be>, rubrique Publications → Outils pédagogiques) ou en format DVD sur simple demande à conseil.jeunesse@cfwb.be.

Ils ont pour objectif d'être un outil ludique pour susciter la réflexion et le débat autour du thème des discriminations à l'embauche.

Ils peuvent être utilisés dans différents contextes et avec des publics variés (en organisation de jeunesse, en maison de jeunes, en AMO, lors d'une formation, en classe...).

Une fiche pédagogique est également téléchargeable sur le site du Conseil de la Jeunesse (rubrique Publications → Outils pédagogiques) afin de suggérer des pistes d'utilisation de cet outil.



Recommandations

Sur la base des résultats récoltés dans le cadre des consultations réalisées pour ce projet ainsi que des recherches effectuées afin de le contextualiser, le Conseil de la jeunesse souhaite mettre en avant les pistes de solution suivantes afin de lutter contre les discriminations à l'embauche :

- **Lutter contre les préjugés et stéréotypes qui sont à l'origine des discriminations**
 - Instaurer des modules sur la non-discrimination et la promotion de la diversité à l'école, dispensés dès le plus jeune âge
 - Instaurer des modules sur la non-discrimination dans la formation à des métiers où le risque de discriminer est plus présent (professeurs, recruteurs, responsables GRH, managers, etc.)
 - Mettre en place davantage de lieux de dialogue et de concertation entre le monde associatif et le monde du travail afin de casser certains stéréotypes
- **Objectiver les processus de sélection et de recrutement des candidats**
 - Informer davantage les entreprises et les organisations sur les filières formelles de recrutement qui sont à leur disposition
 - Promouvoir (ou créer si besoin) des outils méthodologiques et des formations à destination des plus petites structures afin de les aider à établir des procédures de sélection plus objectives
- **Soutenir davantage les victimes de discrimination, potentielles ou avérées**
 - Renforcer les compétences et la confiance en soi des jeunes afin d'éviter un phénomène d'auto-discrimination
 - Mettre en place une campagne de sensibilisation afin de faire connaître davantage les organismes auxquels les victimes de discriminations à l'embauche peuvent s'adresser, les procédures ainsi que les outils légaux existants pour combattre ces discriminations
 - Améliorer la formation des futurs juristes et avocats sur les questions relatives à la lutte contre les discriminations
- **Promouvoir la diversité**
 - Investir dans la jeunesse et élaborer des plans d'embauche et d'entrepreneuriat qui aident les jeunes à trouver un emploi sans effet pervers de discrimination indirecte de certains groupes
 - Sensibiliser les (futurs) managers et responsables de ressources humaines aux avantages de la diversité
 - Faire connaître davantage les outils et les financements existants en matière de promotion de la diversité sur le lieu de travail

Bibliographie

Ci-dessous, une liste (non exhaustive) des sources consultées dans le cadre de l'élaboration de ce projet :

Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme, *Baromètre de la diversité Emploi*, 2012.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *Discriminations fondées sur l'âge. De quoi s'agit-il et comment y réagir ? Informations et conseils pratiques*, 2010.

Collart, Julie, Delroisse, Stéphanie, et Herman, Ginette, *La discrimination à l'embauche : comprendre le phénomène et le combattre*, UCL Cerisis.

Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, *La discrimination fondée sur l'âge et le droit européen*, 2005.

Courthéoux, E., *Tous égaux face à l'embauche : combattre la discrimination ethnique sur le marché du travail*, Bruxelles, Auspert et Cie, 2002.

European Union Agency for fundamental rights, *Homophobie, transphobie, et discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Analyse juridique comparative*, 2010.

Evertz, Heinz, *Les discriminations fondées sur le handicap*, FAR, 2006.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Rapport d'activités 2011. Un autre regard*.

Martens, A., Ouali, N., Van de maele, M., Vertommen, S., Dryon, P., & Verhoeven, H., *Discrimination des étrangers et des personnes d'origine étrangères sur le marché du travail et de la négociation de Bruxelles capitale*, Rapport de synthèse. Recherche dans le cadre du pacte social pour l'emploi des Bruxellois, ULB-KUL, 2005.

Miteva, Adeline et Pean, Jean-Marie, *Non-discrimination et égalité dans l'emploi et la profession*, Paris, étude réalisée pour le Bureau International du Travail, 2009.

Scharnitzky, P., *Les pièges de la discrimination: tous acteurs, tous victimes*, Montréal, Edition L'archipel, 2006.

Smith, P.K., Trope, Y., "You focus on the forest when you are in charge of the trees: power priming and abstract information processing", in *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(4), pp.578-596, 2006.

Tandé, Alexandre, *La notion de discrimination dans les débats et l'action publics : lecture de quatorze années de littérature grise française (1992-2005)*, Iris, UMR CNRS-Inserm-EHESS-UP13, Paris, janvier 2008.

Quelques sites internet de référence :

Organisation Internationale du Travail (OIT) – Egalité et Discrimination
<http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--fr/index.htm>

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme
<http://www.diversite.be/>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
<http://igvm-iefh.belgium.be/fr/>

Label Egalité-Diversité, SPF Emploi, travail et concertation sociale
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=8138>

Label Diversité, Région bruxelloise
<http://www.diversite.irisnet.be/-Pret-pour-plus-de-diversite-dans-.html>

Guichet Discrimination à l'embauche
<http://www.actiris.be/tabid/111/language/fr-BE/Default.aspx>

Selor – Cellule Egalité des chances
<http://www.selor.be/fr/a-propos-de-selor/egalite-des-chances>