

Recrutement non discriminant : recrutement, diversité et législation

À quoi sert-il ?	Quand l'utiliser ?	Quel format ?
Engager des travailleur·euse·s	Gestion de compétences	Information

Un aperçu en deux pages des législations anti-discrimination dans l'emploi ainsi que des mesures publiques en matière de promotion de la diversité.

Pour quoi	Se référer aux prescrits légaux en matière de non-discrimination et envisager d'aller plus loin en mettant en œuvre des mesures volontaristes de promotion de la diversité
Pour qui	Toute personne amenée à réaliser un recrutement
Quand l'utiliser	Lors de la réflexion sur la procédure de recrutement

Comment l'utiliser ?

Utilisez cette fiche comme document récapitulatif des informations et des ressources légales en matière de diversité et de discrimination dans l'emploi. Elle est à consulter au besoin et doit être complétée par la recherche d'informations ad hoc.

Les trucs pour réussir ?

- › Transmettez cette fiche à toutes les personnes susceptibles d'intervenir dans les recrutements.
- › A utiliser comme aide-mémoire en amont d'un recrutement.

Et après ?

Pour aller plus loin, informez les personnes en charge du recrutement et de la sélection au sein de votre institution des opportunités de formation au recrutement non discriminant.

En cas de doute, adressez-vous à Unia ou à l'institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH).



Outils associés :

- › Recrutement non discriminant : désigner un-e gestionnaire de la diversité
 - › Recrutement non discriminant : le plafond de verre, le comprendre pour le briser
 - › Recrutement non discriminant : décodage
-

RECRUTEMENT, DIVERSITÉ ET LÉGISLATION

Quelques points de repère sur les textes les plus importants

La législation belge sur la diversité au travail se répartit pour l'essentiel en quatre groupes de textes. Ils ne sont pas tous spécifiques aux matières emploi et appliquent des traités internationaux et des textes de l'Union européenne.

- Selon le niveau de pouvoir : au fédéral, on trouve des lois qui prennent comme point de départ le droit à la non-discrimination. Au niveau des Régions, les textes qui concernent les employeurs de droit privé sont des textes incitatifs.
- Selon la base de la discrimination : le genre et les autres bases de discrimination sont traités par des textes différents au fédéral. Au niveau des Régions, c'est la politique de l'emploi des personnes handicapées qui se distingue des textes plus transversaux.

	> Genre	> Autres discriminations	> Dont handicap
Fédéral	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes	Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination Loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie	
Wallonie	Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (modifié en 2009 et 2012)		Législation mise en œuvre par le Secteur handicap de l'AVIQ (ex Awiph), voir https://www.awiph.be/vosbesoins/se_former_travailler/employeurs/index.html
Bruxelles	Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi		Législation mise en œuvre par Phare (Cocof), voir http://phare.irisnet.be/activités-de-jour/emploi/

**ENFIN,
IL EST TOUJOURS
BON DE RAPPELER**

**la liste précise, qu'a
définie la législation,
des bases de
discrimination :**

**l'âge, le sexe, l'état
civil, la naissance, la
« race », la couleur,
l'ascendance ou l'origine
nationale ou ethnique,
la langue, les convictions
religieuses, politiques
ou philosophiques,
l'affiliation à une
organisation syndicale ou
à une autre organisation,
l'orientation sexuelle,
un handicap, le passé
médical, l'état de
santé actuel ou futur,
une caractéristique
physique ou génétique,
la fortune, l'origine
sociale – « lorsque ces
éléments ne présentent
aucun rapport avec la
fonction ou la nature
de l'entreprise, sauf
si des dispositions
légalles l'y autorisent
ou l'y contraignent »
précise le Code de non-
discrimination de la CCT
n°38.**

QUELQUES PRÉCISIONS ET COMPLÉMENTS

- La réglementation bruxelloise en matière de discriminations devient plus stricte dès le 1^{er} janvier 2018, en particulier en matière de discriminations à l'embauche. Les inspecteurs de l'administration régionale de l'emploi peuvent désormais recourir à deux outils d'avant-garde :
 - le test de situation : envoi de deux CV identiques à des employeurs, dont seule est modifiée une caractéristique critique du candidat (nom, genre, etc.) ;
 - le mystery call : prise de contact avec un employeur pour vérifier s'il donne une réponse positive ou négative à une demande discriminatoire.
- Ces méthodes ne sont utilisables qu'à certaines conditions, par exemple pour confirmer u présomptions de discrimination ou instruire une plainte.
- Le fédéral planche aussi sur les mystery calls, le dossier pourrait aboutir en 2018.
- eDIV est une formation en ligne, gratuite, sur les lois anti-discrimination belges. Elle est basée sur des dizaines d'exemples concrets, <http://www.ediv.be/>. En 2016, elle s'est élargie à tous les aspects « diversité » des ressources humaines : recrutement, mais aussi gestion d'équipe et politique stratégique.
- Dans le même esprit mais sur la thématique plus large de la diversité, l'ULg et le Cripel ont publié un guide gratuit, « Gérer la diversité au quotidien » : <http://diversitegrh.canalblog.com/archives/2014/04/07/29611046.html>
- Les syndicats et les employeurs s'intéressent à la diversité et sont mobilisés dans la mise en œuvre de la législation fédérale et des initiatives régionales.
- Les acteurs bruxellois bénéficient à l'heure actuelle des ressources les plus riches en matière de diversité. Chez Actiris, un service est entièrement consacré à ces questions. Il propose un accompagnement stratégique aux employeurs et valorise leurs efforts par l'octroi d'un « Label Diversité ».

<http://www.actiris.be/diversite>
02/505.77.05
- Pour les questions relatives aux législations fédérales, s'adresser à Unia, le Centre interfédéral pour l'Égalité des Chances

<http://www.diversite.be/>
02/212.30.00
- à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

<http://igym-iefh.belgium.be/fr>
02/233.42.65

- En matière de handicap, c'est un fait malheureusement peu connu, mais le refus d'accommodement raisonnable (ici dans une procédure d'embauche) est un acte de discrimination directe et donc illégal et passible de poursuites.
- Pour rafraîchir ses connaissances en matière de permis de travail :
 - En Région bruxelloise : http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/web/ae/permis-de-travail
 - En Wallonie : <http://www.wallonie.be/fr/formulaire/detail/20411>

> Sources en ligne

<http://www.ediv.be/>

<http://www.diversite.be/emploi>

<http://www.actiris.be/diversite>

<http://socialsante.wallonie.be/?q=action-sociale/egalite-des-chances/>

<http://www.egalitedeschancesbruxelles.irisnet.be/fr/gender/>
