

Argumentaire

pour lutter contre
les discriminations
à l'embauche



NON *aux discriminations*

OUI *à l'égalité*



*Et si on supprimait les sens
uniques et les voies de garage ?*





Cette brochure est un outil réalisé par le service Diversité de la CSC.
Deuxième édition. Février 2020

Table des matières

1. Les questions illégales	6
1 La nationalité	7
2 La prétendue race	8
3 La couleur de peau	9
4 L'origine nationale ou ethnique	10
5 L'ascendance	12
6 Le sexe	12
7 L'orientation sexuelle	15
8 La naissance	16
9 L'état civil	17
10 L'âge	17
11 La langue	20
12 L'origine sociale	21
13 La fortune	23
14 La conviction religieuse ou philosophique	25
15 La conviction politique	31
16 La conviction syndicale	31
17 L'état de santé actuel ou futur	32
18 Un handicap	34
19 Une caractéristique physique ou génétique	35
2. Les annexes	38

Discriminations

*fondées sur un des critères protégés
par la loi*

Vous êtes en entretien d'embauche et cela se passe plutôt bien. Soudain, l'intervieweur vous pose des questions indiscretes qui vous choquent, vous mettent mal à l'aise ou vous semblent vraiment inappropriées. Que faire ? Ne cédez pas à la panique. Gardez votre sang-froid. Demandez simplement au recruteur pourquoi il veut connaître cette information. Faites-le sans manifester votre colère et de façon courtoise.

Voici un topo des questions indiscretes – dont certaines sont illégales – et la stratégie à mettre en place pour vous en sortir.



Les questions illégales

La législation belge a déterminé **19 critères** sur base desquels la discrimination est interdite. Ces critères sont appelés « critères protégés », les voici :

Le sexe, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, le handicap, l'état civil, la naissance, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la fortune, la langue, la conviction syndicale.

Certaines questions sont non seulement indiscrettes mais surtout elles sont illégales. Pourtant, certains employeurs ou recruteurs vous les poseront. Vous pouvez toujours répondre du tac au tac que la question est illégale et que cela ne le regarde pas ou encore refuser de répondre. Vous êtes dans votre bon droit et vous avez raison, mais vous n'aurez sans doute pas le poste tant convoité. Il faut savoir que le recruteur n'aime pas être pris en faute ou être contredit.

C'est pourquoi nous avons listé une série de questions en lien avec les critères protégés ainsi que l'argumentaire s'y rapportant.

Vous pouvez toujours dénoncer ce type de pratique auprès du Service Diversité de la CSC, du Centre interfédéral pour l'Egalité des Chances ou à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (voir les coordonnées dans les annexes).



**Changez la tournure de vos entretiens,
ne tombez plus dans le panneau.
On enlève les sens uniques !**

1 La nationalité

L'employeur a la responsabilité de vérifier si les travailleurs étrangers disposent bien d'un permis de travail avant qu'ils n'entrent en fonction. Toutefois, cet élément ne doit pas influencer la sélection des candidatures durant le recrutement, qui doit s'effectuer sur la base des seules compétences et de la date de disponibilité des candidats (qui peut être de fait retardée si un candidat doit obtenir une autorisation de travail).

Voici un panel de questions que l'employeur est susceptible de vous poser :

- **Avez-vous la nationalité belge ?**
- **Etes-vous ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne ?**
- **Comment avez-vous obtenu la nationalité belge ?**
- **Et depuis combien de temps ?**
- **Seriez-vous prêt à prendre la nationalité belge pour obtenir le poste ?**



Les vraies questions ici sont :

- Etes-vous en règle avec vos papiers ?
- Est-ce que ça ne va pas, en tant qu'employeur, me compliquer la tâche dans de nombreuses démarches administratives ?

Prouvez à l'employeur qu'il a tout avantage à vous engager car vous avez des compétences qui peuvent être un atout pour son entreprise.

Toutes ces questions pourraient être la cause d'une discrimination, la seule question que peut vous poser votre futur employeur est : « *Avez-vous un permis de travail en Belgique ?* ». Nous vous invitons donc à répondre à cette seule question.

Voici plusieurs réponses que vous pouvez formuler, selon le cas de figure, lors de votre entretien sans que cela ne porte préjudice à votre éventuelle embauche :

- ✓ *Je suis Belge, je ne comprends pas le sens de votre question.*
- ✓ *Je suis d'origine étrangère et Belge depuis...*
- ✓ *Je suis étranger et j'ai un séjour illimité ce qui fait que vous pouvez m'engager sans aucune formalité complémentaire.*
- ✓ *Je suis étranger et j'ai un permis de travail temporaire (voir brochure permis de travail de la CSC), mais je suis sérieux dans mon travail et je connais parfaitement les démarches à faire pour le prolonger (sinon, n'hésitez pas à nous contacter). Mes qualités professionnelles vous feront vite oublier les quelques formalités en plus à compléter.*

Il arrive que pour obtenir des postes précis de l'administration publique, on vous demande d'avoir la nationalité belge ou au moins être ressortissant d'un Etat membre de l'Union Européenne (par exemple : juge, policier...) car cela est en lien avec la fonction occupée. Par contre, cette demande est injustifiée lorsque vous postulez pour des fonctions en lien direct avec la formulation des politiques publiques (par exemple : jardinier, technicien de surface...).

2 *La prétendue race*

Ce terme de prétendue race est repris dans les textes légaux, c'est pourquoi nous le nommons dans cet argumentaire. Néanmoins, la CSC n'utilise pas ce mot.

Lors des entretiens d'embauche, les questions relatives à la prétendue race sont généralement en lien avec la nationalité, la couleur de peau, l'origine nationale et ethnique et l'ascendance. Nous vous invitons donc à vous référer à ces parties.

« *Diversité des parcours, des origines, des couleurs mais pas diversité des races* » a dit le poète martiniquais Aimé Césaire.

3 La couleur de peau



« L'an passé, je me suis présentée à un entretien d'embauche comme vendeuse. Lorsque l'employeur m'a vu, sa tête a changé. Il m'a tout de suite dit qu'il ne croyait pas que j'étais noire. Et que s'il l'avait su, il n'aurait pas repris ma candidature. Je n'ai pas su lui répondre et j'étais très en colère ». **Juliette B.**



**Excepté
couleurs**

Si un employeur, en vous voyant, se rend compte que vous n'avez pas la couleur de peau espérée et vous le fait remarquer, n'hésitez pas à lui demander en quoi cela pose un problème pour le poste qui est à pourvoir. La couleur de peau n'est absolument pas un critère sur lequel peut se baser un employeur lors d'un recrutement pour vous refuser (sauf pour certaines fonctions très spécifiques, par exemple : engager une personne de couleur de peau noire pour incarner Obama dans le cadre d'un film sur sa vie).

Si sa réaction est :

« Nous n'avons jamais eu de personne de couleur ou d'une autre culture dans notre équipe ».

N'hésitez pas à lui répondre :

« Ne vous inquiétez pas, je suis un-e bosseur/bosseuse et je m'intègre facilement avec les autres. Il y a une première fois à tout. Si quelques clients risquent d'être surpris au début, la qualité de mon travail fera que leurs a priori seront vite oubliés ».

Si le patron se sert de l'excuse :

« Mes clients n'accepteront pas, je risque donc de les perdre et de voir mon chiffre d'affaire diminuer ».

Ceci n'est pas un motif valable et reste avant tout une discrimination. Si vous êtes demandeur-euse d'emploi et que l'employeur prétexte qu'il ne peut vous engager à cause de ses clients pour cette raison, demandez-lui

gentiment de bien vouloir mettre cet argument par écrit afin de pouvoir justifier votre non obtention de cet emploi mais aussi comme preuve du comportement discriminatoire. Gardez précieusement ce document qui attestera de votre recherche d'emploi lors d'une convocation à l'Onem. Et envoyez-nous la copie pour que nous puissions donner suite !

4 *L'origine nationale ou ethnique*

Vos origines n'ont aucun lien avec les compétences que vous avez. Ces questions sont donc déplacées lors d'entretiens d'embauche.

- ➔ **De quelle origine êtes-vous ?**
- ➔ **Pensez-vous pouvoir vous intégrer avec les autres « cultures » de l'entreprise ?**
- ➔ **Pourriez-vous vous adapter à la culture belge ?**



« J'avais envoyé mon CV comme agent d'accueil dans une grosse boîte. N'ayant pas de réponse deux semaines après, j'ai téléphoné. La secrétaire me signale que visiblement je fais partie des sélectionnés mais préfère me passer le responsable des ressources humaines. Lorsque j'ai eu ce dernier en ligne, il m'a dit que le poste était déjà attribué. Je suis sûr que c'est à cause de mon accent roumain ».
Alexandre P.



La vraie question ici est :



- ➔ Est-ce que je ne vais pas avoir de problème avec vous lorsque vous allez intégrer l'équipe ?

Répondez que vous avez toujours su vous intégrer dans les différentes situations que vous avez vécues et que vous savez travailler en bonne intelligence avec les gens qui seront dans l'équipe que vous allez intégrer.

→ Retournez-vous dans votre pays pendant les vacances ?



La vraie question ici est :

- Est-ce que vous ne risquez pas de vouloir partir pour une longue durée durant les « grandes vacances » pour aller voir votre famille ?



Dites la vérité. Si vous souhaitez prendre chaque été un mois de congé ou plus et que ce n'est pas possible dans cette entreprise, autant en être informé directement.

Si c'est un désir mais pas un point vital pour vous, vous pouvez répondre : *« Dans la mesure du possible, je désire prendre un mois ou plus à la suite, mais si l'organisation de l'entreprise ne le permet pas alors je m'adapterai ».*

→ Vous avez un trou dans votre CV ?

Il est vrai que le parcours pour obtenir la nationalité belge ne permet pas de combler un CV



La vraie question ici est :

- Est-ce que cette personne saura se remettre dans le rythme du travail ?
- Est-ce qu'elle pourra s'adapter au rythme de travail belge ?



Expliquez vos démarches et les compétences que vous avez acquises. Ou encore votre travail d'avant. Expliquez que vous vous levez tôt, que vous n'avez pas de problème avec les démarches belges qui exigent souvent rigueur, patience et ponctualité. Vous vous adaptez sans problème. Lors de vos démarches vous avez dû régulièrement rebrousser chemin et vous adapter aux personnes devant vous. Vous êtes une personne responsable (vous respectez les RDV), rigoureuse (vos documents sont en ordre), patiente (vous avez attendu de longues heures dans les salles d'attente), organisée (votre entourage devait aussi s'adapter à vos démarches), ... Bref à vous de développer les points forts acquis en cette période.

5 L'ascendance

Il s'agit d'un critère qui a été créé pour protéger spécifiquement les Juifs qui le sont par ascendance même si non pratiquants (vu qu'il n'est pas certain qu'ils le soient sur base du critère conviction religieuse).

6 Le sexe

Ce critère de discrimination vise le statut de femme ou d'homme. Ce sont des discriminations fondées sur le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, l'expression de genre et l'identité de genre (transsexualité), le changement de sexe. Ainsi, les discriminations peuvent intervenir dès le début du contrat de travail, avec des discriminations fréquentes contenues dans les offres d'emploi et lors des entretiens d'embauche.

- Avez-vous des enfants ?
- Combien avez-vous d'enfants ?
- Voulez-vous des enfants ?



Généralement, ce type de questions est posé aux jeunes femmes. Il faut savoir qu'il est tout à fait illégal de s'enquérir des (futurs) souhaits de fonder une famille. Nous vous invitons à lire la partie : « *Quel âge ont vos enfants ?* ». Voir ci-dessous.

- Etes-vous enceinte ?
- Comptez-vous allaiter ?



Ces questions sont interdites ; les poser lors d'un entretien d'embauche constitue une discrimination.

De nombreuses femmes pensent qu'elles ont une obligation légale d'informer un futur employeur, ce n'est pas le cas.

Même si la pratique du métier peut représenter un danger pour la mère ou l'enfant. Par exemple, vous postulez comme assistante dans un service de radiologie, il est clair que vous ne pouvez pas vous exposer aux radiations sans mettre le bébé en danger ; même chose vous postulez dans une grande surface pour une fonction qui vous amènera à soulever des charges lourdes, cela posera des soucis. Si vous êtes reprise pour le poste, à vous de savoir si la fonction proposée est compatible avec votre état et donc de savoir si vous le dites directement ou si vous attendez un peu avant de l'annoncer à votre employeur.

→ Quel âge ont vos enfants ?



Cette question peut sous-entendre que seule la mère s'occupe des enfants et qu'elle n'est donc pas totalement disponible pour son travail tant qu'elle aura des enfants en bas-âge. Il est clair que l'employeur ne peut poser ce type de questions. Si la candidature de la femme est écartée, il s'agit effectivement d'un motif totalement illégitime de rejet. En tant que femme, vous n'êtes d'ailleurs absolument pas tenue de répondre à une telle question. C'est à vous seule d'apprécier si vous êtes suffisamment disponible en termes d'horaires et/ou de mobilité pour occuper le poste proposé.



La vraie question ici est :

→ Risquez-vous d'être absente régulièrement ou de longue durée ?

Nous vous conseillons de répondre à cette « vraie question ». *« Je suis une personne professionnelle et je respecterai les horaires de travail et le règlement au mieux. Maintenant, personne n'est à l'abri d'une urgence, un problème qui risque de m'empêcher de me rendre au boulot : une inondation dans ma maison, une grippe, une panne de voiture ou autres. Je suis néanmoins une personne organisée, je pourrai dans toutes ces situations répondre d'une façon professionnelle. Si maintenant, il m'arrivait d'avoir un accident domestique (jambe cassée par exemple),*

de gagner au Lotto et de partir faire le tour du monde ou un congé de maternité, je vous préviendrai au plus vite pour que l'organisation de l'entreprise soit le moins possible dérangée ».

- ➔ Vous êtes divorcé-e ?
- ➔ Avez-vous la garde de vos enfants ?
- ➔ Comment allez-vous vous organiser la semaine où ils seront avec vous ?



La vraie question ici est :

- ➔ Est-ce que vous risquez de manquer de disponibilité les jours ou semaines où vous aurez la garde de vos enfants ?

Cette question relève de votre organisation personnelle et non pas de votre vie professionnelle. Toutefois, vous pouvez dire simplement à l'employeur que vous êtes organisé-e et que vous avez tout mis en place pour que cela se passe sans souci. Soulignez qu'auparavant vous vous occupiez déjà de vos enfants.

- ➔ Vous avez un trou dans votre CV, est-ce que c'était pour élever vos enfants ?



La vraie question ici est :

- ➔ Est-ce que vous êtes réellement motivé-e à reprendre le boulot et ne risquez-vous pas d'être absent-e souvent pour vous occuper de vos enfants ?

- ✓ Non, je cherchais un boulot malheureusement personne n'a voulu m'engager. Enfin, avant vous. 😊
- ✓ J'ai pu profiter de mes enfants pleinement, il est temps maintenant que je me concentre un peu sur moi et mon projet professionnel.

Je suis donc très motivé-e, ma famille et moi sommes conscients des engagements que cela suppose. Vous pouvez compter sur mon professionnalisme (voir également la question « Risquez-vous d'être absent-e régulièrement ou de longue durée? ». (voir page 13)

- ✓ J'ai pris une pause-carrière et j'ai profité de ce que la loi autorise. (voir la brochure « Crédit-temps et diminution de carrière dans le secteur privé » de la CSC)

La vraie question est également :

- ➔ Vous n'avez pas travaillé depuis longtemps. Saurez-vous être efficace directement ?

Les employeurs pourraient penser que vous vous êtes reposé-e pendant ce « creux » dans votre CV et que vos compétences ne soient plus d'actualité. N'hésitez pas à mettre en avant les compétences que vous avez acquises durant cette période comme par exemple : la bonne gestion d'un budget, l'organisation, le travail sous pression (ben oui, il est difficile de rester calme et efficace quand il y a un ou plusieurs enfants qui crient, chantent ou pleurent juste à côté), votre réactivité (la voiture tombe en panne et vous devez amener chacun des enfants à ses activités... que faire ?). Bref toutes les compétences que vous avez et qui pourraient répondre au poste que vous désirez occuper.

7 *L'orientation sexuelle*

La notion d'orientation sexuelle recouvre l'hétérosexualité, l'homosexualité et la bisexualité. Elle est définie selon le genre de personne pour lesquelles une personne éprouve de l'attirance et de l'affection, tant physiques qu'émotionnelles, envers une autre du même sexe.



Des recherches internationales estiment que la population homosexuelle, lesbienne et bisexuelle représente entre 5 et 10 % du total de la population mondiale. Si l'on se rapporte à cette donnée statistique, les personnes homosexuelles, lesbiennes ou bisexuelles seraient en Belgique au nombre de 500.000 à 1.000.000 de concitoyens.

Des discriminations sur base de l'orientation sexuelle peuvent également se rencontrer dans le cadre du travail que ce soit au stade du recrutement ou dans les relations au sein du personnel qui peuvent se traduire jusqu'au harcèlement.

→ Êtes-vous homosexuel-le ?



Une question relative à l'orientation sexuelle du candidat est interdite par la loi. Le recruteur doit se contenter de poser des questions en lien avec la fonction proposée et les compétences nécessaires. La vie privée du candidat ne doit en aucune manière entrer en ligne de compte pour la sélection.

Ne répondez pas c'est trop intime. Il n'y a aucune vraie question derrière.



N'hésitez pas à poser la question :

« En quoi mon orientation sexuelle pourrait influencer mon engagement ou non ? Quelle influence cela pourrait-il avoir sur l'entreprise ? »

8 La naissance



Autrefois, certaines professions ne pouvaient s'exercer que de père en fils ou en tout cas uniquement si un des parents exerçait ce métier. Il n'y a pas encore si longtemps, on devait être fils de notaire pour être notaire. Heureusement, ce n'est plus le cas. De toute façon, on ne peut en aucun cas vous poser ce type de question car cela ne dit pas les compétences que vous aurez pour le poste.

9 L'état civil

Même s'il est courant de mentionner son état civil dans son CV, un recruteur ne peut tout simplement pas poser cette question. Les questions relatives à un futur mariage, un divorce... sont proscrites.

Voir les questions de la page 11 à 14.



10 L'âge

Dans la sphère de l'emploi, la distinction directe sur base de l'âge est en principe interdite, sauf si l'âge a un lien direct avec l'emploi proposé ou en rapport avec un subside attribué pour le poste (exemple : – de 26 ans pour une convention de premier emploi).

➔ Quel âge avez-vous ?

Cette question pourrait être de la discrimination mais tout dépend des intentions de l'employeur.

N'hésitez pas à le demander :

« Pourquoi me posez-vous la question ? »

- ✓ Parfois, il s'agit juste d'une question administrative afin de vous donner le bon salaire directement. Ce n'est donc pas une discrimination. Par contre, si c'est pour savoir combien vous leur coûterez et vérifier que cela répond à leur attente (n'allez-vous pas demander un salaire trop élevé ?) c'est de la discrimination. N'hésitez pas à mettre en avant vos compétences qui rapporteront sûrement plus à votre employeur que votre salaire. L'expérience n'est que du bénéfice pour l'entreprise.
- ✓ Parfois, c'est pour voir si vous saurez vous intégrer dans une équipe. N'hésitez pas dans ce cas à mettre en avant votre facilité d'adaptation

avec toutes les personnes et qu'importe leur âge. N'hésitez pas à expliquer une expérience positive qu'il vous serait arrivée dans ce sens.

- ✓ Parfois, c'est pour savoir si vous entrez dans la catégorie d'âge fatidique où vous allez vous marier, avoir des enfants... bref être absent-e de l'entreprise régulièrement. Voir la question « Voulez-vous avoir des enfants ? » à la page 12.

→ N'êtes-vous pas trop âgé-e pour ce poste ?

Le fait de demander cela à un candidat est une discrimination basée sur l'âge et ne peut être justifiée que par le type de fonction ou une disposition légale (par exemple en lien avec des aides à l'embauche que l'entreprise recevrait).



Attention, pour contourner cette question des employeurs mettent en avant les critères « présentation soignée », « dynamisme », « équipe jeune et dynamique ».



Les vraies questions ici sont :

- Est-ce que vous correspondez à l'image que veut donner l'entreprise à ses clients ?
- Serez-vous en capacité / capable de faire le boulot ? (physiquement ou mentalement)

Expliquez à votre employeur que vos compétences acquises durant toute votre carrière seront un atout pour l'employeur et les clients. Car même si ces derniers seront a priori un peu surpris de vous voir au début, cela

passera très vite quand ils auront un bon service car votre expérience et votre esprit d'analyse vous permettront d'effectuer un travail de qualité.

→ **Vous êtes fort jeune et sans expérience, pourquoi devrions-nous vous engager ?**



Lorsque l'employeur vous a appelé, il avait déjà une idée de votre âge. Il aurait pu vous refuser directement et mettre votre CV tout de suite à la poubelle (et ce sans doute pour de mauvaises raisons !). Ce qu'il veut c'est entendre votre motivation alors n'hésitez pas à la mettre en avant ainsi que vos atouts. Dites-vous que l'employeur aurait beaucoup de chance de vous avoir dans son équipe et faites-lui savoir.

→ **Vous allez coûter trop cher à l'entreprise.**

Si vous avez le courage, n'hésitez pas à lui poser la question suivante : *« Je suis étonné-e de votre question. En regardant mon CV vous avez vu mon âge ou, en tout cas, vous avez pu le deviner en fonction de mes expériences ou années d'études. Pourquoi m'avez-vous sélectionné-e pour l'oral ? »*. Cela vous permet de renvoyer la question et d'obliger l'employeur de vous dire le point fort de votre CV qui lui a plu. Il ne vous reste plus qu'à développer ce point fort.

« Effectivement, si on ne regarde que le salaire, je risque de coûter plus cher qu'un jeune. Mais si on va plus loin, mon expérience de vie et professionnelle font de moi une personne compétente pouvant être rapidement efficace et pouvant anticiper les difficultés, erreurs et demandes qui pourraient arriver. A vous de développer ce point en fonction de vos points forts ».

11 La langue



➔ Le français est-il votre langue maternelle ?

Lorsque le critère de sélection « langue maternelle » est signifié dans une annonce ou lorsque cette question est posée lors d'un entretien d'embauche, il s'agit d'un thème discriminant envers toutes les personnes qui maîtrisent cette langue, mais dont ce n'est pas la langue maternelle. Il s'agit donc d'une discrimination indirecte envers les personnes d'origine étrangère.

Certaines entreprises peuvent demander la maîtrise de la langue au même niveau qu'une langue maternelle. Il est évident que le recruteur doit pouvoir justifier cette exigence en fonction du poste proposé.

➔ Avez-vous une connaissance parfaite de l'anglais et du néerlandais ?

La connaissance parfaite d'une ou plusieurs langues doit être justifiée dans la pratique et selon les besoins de l'entreprise. Dans certains cas, une connaissance de base peut être suffisante s'il s'agit de garantir une bonne communication entre les travailleurs et avec l'employeur. Le niveau de langue exigé doit toujours être en lien avec les fonctions occupées et le travail dans l'entreprise.

Dans la même perspective, il est parfois exigé pour certaines fonctions (téléphoniste, call center,...) d'avoir un « accent neutre ». Ce type d'exigence entraîne une discrimination indirecte si le candidat en question maîtrise suffisamment la langue pour pouvoir exercer la fonction, mais a seulement un accent.

12 L'origine sociale

→ Quelles professions exercent vos parents ?



Les vraies questions ici sont :



- Est-ce que vos études vous ont permis d'accéder à un niveau social plus élevé que celui de vos parents ?
- Avez-vous pris en main votre ascension sociale ?
- Avez-vous suivi une voie toute tracée depuis votre naissance ?

Dans ce cas, demandez au recruteur quel est le lien avec le poste proposé. Dites-lui également que, pour vous, vos parents sont avant tout les personnes qui vous ont élevé. Il est également important de rediriger l'entretien sur vous et non pas sur vos parents.

Si les recruteurs s'intéressent à la vie professionnelle des parents, c'est parce que le milieu familial peut révéler beaucoup d'éléments sur la personne qui se présente pour le poste à pourvoir. L'employeur tente de savoir par ce biais quelle est la culture, l'éducation du candidat, les valeurs inculquées par ses parents et si celles-ci correspondent à ce qu'il veut pour son entreprise.

→ Dans quel quartier avez-vous grandi ?

Le critère domicile est utilisé par certains recruteurs pour tenter de connaître le milieu dans lequel les candidats ont évolué durant leur jeunesse. Si cette question peut être perçue dans un premier temps comme étant non discriminatoire, il s'agit bien ici de connaître l'origine sociale de la personne ce qui pourrait s'avérer, dans une procédure de recrutement, être une discrimination.



A noter que le critère domicile est une discrimination indirecte car on constate que les personnes les plus touchées sont principalement d'origine étrangère.



Les vraies questions ici sont :

- ➔ Etes-vous en capacité de vous adapter à un autre milieu que celui dans lequel vous avez grandi ?
- ➔ Dans lequel vous évoluez au quotidien ?

« Je suis une personne qui a des compétences dans le domaine pour lequel j'ai posé ma candidature. Mon cursus scolaire et/ou mon expérience sont là pour vous le prouver. D'ailleurs en voici quelques exemples : ... En plus, je suis une personne ouverte qui sait s'adapter à tous les publics ».

➔ Etes-vous issu-e d'une famille nombreuse ?

La taille de la famille est, dans certains cas, un critère de discrimination sociale lors d'un entretien d'embauche. La grandeur de la famille peut susciter des stéréotypes et des préjugés auprès du recruteur qui risque de faire des raccourcis et le mener à discriminer un candidat. On associe souvent les familles nombreuses à des familles d'origine étrangère ou étant de familles très pieuses. Il est possible que l'employeur fasse une discrimination indirecte.



La vraie question ici est :

- ➔ De quel milieu social êtes-vous issu-e ?

Dans ce cas de figure, il est préférable de demander poliment au recruteur quel est le sens de sa question. Dites que vous pouvez travailler seul et également en groupe, que vous pouvez faire preuve de flexibilité, d'adaptation et d'autonomie. Recentrez le dialogue sur vos compétences pour le poste et non pas sur le milieu dont vous êtes issu et votre famille.

13 La fortune

➔ Avez-vous un ordinateur et une connexion ?



Les vraies questions ici sont :

- ➔ Est-ce que je pourrai vous envoyer des mails même lorsque vous n'êtes pas sur votre lieu de travail ?
- ➔ Pouvez-vous travailler en dehors des heures de bureau ?
- ➔ Etes-vous équipé-e pour travailler en télétravail ?

N'hésitez pas à poser la question : « *Me posez-vous cette question pour que je puisse faire du télétravail ?* ». Il existe une réglementation très claire par rapport au télétravail ainsi que sur les horaires de travail. Un employeur ne peut pas vous obliger à lire vos mails si vous n'êtes pas dans vos heures de travail. Pour la suite, à vous de voir ce que vous préférez. Soyez sincère, si cela vous arrange bien de travailler de temps en temps chez vous pour économiser un trajet par exemple, signifiez-le. Informez-vous sur les règles mises en place dans ce cas (s'il n'existe rien, fuyez). Vous préférez ne pas travailler chez vous, dites-le directement.

➔ Disposez-vous d'un permis de conduire ainsi qu'une voiture ?

La seule question qu'un employeur peut vous poser est : « *Avez-vous la possibilité d'arriver à l'heure et de partir à l'heure ?* » et si l'emploi le demande, de vous déplacer dans un rayon de « x » km facilement. Si vous vous déplacez en vélo et que vous vous débrouillez très bien, si vous avez une tante ou un voisin... qui sait vous conduire partout, cela ne regarde pas votre employeur. Vous savez vous déplacer facilement, c'est la seule réponse qu'il doit savoir.

Sauf si vous êtes engagé comme chauffeur, livreur, ... Là, évidemment,

cela est en lien direct avec les compétences exigées pour le poste.



Les vraies questions ici sont :

- ➔ Est-ce que je peux être certain en tant qu'employeur que vous serez tous les jours à l'heure au travail ?
- ➔ Est-ce que vous ne dépendrez pas des transports en commun ou de quelqu'un qui viendrait vous conduire et/ou rechercher ?
- ➔ Est-ce que votre voiture pourra servir à des fins professionnelles ?



N'hésitez pas à expliquer à l'employeur que vous êtes quelqu'un de débrouillard et que vous ferez toujours tout ce qui est dans la mesure du possible pour arriver dans les temps sur votre lieu de travail que ce soit lors de jours d'intempérie ou toute autre journée et ceci soit en voiture, en transport en commun ou en vélo, à pied, etc.

Vous pouvez également lui signifier, si vous n'avez pas de véhicule, que dès que vous aurez gagné assez d'argent, grâce au poste qu'il va vous offrir, vous pourrez acheter une voiture.

➔ **Etes-vous locataire ou propriétaire ?**

Le fait que vous soyez locataire ou propriétaire ne doit pas entrer en ligne de compte lors de votre recrutement. Tout ce que doit savoir l'employeur est votre adresse afin de pouvoir vous faire parvenir par voie postale des documents comme les fiches de paie.





Les vraies questions ici sont :

- Est-ce que vous risquez de déménager souvent ?
- Serez-vous fidèle à l'entreprise ?

Dans certains cas, l'employeur pose cette question pour savoir si la personne qui se présente pour le poste ne risque de partir après seulement quelques mois ou années. Que vous habitiez chez vos parents, dans un appartement, une maison soit en tant que locataire, soit en tant que propriétaire, cela ne regarde que vous. Répondez que votre domicile vous satisfait pleinement actuellement. Vous pouvez également préciser qu'on ne sait jamais ce que la vie nous réserve.

→ Quel est votre statut actuel ?

Sous-entendu êtes-vous chômeurs, au CPAS ou sans allocation de remplacement ?

Dans ce cas, il n'y a pas de vraie question. Répondez simplement « *Je suis à la recherche d'un emploi* ». L'employeur n'a pas à vous demander si vous êtes au chômage, au CPAS ou autres. S'il insiste, n'hésitez pas à poser la question : « *En quoi mon statut est important pour la fonction proposée ?* ». Si vous bénéficiiez d'aide à l'embauche, n'hésitez pas à le signaler.

14 La conviction religieuse ou philosophique

Les convictions religieuses concernent l'existence ou non d'un dieu ou de divinités. Les convictions philosophiques telles que l'athéisme, l'agnosticisme ou la laïcité sont également visées.



Les discriminations ici doivent être entendues comme des refus d'acceptation de ces convictions religieuses ou philosophiques. En soi, le candidat ne doit pas faire part de ses convictions dans le cadre de la procédure d'embauche.

➔ **Etes-vous croyant-e ?**

➔ **Etes-vous musulman-e/juif-ve/chrétien-ne ?**

Les questions liées à la religion sont totalement déplacées lors d'un entretien d'embauche sauf s'il y a un lien direct avec le poste proposé. Comme par exemple, les personnes qui postulent pour travailler dans une entreprise de tendance¹ (ex. : association religieuse...) dont la fonction impose de défendre les valeurs de cette même organisation et les expliquer à d'autres personnes. Le recruteur peut éventuellement, dans ce cas, poser des questions relatives à leurs croyances. Par contre, les autres postes ne demandent pas cette exigence, donc les questions relatives à votre religion sont injustifiées.



Les vraies questions ici sont :

- ➔ Est-ce que votre religion ne constitue pas un frein à votre activité professionnelle ?
- ➔ Est-ce que le candidat pourra adhérer aux valeurs de la société ou de l'institution ?



Vous pouvez répondre : « *Mes convictions religieuses ou philosophiques n'interfèrent absolument pas dans mon travail et je préfère ne pas en parler en entretien* ». En répondant de cette manière, vous mettez un terme à la discussion poliment. (Vous pouvez également aller consulter les arguments avancés dans la partie relative à l'intégration dans l'équipe). Voir page 10.

1. Elles sont de deux ordres : d'une part, celles qui ont pour objectif direct et essentiel de promouvoir une religion ou une conviction et d'autre part, celles qui se fondent simplement sur une éthique à travers la manière dont elles conduisent leurs activités.

➔ Pratiquez-vous le ramadan ?



Les vraies questions ici sont :

- ➔ Est-ce que vous serez aussi efficace au travail durant cette période ?
- ➔ N'allez-vous pas demander congé ces jours-là ou être absent-e ?

A vous de voir si le métier est faisable durant cette période. Soyez franc-che. Plusieurs réponses sont alors possibles :

- ✓ *« Ne vous inquiétez pas, je prendrai les dispositions nécessaires pour faire mon travail correctement. Il n'y aura aucune influence sur la qualité de mon travail ».*

Si l'employeur insiste en s'inquiétant de la fatigue occasionnée par ce jeûne, répondez-lui : *« Comme chaque être humain, il y a des moments où on est plus en forme que d'autres. Je suis professionnel et le boulot sera fait qu'importe mon état ».*

Vous ne saurez effectivement pas faire votre métier correctement durant cette période (par exemple : vous êtes cuistot et vous devez goûter les plats). Dites-le :

- ✓ *Je demanderai de l'aide aux collègues (si c'est possible) ou je prendrai congé durant cette période et je vous préviendrai bien à temps pour que l'organisation de l'entreprise ne soit pas perturbée ».*

➔ Portez-vous le voile ?

➔ Accepteriez-vous d'ôter votre voile ?

Porter le voile ou le foulard est le signe de l'appartenance à une religion. Dès lors, toute question relative à ce sujet est en lien avec une discrimination ayant trait à la conviction philosophique ou religieuse. Le fait de porter le voile n'a aucun rapport avec les compétences de la personne.

Toutefois, on constate que dans les services publics certains règlements de travail interdisent le port du voile. Dans le secteur privé, il arrive que le voile ne puisse pas être porté pour des raisons de sécurité et hygiène. Mais dans ces cas, l'employeur doit justifier cette interdiction en prouvant qu'il y a des exigences professionnelles pour ses employés et qu'il ne s'agit pas de discrimination². La CSC s'oppose à chaque interdiction des symboles religieux ou idéologiques ou à l'imposition de certaines consignes vestimentaires ; les exceptions peuvent être discutées dans le cadre du règlement de travail s'il y a une justification objective et raisonnable.

Si on vous pose des questions sur le voile, soyez sincère. Nous vous proposons ici plusieurs réponses, à vous de voir laquelle correspond le mieux.

Si l'employeur vous dit :

« Notre règlement de travail interdit le port de couvre-chef ou de tout signe convictionnel ».

Un tel règlement peut être discriminatoire (indirectement). Il faut analyser les situations au cas par cas. Il vaut mieux contacter le syndicat et/ou le Centre interfédéral pour l'Egalité des chances dans cette hypothèse afin de procéder à cette analyse.

Si vous estimez que cela va à l'encontre de vos convictions et vos choix personnels, répondez alors que cela est impossible pour vous. Mais que c'est dommage car avec ce type de réglementation, ils perdent sûrement des personnes de grande qualité.

2. <https://www.ediv.be/theme/unia2019/library.php?id=14>

Si l'employeur vous dit :

« C'est une question d'hygiène/sécurité : le voile qui pend peut se prendre dans une machine ou nous avons une tenue réglementaire et les travailleurs-euses ne peuvent pas porter leur tenue personnelle. »

Vous pouvez lui répondre :

« Je peux peut-être le porter autrement ou juste mettre quelque chose de plus petit et porter la tenue réglementaire au-dessus (par exemple : casquette, charlotte dans une cuisine, ...) » (A vous de voir si vous acceptez ceci) ;

Si l'employeur vous dit :

« Je risque de perdre de la clientèle s'ils vous voient avec le voile. Personnellement, je n'ai absolument rien contre. »

Vous pouvez lui répondre :

« Ne vous inquiétez pas je suis une bosseuse et je m'intègre facilement avec les autres. Il y a une première fois à tout. Si quelques clients risquent d'être surpris au début, la qualité de mon travail fera que leurs a priori seront vite oubliés. Une entreprise de vente de meubles a engagé des femmes voilées et cela n'a rien changé à leur clientèle. »

➔ **Est-ce que la pratique de votre religion a des conséquences sur votre travail ?**

➔ **Votre religion peut-elle gêner le déroulement de votre journée de travail ?...**

La question ici posée est discriminante. L'employeur ne peut pas la poser. Il s'agit dans ce cas d'une discrimination liée à la conviction religieuse. Nous vous invitons également à lire les parties relatives à la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine nationale ou ethnique et l'ascendance. Voir page 7 à 10.



Les vraies questions ici sont :



- N'allez-vous pas demander un local pour prier et prendre plusieurs pauses par jour afin de prier ?
- Est-ce que vous n'allez pas être moins efficace à certaines périodes ?

Vous pouvez refuser de répondre à ce type de questions car il s'agit des questions relatives aux convictions religieuses. De plus, généralement, cela n'a aucun lien avec le poste proposé. Mais cela risque de mettre en péril votre engagement. Répondez plutôt : *« Oui je suis croyant, je suis également travailleur et plein d'autres choses. Je respecterai le règlement de travail de l'entreprise et s'il existe des aménagements raisonnables peut-être que j'en userai, mais en aucun cas cela passera avant la tâche pour laquelle vous m'engagerez ».*

- **Vous avez fait vos études dans l'enseignement catholique. Pourquoi ?**
- **Est-ce par conviction ?**



Certaines écoles ou entreprises de tendance attachent de l'importance aux choix de l'enseignement choisi pendant les études.

La question posée comme ci-dessus n'est pas discriminante si c'est pour connaître vos valeurs et voir si elle correspondre à l'entreprise de tendance.

MAIS un athénée qui vous engage pour un cours de math n'a pas à vous poser ce type de question. Répondez alors simplement : *« Mes compétences sont acquises et mes stages réussis. Je suis la bonne personne pour ce poste. »* Si vous avez déjà eu ce type d'expérience, n'hésitez pas à ajouter. *« Les écoles ont tendance à choisir les profs en fonction de leur étude. Je n'ai donc pas encore eu d'expérience dans un athénée mais mes compétences et mes expériences me font dire que je pourrai changer de style sans problème. Je compte sur vous pour ne voir que mes compétences. »*

15 *La conviction politique*



➔ Pour quel parti votez-vous ?

➔ De quelle formation politique vous sentez vous proche ?

Les choix politiques relèvent d'une affaire d'ordre privé. Sauf, si vous postulez afin de travailler pour un parti politique. Dans ce cas, on peut attendre de vous que vous ayez les mêmes opinions politiques.



La vraie question ici est :

➔ Est-ce que vous êtes en adéquation avec les valeurs défendues par l'entreprise/le patron ?

Le patron est là pour vous engager pour accomplir un travail et défendre les valeurs de cette entreprise. A vous de décider si vous voulez travailler dans ce cadre. Et si vous vous sentez capable de défendre des idées peut-être contraires à votre idéologie. Si ce n'est pas le cas, dites-le franchement.

16 *La conviction syndicale*

➔ Etes-vous syndiqué-e ?

L'affiliation à un syndicat relève du domaine privé. Cela vous regarde, pas l'entreprise. Même si les employeurs n'apprécient pas toujours des militants syndicaux, c'est votre droit le plus strict d'être membre d'un syndicat ou de militer dans un parti politique.

Votre futur employeur voudra peut-être savoir si vous êtes syndiqué. Si votre syndicat organise une grève, il ne pourra sans doute pas compter sur vous et se trouvera donc confronté à des coûts imprévus.



Les vraies questions ici sont :

- Est-ce que vous ne risquez pas de partir en grève rapidement ?
- Est-ce que vous allez vous inscrire sur les listes lors des prochaines élections sociales ?
- A quel syndicat êtes-vous affilié (vert - rouge - bleu) ?

Vous n'êtes pas tenu de répondre à ce type de questions. Mieux vaut rester dans le vague et répondre que la Belgique est un pays où beaucoup de gens sont syndiqués.

17 *L'état de santé actuel ou futur*

- **Etes-vous souvent malade ?**
- **Etes-vous malade ?**
- **Souffrez-vous d'une maladie génétique ?**



Les entreprises préfèrent naturellement engager des travailleurs en bonne santé, qui ne seront quasiment jamais absents. Mais poser des questions sur votre état de santé est malgré tout illégal. Dans le cadre de la protection de la vie privée, il est également interdit de poser des questions sur l'état de santé passé.

L'employeur n'a pas le droit de vous poser ces questions sauf pour certaines fonctions très spécifiques. Il doit chaque fois justifier ce type de question en lien avec la fonction proposée. A vous de vous poser la question d'abord : cet emploi est-il compatible avec ma maladie ? Est-ce que mon état de santé risque-t-il de se dégrader si j'accepte ce travail ? Si la réponse est non : foncez !



La vraie question est :

- Risquez-vous d'être souvent absent-e ?

Répondez que vous êtes quelqu'un de professionnel et que si vous deviez être absent ce serait pour un motif valable. Signifiez, également de manière assez subtile, au recruteur que tout le monde peut tomber malade ou avoir un accident à n'importe quel moment de l'année. Lui comme vous n'êtes pas à l'abri, mais vous ne souhaitez pas que cela vous arrive, ni à lui.

➔ **Avez-vous le sida ?**

➔ **Vous avez un trou dans votre CV ?**

Parfois ce « trou » est dû à une longue maladie, à un burn out, une dépression, à un besoin de repos après des conditions de travail difficiles. Bref des points qu'on a pas envie d'aborder lors d'un entretien d'embauche.



La vraie question est :

➔ Est-ce que c'est une personne fiable ?

Nous vous invitons ici à détourner la réponse pour ne pas aborder le sujet dont vous ne voulez pas parler. La réponse que vous donnerez dépendra de votre situation :

- ✓ Mon employeur m'a licencié (on ne dit pas pour longue maladie).
- ✓ J'ai quitté mon emploi parce que mon employeur ne me donnait pas les moyens de faire correctement mon travail. Comme je suis une personne professionnelle qui aime le travail bien fait j'ai préféré partir. (On ne dit pas parce qu'il m'a harcelé, parce que j'ai fait un burn out, etc...)

Votre réponse porte sur le choix du métier :

- ✓ Vous restez dans le même secteur : dites que vous avez développé d'autres compétences qui vont être un atout pour le futur emploi : patience (vos enfants 24/24h), organisation (buvette du foot dont vous avez pris des engagements), acquisition de nouvelles connaissances (lecture, émission TV, ...), etc.

- ✓ Vous changez de secteur : Ce « trou » peut sembler long mais j'ai désiré prendre le temps de trouver un métier où je pourrai valoriser au mieux mes compétences. Vous serez le premier à en profiter. De plus mes expériences passées dans un autre métier sont un atout. A vous de les développer (polyvalence, patience, adaptation rapide, contact avec des clients, etc...)

18 *Un handicap*

Jusqu'il y a peu, la notion de handicap se rapportait à des aspects purement médicaux et individuels. Les personnes souffrant d'un handicap étaient mises en marge de la société.

Aujourd'hui, c'est davantage une vision sociale du handicap qui est privilégiée : le handicap est le résultat des barrières qui empêchent les personnes handicapées de s'intégrer dans la société.



Un travailleur handicapé est une personne dont les possibilités d'acquiesrir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles ou d'une inadaptabilité de son environnement.

La législation belge confirme le droit à des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées dans le cadre de l'embauche ou de l'exercice de la fonction. Refuser un aménagement raisonnable à une personne handicapée constitue un comportement discriminatoire au regard de la législation anti-discrimination.

Demander si un candidat présente un handicap est une discrimination s'il n'y a pas de lien avec la fonction proposée sauf si l'objectif est de prévoir la mise en place d'aménagements éventuels dans le cadre de la procédure d'embauche par exemple ce qui est même une obligation dans le chef de l'employeur.



Les vraies questions ici sont :

- Est-ce que votre handicap ne sera pas un frein ?
- Est-ce que vous ne risquez pas d'être plus souvent absent ?

« Mon handicap n'est pas un frein. Je suis efficace dans mon travail et mon handicap n'est pas nécessairement synonyme d'absentéisme accru. En effet, il m'arrive de devoir aller chez le médecin, mais je prends mes rendez-vous autant que possible en dehors des heures de travail. De plus, statistiquement, il est prouvé que les personnes souffrant d'un handicap sont moins souvent absentes pour des maladies bénignes. Etant reconnue comme personne handicapée, je suis reconnue comme telle par l'AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées) en Wallonie ou le PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) à Bruxelles. Votre entreprise peut donc bénéficier d'aides si toutefois il fallait des aménagements pour mon poste de travail. Avant de postuler, renseignez-vous auprès de l'AWIPH ou du PHARE sur les aides disponibles. »

19 Une caractéristique physique ou génétique

Le concept de caractéristique physique englobe les caractéristiques présentes et indépendantes de la volonté d'une personne (exemples : taches de naissance, brûlures, cicatrices chirurgicales, mutilations...). Dès lors, les tatouages, piercings, coiffures ou autres caractéristiques de ce type ne sont pas considérés comme une caractéristique physique.



En effet, certaines personnes peuvent être discriminées par rapport à une caractéristique physique qui leur est indépendante. On tente de justifier ces discriminations par l'image à l'égard de la clientèle ou des collègues, mais ceci n'est en rien une justification acceptable.

➔ **Un videur en boîte de nuit doit mesurer au moins 1m 80. Que pensez-vous du fait que vous ne mesuriez que 1m 68 ?**



Les vraies questions ici sont :

- ➔ Est-ce que vous n'êtes pas trop petit pour occuper ce poste ?
- ➔ Est-ce que votre stature correspond à l'image qu'on se fait des personnes qui occupent cette fonction ?

Le recrutement est par essence un choix, mais il doit reposer exclusivement sur les compétences. A vous de prouver votre capacité à occuper le poste. Un videur d'un 1m 68 peut tout à fait démontrer qu'il est largement aussi efficace qu'une personne de plus grande taille (pratique des arts martiaux, techniques de gestion de conflits, autorité naturelle, ...).

➔ **Seriez-vous prêt-e à perdre du poids pour obtenir le poste ?**

➔ **Votre physique ne correspond pas à l'image qu'on veut donner de l'entreprise, seriez-vous prêt-e à changer votre style pour correspondre à nos critères ?**

L'apparence physique ne doit pas être prise en compte dans le cadre d'un recrutement, car elle n'a aucun lien avec les compétences des candidats.



La vraie question ici sont :

- ➔ Votre physique ne correspond pas aux critères que nous avons définis pour cette fonction. Seriez-vous d'accord d'entrer dans un « moule » imposé par la société ?

Répondez que vous êtes bien dans votre peau, ce qui est à votre sens le plus important. Insistez sur vos compétences, votre motivation, votre dynamisme (malgré votre poids par exemple). Votre différence par rapport aux critères imposés et aux autres personnes travaillant dans l'entreprise peut



s'avérer être un atout car certaines personnes, clients... pourraient se reconnaître en vous et voir, dans votre engagement, enfin un esprit d'ouverture de la société. Vous ne devez jamais expliquer pourquoi vous avez cette corpulence ou choisi ce look, l'employeur n'a pas à le savoir, il s'agit de quelque chose qui est de l'ordre privé. De même, si vous désirez entreprendre un régime ou changer de style, cela ne regarde que vous et certainement pas le recruteur.

➔ **Si vous êtes engagé-e, seriez-vous prêt-e à vous rendre chez le dentiste pour soigner votre denture ?**



La vraie question ici est :

➔ Est-ce que l'image que vous dégagez est en adéquation avec celle de l'entreprise ?

L'employeur n'a pas à poser cette question. Vous ne devez pas non plus vous justifier par rapport à l'état de vos dents. Répondez que vous êtes une personne avec de nombreuses qualités professionnelles. Si toutefois, vous aviez prévu d'aller chez le dentiste, vous pouvez toujours le signaler à l'employeur (mais cela n'est pas indispensable).

Annexes théoriques

1. C'est quoi la discrimination ?

Une discrimination c'est : une différence de traitement, entre deux personnes se trouvant dans une situation comparable, qui ne peut pas être justifié de manière objective et raisonnable dans le champ d'application * défini par la législation anti-discrimination qui se base sur un ou plusieurs critères protégés par la loi.

Le schéma² ci-dessous aide à comprendre si une différence de traitement peut être considérée comme une discrimination.

Comment vérifier s'il y a discrimination ?

Pour qu'il y ait discrimination, il faut trois éléments soient bien présents

	un traitement inégal	juridique : champ d'application	des critères protégés par la loi
Situation 1			
Situation 2			
Situation 3			



3 OUI = cela
pourrait être une
discrimination



A ANALYSER



NON = cela
pourrait être autre
chose, une injustice

* Se référer à la page 41 pour avoir plus de détails.

2. Ce schéma trouve son origine dans le projet européen Léonardo T01 « Transfert d'une démarche intégrée de prévention et lutte contre les discriminations dans le champ de l'emploi et de la formation » auquel la CSC a participé de septembre 2011 à septembre 2013.

2 Comportements interdits

La législation anti-discrimination définit neuf types de comportements interdits :

1 Discrimination directe

La discrimination directe consiste à faire, sur la base d'un des critères mentionnés dans les lois anti-discrimination, une distinction directe qui ne peut être justifiée ou à traiter de manière moins favorable une personne par rapport à une autre, dans une situation identique et ce, sans justification.

Ex. Refus d'engager une personne parce qu'elle a la peau noire.

2 Discrimination indirecte

La discrimination indirecte consiste à utiliser une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre, mais qui, de manière indirecte, est susceptible de désavantager une personne ou un groupe de personnes caractérisées par un des critères protégés et pour qui cette utilisation ne peut être justifiée.

Ex. Un employeur qui octroie une prime complémentaire pour les travailleurs à temps plein, sans se préoccuper du fait que les travailleurs à temps partiels ce sont essentiellement des femmes et qui indirectement sont préjudiciées.

3 Injonction à discriminer

L'injonction de discriminer consiste en une demande ou l'ordre de poser un acte discriminatoire.

Ex. Un patron de dancing qui ordonne au portier de refuser systématiquement l'accès aux personnes handicapées.

4 Harcèlement

Le harcèlement consiste en un comportement indésirable qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant. Le harcèlement basé sur un des critères protégés est assimilé à de

la discrimination, mais s'agissant de l'emploi, le harcèlement tombe sous le coup de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être au travail.

Ex. Le cas du harcèlement au travail sur base de l'origine ethnique d'un travailleur.

5 Refus d'aménagement raisonnable

Le refus d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée consiste à refuser d'adopter une mesure visant à éliminer ou à compenser les effets négatifs d'un environnement inadapté pour une personne handicapée.

Ex. Refuser d'adapter l'horaire de travail

6 Crime de haine :

Incendie ou destruction volontaire, coups et blessures et/ou agression sexuelle, envers une ou plusieurs personnes protégées par les critères de la loi.

7 Incitation à la haine :

Propos tenus en publics, appelant à la haine, la violence ou la discrimination envers des personnes concernées par les critères protégés, avec l'intention d'aller plus loin qu'une insulte.

8 Discrimination intentionnelle :

Acteur agissant délibérément. Ceci concerne les 6 critères sexe, couleur de peau, prétendue race, origine nationale ou ethnique, origine ou ascendance.

9 Discrimination par un fonctionnaire de l'état

3 Critères de discrimination

Il y a au total **19 critères interdits** par la loi qui sont appelés aussi critères protégés. Les **critères en gras (ci-dessous) sont issus des directives européennes** et pour lesquelles les possibilités de dérogation ont été édictées de manière restrictive. Pour le reste, le législateur belge a été plus loin que les prescrits européens.

Douze (12) critères sont contenus dans la loi générale :

- l'âge
- l'orientation sexuelle
- l'état civil
- la naissance
- la fortune
- la conviction religieuse ou philosophique
- la conviction politique
- la langue
- l'état de santé actuel ou futur
- le handicap
- la caractéristique physique ou génétique
- l'origine sociale

Cinq (5) critères figurent dans la loi anti-racisme :

- la nationalité
- la prétendue **race**
- la couleur de peau
- l'ascendance
- l'**origine** nationale ou **ethnique**

Un (1) critère unique est visé dans la loi genre :

- le sexe (mais y sont assimilés les critères suivants : grossesse, accouchement, maternité, changement de sexe)

A ceux-là, **il faut ajouter le critère de la conviction syndicale** ajouté par l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 2 avril 2009 suite au recours de la CNE.

4 Champs d'application de la législation anti-discrimination

1 La sphère de l'emploi :

- dans le secteur privé ou public
- dans toutes les branches d'activités
- pour les ouvriers et les employés

- les salariés, les indépendants, les bénévoles, les stagiaires, les apprentis
 - l'accès à l'emploi (recrutement et sélection)
 - les conditions de travail (relations hiérarchiques, accès aux promotions, harcèlement)
 - la rupture des relations de travail (licenciement, mise en retraite, accès à la prépension)
- 2 L'accès et la fourniture de biens et des services à la disposition du public**
 - 3 La sécurité sociale et la protection sociale : soins de santé, avantages sociaux, etc.**
 - 4 La mention dans une pièce officielle ou un procès-verbal : acte notarié, procès-verbal de police, etc.**
 - 5 L'accès et la participation à toute activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public**

5 Références légales

1. Textes européens

Directive **2000/43/CE** du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

Directive **2000/78/CE** du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Directive **2004/113/CE** du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services

Directive **2006/54/CE** du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

2. Textes légaux belges

Loi du **10 mai 2007** tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (M.B., 30/05/2007), dénommée « **loi générale anti-discrimination** »

Loi du **10 mai 2007** tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (M.B., 30/05/2007), dénommée « **loi genre** »

Loi dite « Moureau » du **30 juillet 1981** tendant réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, modifiée par la loi du 10 mai 2007, dénommée « **loi anti-racisme** »

La législation anti-discrimination est transposée en droit régional ou communautaire par voie de décrets ou ordonnances. Dans un Etat fédéral comme la Belgique, chaque niveau de pouvoir, régional ou communautaire, adopte des textes légaux en fonction de ses compétences comme par exemple la mise à l'emploi, la formation professionnelle, les biens et services, l'enseignement, etc.

Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'**action positive**, entré en vigueur le 11 mars 2019. Cette mesure ne respecte pas le principe d'égalité de traitement, mais est acceptée car elle vise à lutter contre les discriminations et tend à éliminer l'exclusion sociale sur le marché de l'emploi de certains groupes "défavorisés" en lien avec un critère protégé.

Les différentes entités fédérées ont adopté des textes normatifs dans le cadre de leurs compétences, dont voici quelques textes légaux :

Au niveau régional :

Le **décret de la Région wallonne** du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, modifié par le décret du 19 mars 2009 et du 12 janvier 2012

L'**ordonnance de la Région Bruxelles-Capitale** du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi

L'**ordonnance de la Région Bruxelles-Capitale** du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise.

L'**ordonnance du décret de la région de Bruxelles-capitale** du 5 octobre 2017 protégeant le domaine des biens et services faisant partie des compétences régionales, comme les transports publics.

L'**ordonnance du décret de la région de Bruxelles-capitale** du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale : depuis le 1^{er} janvier 2018, les inspecteurs de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale peuvent effectuer des tests de discrimination, sous une identité d'emprunt, pour démontrer l'existence d'une discrimination.

L'**ordonnance du décret de la région de Bruxelles-capitale** du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise.

Les décrets régionaux s'appliquent au niveau de l'emploi régional, des bénéficiaires (demandeurs d'emploi, personnes dépendant du CPAS, etc.) des mesures suivantes : placement, orientation, insertion socioprofessionnelle, formation professionnelle, des services publics régionaux (il s'agit notamment d'administrations, d'hôpitaux et d'écoles et aussi des CPAS qui dépendent de l'Etat).

Au niveau communautaire :

Le **décret de la Communauté française** du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations

Le **décret de la Communauté flamande** du 8 mai 2002 sur la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, modifié par le décret du 30 avril 2009 et du 10 juillet 2008 de la Communauté flamande portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement

Le **décret de la Communauté germanophone** du 17 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement sur le marché du travail, modifié par la loi-programme du 25 juin 2007.

Le **décret de la Communauté germanophone** du 19 mars 2012 visant à lutter contre certaines formes de discriminations.

Le **décret de la Cocof** du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement dans la formation professionnelle et du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement.

Les décrets communautaires s'appliquent au niveau de l'emploi du personnel de la fonction publique de la Communauté et d'autres structures relevant des communautés, comme l'enseignement par exemple.

6 Conventions collectives de travail

La concertation sociale est un maillon important dans l'élaboration des normes afin de lutter contre les discriminations. Ainsi, une série de conventions collectives de travail (CCT) constituent des instruments juridiques en droit social, telles que :

La **CCT 9** coordonnant les accords nationaux et les CCT relatives aux conseils d'entreprise conclues au sein du CNT modifiées par les **CCT 15** du 25 juillet 1974, nr. 34 du 27 février 1981, **37** du 27 novembre 1981, **9 bis** du 29 octobre 1991, **9 ter** du 27 février 2008 et **9 quater** du 27 juin 2012.

La **CCT 25** sur l'égalité de traitement homme / femme.

La **CCT 35** sur le travail à temps partiel.

La **CCT 38** : elle concerne le recrutement et la sélection des travailleurs. Un code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection de travailleurs a été joint à cette convention collective de travail.

La **CCT 95** : elle concerne l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

La **CCT 99** sur la rémunération garantie des personnes handicapées.

La **CCT 104** sur la mise en oeuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise.

7 *Acteurs collectifs*

Il existe trois types d'acteurs collectifs qui peuvent introduire les procédures en justice en matière de discrimination. Cela doit se faire avec l'accord préalable de la victime.

- 1 Les associations** qui existent depuis trois ans et dont l'objet social vise la défense des droits de l'Homme et la lutte contre les discriminations
- 2 Les organisations représentatives et professionnelles** (les syndicats dont la CSC et son service Diversité, ...)
- 3 Les institutions de service public :**
 - le genre : Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH)
 - les autres critères : Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances

8 *Protection de la vie privée et internet*

Les tribunaux, appelés à juger de nombreuses affaires issues des réseaux sociaux, feront jurisprudence.

A priori, selon les jugements rendus dernièrement par les tribunaux, les employeurs ou recruteurs peuvent rechercher sur les réseaux sociaux des informations mises en ligne relatives à des candidats à l'embauche ou à des travailleurs. Lorsqu'un document se trouve sur un réseau social, il n'est plus privé. Réfléchissez donc à deux fois avant d'accepter certains amis, de diffuser certaines photos ou de publier certains commentaires. Veillez également à utiliser les paramètres de sécurité qui permettent de ne pas dévoiler des informations confidentielles au premier venu.

La Cour de cassation voit peu d'obstacles légaux à l'utilisation d'informations relatives à la vie privée reprises sur un réseau social. On voit apparaître la notion de « vie privée partagée », dans la mesure où la personne qui diffuse des informations sur Internet accepte nécessairement le risque que cette information puisse être communiquée à des destinataires imprévus.

9 *Où demander de l'aide ?*

Ces textes de loi établissent un cadre général des différents types de discriminations qui peuvent exister. Il s'agit de principes de base qu'il est bon de connaître. Toutefois, lorsqu'une personne estime être victime d'une discrimination, notamment lors d'un entretien d'embauche, il est utile qu'elle puisse se référer à des personnes qui lui donneront des conseils, l'informer, l'aider dans ses démarches et pourront l'aiguiller vers le service compétent. C'est pourquoi la CSC a créé le service « Diversité ».

- www.csc-diversite.be



Contacts :

- **Les permanents Diversité dans votre fédération :**

CSC Brabant wallon

Tél 067.88.46.47 - diversite-nivelles@acv-csc.be

CSC Bruxelles-Hal-Vilvorde

Tél 02.557.85.41 - diversite-bruxelles@acv-csc.be

CSC Charleroi-Sambre & Meuse

Tél 071.23.09.81 - diversite-charleroi@acv-csc.be

CSC Hainaut Occidental

Tél 069.88.07.07 - diversite-tournai@acv-csc.be

CSC Liège-Huy-Waremme

Tél 04.340.72.37 - diversite-liege@acv-csc.be

CSC Luxembourg

Tél 063.24.20.31 - diversite-arlon@acv-csc.be

CSC Mons-La Louvière

Tél 065.37.28.21 - diversite-mons@acv-csc.be

CSC Verviers

Tél 087.85.99.99 - diversite-verviers@acv-csc.be

CSC Namur-Dinant

Tél 081.25.40.85 - diversite-namur@acv-csc.be

Confédération

Tél 02.244.32.25 – diversite@acv-csc.be

- **le service juridique de votre fédération**

Le signalement ou la plainte peut être introduite aussi auprès du :

- **Centre interfédéral pour l'Egalité des Chances**

Le Centre est compétent pour toutes les plaintes basées sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, à l'exception des plaintes basées sur le sexe.



Numéro vert : 0800 12 800 (taper 2 dans le menu)

<http://www.diversite.be/?action=klachtenformulier&mel den=1>

• Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes

L’Institut est compétent pour les plaintes concernant une discrimination basée sur le sexe (en ce compris la grossesse, l’accouchement, la maternité et le changement de sexe) dans le domaine du travail ou des biens et des services, etc. L’Institut traite aussi les plaintes pour discriminations à l’égard des personnes transgenres. Il est compétent pour les questions de harcèlement sexuel et/ou de harcèlement moral basé sur le sexe de la personne.



Numéro vert : 0800 12 800 (taper 1 dans le menu)

http://igvm-iefh.belgium.be/fr/introduire_une_plainte/

10 Sources documentaires



<http://www.diversite.be>



<http://igvm-iefh.belgium.be/fr>

Notes



*Vous êtes reçu à l'oral,
vous êtes déjà
un coup de coeur
pour l'employeur...*

**SOYEZ
POSITIF !**

**Vous pouvez télécharger cet argumentaire
sur le site www.csc-diversite.be**



Wallonie