

1. La discrimination à l'embauche

Qu'est-ce qu'une discrimination?

La **discrimination** désigne un traitement injuste dont est victime un individu simplement parce qu'il appartient à un groupe donné.

La discrimination peut être directe (la personne est directement visée) ou indirecte (la personne est indirectement visée, par une mesure apparemment neutre).

Parmi les critères¹ qui peuvent former des bases de **discriminations** possibles, la loi mentionne l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la naissance, la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'origine, l'ascendance nationale ou ethnique et le sexe.

Il y a une **discrimination à l'embauche** lorsque des demandeurs d'emploi sont traités de manière différenciée sur base de critères de sélection qui manquent de justification objective et raisonnable à l'égard du poste de travail à pourvoir.

Manifestement, la discrimination à l'embauche est toujours aussi tenace :

- **les personnes d'origine étrangère** : trop différentes de nous, font peur;
- **les plus de 45 ans** : trop vieux, trop souvent malades;
- **les jeunes de moins de 26 ans** : ne possèdent pas assez d'expérience, pas assez matures;
- **les femmes** : apparaissent moins compétentes et privilégiant des priorités d'ordre familial;
- **les handicapés** : doute sur leurs capacités, pas assez actifs,
- **les infra qualifiés** : pas de niveau d'étude donc pas intelligents, ...

Autant de préjugés qui ferment les portes de l'emploi !

Quelques scènes de la vie de tous les jours...²

Patricia, 27 ans, élevant seule ses 2 enfants, a sollicité pour un emploi de vendeuse. Malheureusement, elle n'a pas été engagée. Selon l'employeur, elle ne pourra pas concilier vie familiale et professionnelle. Elle a pourtant travaillé auparavant comme technicienne de surface à horaire décalé.

Sarah, 23 ans, handicapée, n'a pas pu se présenter pour un emploi administratif, car son fauteuil roulant n'entraîne pas dans l'ascenseur. Elle a pourtant bouclé un cycle universitaire avec succès.

Steve, 25 ans, homosexuel, ouvrier de bâtiment, est tombé en dépression et a quitté son ancien emploi parce que ses collègues se moquaient de son orientation sexuelle. Il a cependant besoin de travailler, il vit seul.

Yasemine, 18 ans, au cours d'un entretien de sélection pour un call-center, on lui a demandé si elle était prête à adopter, dans le cadre de son travail, un nom à consonance belge afin de ne pas 'rebuter' les clients.

2. L'auto discrimination

Qu'est-ce l'auto-discrimination ?

C'est l'action de se discriminer soi-même, de se dévaloriser, c'est un manque de confiance en soi et en ses capacités. La crainte d'une discrimination peut conduire à des comportements d'auto-discrimination.

Quelques fois ce dénigrement de soi devient une barrière invisible et entrave le demandeur d'emploi dans sa recherche d'un travail.

Il est donc important, dans certaines situations, de s'interroger sur les préjugés que l'on peut avoir vis-à-vis de soi-même, de les dépasser et d'oser sa propre différence.

Ne pas oser poser sa candidature pour un emploi parce que l'on croit que l'employeur ne voudra pas de nous, c'est d'abord avoir nous-mêmes des préjugés, des a-priori sur les autres et sur soi-même.

Tomber dans la spirale du « Je pense qu'ils ne vont pas engager quelqu'un comme moi », c'est une manière de se refuser la chance de décrocher un emploi, c'est une façon de se discriminer soi-même...

Voici quelques exemples de la vie de tous les jours...

Samantha, 30 ans, fan de mécanique, elle travaille seule dans son garage et n'ose pas postuler dans les grands garages. La mécanique selon elle est un milieu d'hommes. Pourtant de plus en plus de femmes travaillent dans des milieux d'hommes.

Ali, 22 ans, fraîchement sorti des études, il aimerait travailler dans une société de communication. Il n'a même pas osé déposer sa candidature car il constatait que dans cette société il n'y avait pas de jeunes, ni de personnes de couleur. Pourtant l'employeur est une personne de couleur.

3. Vous êtes demandeur d'emploi et avez été victime de discrimination ?

Comment réagir ?

Procédure

Il ne suffit pas d'affirmer que vous avez été victime d'une discrimination pour pouvoir lutter contre ces agissements. Pour constituer votre dossier, vous pouvez entreprendre les démarches suivantes :

→ Il faut tout d'abord vous munir d'un maximum de preuves matérielles et d'informations utiles: *le nom du recruteur, nom de la société, adresse, témoignages écrits, ...*

→ Informez-vous et demandez conseil sur la procédure à suivre auprès de la CGSLB. Une écoute, une analyse de la situation vécue et des arguments avancés permettront de formaliser votre plainte;

→ Au guichet anti discrimination d'Actiris, le consultant analysera la situation avec vous pour objectiver la plainte. Il détermine ensuite avec vous si les présomptions de discrimination sont établies et si la situation nécessite un **suivi juridique**. Pour cela, la plainte doit contenir des informations détaillées et des données concrètes et identifiables: *Qui ? Quoi ? Où ? Avec quoi ? Pourquoi ? Quand ? De quelle manière ?* Certaines règles sont à respecter pour rendre la plainte valable comme la dater, la signer, ...

→ Ensuite le relais sera fait vers le service juridique du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, compte tenu de la recevabilité de la plainte. Le cas échéant, cette institution apportera le soutien nécessaire pour obtenir réparation.³

Nous sommes tous égaux et cela doit nous réunir: la couleur, l'âge, l'éventuel handicap social ou physique, le genre... tout cela devient sans importance; ce qui compte, c'est de travailler ensemble pour un lieu de travail plus juste, plus équitable où chacun a sa place.

Le Syndicat libéral, pour qui l'égalité des chances est l'une des priorités, sait que c'est un enjeu important et que donner une place à la diversité est une richesse à ne pas manquer.

Adresses utiles

Vous vous posez des questions quant au respect de vos droits ?

Vous vous sentez discriminé(e) ?

Qui peut vous informer, vous aider et vous accompagner ?

Région de Bruxelles – Capitale

Régionale Bruxelloise de la CGSLB

Cellule diversité

Bd Baudouin 11 – 1000 Bruxelles

tél. 02 206 67 14

eva.sahin@cgsלב.be

www.cgsלב-bruxelles.be

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rue Royale 138 – 1000 Bruxelles

Ligne verte (gratuite) 0800-12 800

epost@cntr.be

www.diversite.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blérot 1 – 1070 Bruxelles

tél. 02 233 41 11 – fax 02 233 40 32

egalite.hommescfemmes@meta.fgov.be

www.iefh.fgov.be

ACTIRIS

Le guichet d'information sur la discrimination à l'embauche

Boulevard d'Anvers 26 – 1000 Bruxelles

tél. 02 505 78 78

www.actiris.be

1 Lois du 10 mai 2007.

2 Pour des raisons de confidentialité évidente, tous les prénoms et les âges ont été changés.

3 Pour plus de détails téléchargez sur www.diversite.be la brochure « discriminations sur le marché de l'emploi ».

Gelijke kansen voor iedereen op het werk

“Alle mensen worden vrij en gelijk in waardigheid en rechten geboren. Zij zijn begiftigd met verstand en geweten, en behoren zich tegenover elkander in een geest van broederschap te gedragen.”

Artikel 1 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948)

E.R.: Philippe Vandenberghe, Boulevard Baudouin 11 – 1000 Bruxelles. Ne pas jeter sur la voie publique. 2009/11



Diversiteitscel
Brussel

1. Discriminatie bij aanwerving

Wat is discriminatie?

Onder **discriminatie** verstaat men een onrechtvaardige behandeling waarvan een persoon het slachtoffer wordt simpelweg omdat hij tot een bepaalde groep behoort.

Het kan gaan over directe (de persoon wordt rechtstreeks gevisseerd) of indirecte (de persoon wordt onrechtstreeks gevisseerd door een ogenschijnlijk neutrale maatregel) discriminatie.

De criteria¹ die volgens de wet aan de basis kunnen liggen van **discriminatie** zijn: leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, geboorte, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht.

Er is sprake van **discriminatie bij aanwerving** wanneer de werkzoekenden anders worden behandeld op basis van selectiecriteria die niet op een objectieve en redelijke manier kunnen worden verantwoord rekening houdend met de vacante betrekking.

Het is duidelijk dat de **discriminatie bij aanwerving** nog altijd even hardnekkig is:

- **personen van vreemde afkomst:** te verschillend van ons, jagen schrik aan;
- **ouder dan 45:** te oud, zijn te vaak ziek;
- **jonger dan 26:** hebben niet genoeg ervaring, beschikken niet over de nodige maturiteit;
- **vrouwen:** lijken minder bekwaam en geven voorrang aan hun gezinsleven;
- **personen met een handicap:** twijfel over hun capaciteiten, niet actief genoeg;
- **laaggeschoolde personen:** geen scholingsniveau, dus niet intelligent, ...

Zoveel vooroordelen die ervoor zorgen dat men geen toegang krijgt tot werk!

Enkele voorbeelden uit het dagelijks leven...²

Patricia, een 27-jarige alleenstaande moeder van twee kinderen, solliciteert naar een betrekking als verkoopster. Helaas wordt ze niet aangenomen. Volgens de werkgever zou het niet mogelijk zijn om haar beroeps- en privéleven met elkaar te verzoenen. Ze heeft daarvoor echter gewerkt als schoonmaakster met een afwijkend uurrooster.

Sarah, een 23-jarige vrouw met een arbeidshandicap kon zich niet aanbieden voor een administratieve functie omdat haar rolstoel niet in de lift kon. Ze heeft nochtans haar universitaire opleiding met succes afgerond.

Steve, een homoseksuele bouwvakker van 25, is depressief geworden en heeft zijn vroegere job opgegeven omdat zijn collega's hem uitlachten omwille van zijn seksuele geaardheid. Hij heeft nochtans een job nodig want hij woont alleen.

De 18-jarige **Yasemine** krijgt tijdens een sollicitatiegesprek voor een job in een callcenter de vraag of ze in het kader van haar werk een Belgisch klinkende naam wil gebruiken om de klanten niet af te schrikken.

2. Zelfdiscriminatie

Wat is zelfdiscriminatie?

Bij zelfdiscriminatie discrimineert men zichzelf door zichzelf af te breken. Het gaat hier om een gebrek aan zelfvertrouwen en aan vertrouwen in zijn eigen kunnen. De angst voor discriminatie kan leiden tot zelfdiscriminatie.

Soms wordt het negatief zelfbeeld een onzichtbare barrière en belemmert die de zoektocht naar werk.

Het is dus belangrijk om zich in bepaalde situaties vragen te stellen over de vooroordelen die men over zichzelf heeft en om die te overwinnen en de moed te vinden om anders te zijn.

Een persoon die niet durft zich kandidaat te stellen voor een bepaalde functie omdat hij vreest dat de werkgever iets tegen hem heeft. Het gaat dan in de eerste plaats om onze eigen vooroordelen met betrekking tot onszelf en de anderen.

Men kan dan in een neerwaartse spiraal belanden en steeds uitgaan van de negatieve gedachte: "Ik denk niet dat ze iemand als mij zullen aanwerven." Hierdoor ontzegt men zichzelf de kans om een job te vinden en men discrimineert dus zichzelf.

Enkele voorbeelden uit het dagelijks leven...

Samantha, 30 jaar, met een passie voor mechanica, werkt alleen in haar garage en durft niet te solliciteren bij grote garages. Volgens haar is dat immers een mannenwereld, terwijl steeds meer vrouwen 'mannenberoepen' uitoefenen.

Ali, 22 jaar, pas afgestudeerd, zou graag werken in een communicatiebedrijf. Hij durfde zelfs zijn kandidatuur niet in te dienen omdat hij vaststelde dat in het bedrijf geen jongeren en geen kleurlingen werkten. De werkgever is nochtans zelf een kleurling.

3. U bent werkzoekende en u bent het slachtoffer van discriminatie?

Hoe reageren?

Procedure

Het volstaat niet om te beweren dat u het slachtoffer bent van discriminatie om er iets aan te kunnen doen. Om een dossier op te stellen, moet u de volgende stappen ondernemen:

→ U moet eerst en vooral zoveel mogelijk bewijzen en nuttige informatie verzamelen: *de naam van de aanwerfer, de naam van het bedrijf, het adres, geschreven verklaringen, ...*

→ Win inlichtingen in en vraag raad over de te volgen procedure aan de ACLVB. Door te luisteren en door de situatie en de argumenten te analyseren, kunnen wij uw klacht formaliseren.

→ De consulent van het anti-discriminatieoket van Actiris zal de situatie samen met u analyseren om een objectieve klacht op te stellen. Hij zal daarna met de werkzoekende nagaan of er effectief sprake is van discriminatie en of er **juridische stappen** moeten worden ondernomen. Daarom moet de klacht gedetailleerde informatie en concrete en identificeerbare gegevens bevatten: *Wie? Wat? Waar? Met wie? Waarom? Wanneer? Op welke manier?* Er moeten bepaalde regels worden gerespecteerd om ervoor te zorgen dat de klacht ontvankelijk is, zoals de datum, handtekening, ...

→ Daarna zal er contact worden opgenomen met de juridische dienst van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, rekening houdend met de ontvankelijkheid van de klacht. In voorkomend geval zal deze instelling zorgen voor de nodige ondersteuning om een schadevergoeding te bekomen.³

Wij zijn allemaal gelijk en dat moet een bindende factor zijn: huidskleur, leeftijd, eventuele sociale of fysieke handicaps, geslacht enz. hebben dan geen belang; wat telt is dat we samen werken voor een rechtvaardiger arbeidsomgeving waar iedereen zijn plaats vindt.

De Liberale Vakbond, die gelijke kansen hoog in het vaandel draagt, weet dat dit een belangrijke uitdaging is en dat zorgen voor diversiteit een onontbeerlijke verrijking is.

Nuttige adressen

U hebt vragen in verband met uw rechten?

U voelt zich gediscrimineerd?

Wie kan u informeren, helpen en begeleiden?

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De Brusselse Regionale van de ACLVB

Cel diversiteit

Boudewijnlaan 11

1000 Brussel

tel. 02 206 67 14

eva.sahin@aclvb.be

www.aclvb-brussel.be

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Koningsstraat 138

1000 Brussel

Groene lijn (gratis) 0800-12 800

epost@cntr.be

www.diversiteit.be

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Ernest Blerotstraat 1

1070 Brussel

tel. 02 233 41 75

fax 02 233 40 32

gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

http://igvm-iefh.belgium.be/nl/

ACTIRIS

Informatieoket voor discriminatie bij aanwerving

Antwerpselaan 26

1000 Brussel

tel. 02 505 78 78

www.actiris.be

¹ Wetten van 10 mei 2007.

² Om de privacy van de betrokkenen te beschermen werden de voornamen en de leeftijden veranderd.

³ Voor meer informatie: download de brochure 'Discriminatie op de arbeidsmarkt' op de site www.diversiteit.be

L'égalité des chances pour tous au travail

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité »

Article 1er de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme (1948)

VU.: Philippe Vandenaebiele, Boudewijnlaan 11 – 1000 Brussel. Niet op de openbare weg gooien. 2009/11

