



KIFKIF.BE

Open je wereld, voor racisme ze sluit

Le Baromètre de la discrimination : Bruxelles



2013

*Rapport de recherche sur
l'efficacité des tests
pratiques*

Sommaire

Le Baromètre de la discrimination : objectifs et contexte	2
Objectifs	2
Contexte général	3
Discrimination et démocratie	3
La discrimination en Belgique	4
Les tests pratiques et la lutte contre la discrimination	6
Le Baromètre de la discrimination : méthode.....	7
L’envoi de CV dans le cadre de postes vacants à pourvoir	7
Méthode	7
Résultats	8
La sollicitation dans le cadre d’offres d’emploi publiques	12
Méthode	12
Résultats	12
L’inscription et la sollicitation en agence d’intérim	15
Méthode	15
Résultats	15
Conclusion générale	19

Ce Baromètre de la discrimination dresse un premier tableau de la discrimination sur le marché de l'emploi bruxellois. Kif Kif a mis en place une étude pratique visant à faire le point sur la discrimination à l'embauche, l'objectif premier étant de déterminer si – et comment – une telle enquête peut être réalisée de manière systématique à l'avenir. Kif Kif estime que ce tableau en trois volets constitue un outil particulièrement intéressant et efficace pour établir s'il est véritablement question d'une discrimination et, dans l'affirmative, examiner les différentes manifestations de cette discrimination dans la pratique. L'organisation plaide dès lors en faveur d'une utilisation plus intensive de la méthode des tests pratiques et du couplage de celle-ci à une politique anti-discriminatoire structurelle. Le présent rapport détaille la méthodologie de recherche ainsi que les résultats obtenus.

Le Baromètre de la discrimination : objectifs et contexte

OBJECTIFS

L'objectif général consiste en l'élaboration d'un instrument d'analyse permettant d'avoir un aperçu de la discrimination à l'œuvre sur le marché de l'emploi bruxellois. Il s'agit là d'une démarche cruciale dans le cadre d'une politique anti-discriminatoire plus large. En effet, un pouvoir public désireux de garantir l'égalité des droits de ses citoyens a tout intérêt à combattre activement la discrimination. Cette lutte structurelle contre la discrimination ne peut porter ses fruits que si elle repose sur des connaissances empiriques solides. Voilà qui pose d'emblée l'objectif général de l'étude, qui est donc de déterminer quels instruments permettent aux décideurs d'acquérir ces connaissances empiriques solides.

En vue de remplir ce méta-objectif, nous avons mis au point un instrument d'analyse qui offre un tableau global et « stratifié » de la discrimination à l'œuvre sur le marché du travail bruxellois. Ce Baromètre de la discrimination vise à répondre à trois questions majeures : (a) Y a-t-il bel et bien discrimination sur le marché de l'emploi bruxellois ? ; (b) Comment la discrimination se manifeste-t-elle dans la pratique ? ; et (c) À quel stade de la procédure d'embauche la discrimination se produit-elle ? La réponse à ces trois questions centrales

nous donnera un aperçu de la discrimination en tant que pratique, ce qui permettra par la suite de concevoir des outils efficaces de lutte contre cette discrimination.

Dans ce Baromètre de la discrimination, chaque domaine de recherche s'articule dès lors autour de trois grands volets. Dans un premier temps, nous donnons une explication détaillée de notre méthodologie et des résultats obtenus. Nous abordons ensuite les difficultés que nous avons rencontrées dans le cadre de ces tests. Et enfin, nous formulons des suggestions d'amélioration dans une perspective d'avenir. Nous exposons par ailleurs les conditions préalables qui doivent selon Kif Kif être remplies avant de pouvoir appliquer ces méthodes d'analyse avec fruit.

CONTEXTE GÉNÉRAL

La discrimination est malheureusement encore et toujours monnaie courante en Belgique. Le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes. Les personnes âgées sont de plus en plus vite licenciées. Et les migrants et leurs enfants sont beaucoup plus fréquemment confrontés au chômage que leurs collègues autochtones. Dans les débats publics, cette surreprésentation des allochtones dans les statistiques de chômage est souvent attribuée à la responsabilité des personnes elles-mêmes. Les organisations de la société civile et les organismes de recherche soulignent dès lors l'impact de la discrimination et du racisme sur le marché de l'emploi. Malgré toutes les statistiques qui révèlent la présence structurelle de la discrimination dans notre pays, force est de constater que des données empiriques concrètes et une politique anti-discriminatoire structurelle et efficace font souvent cruellement défaut.

Ce Baromètre de la discrimination et les différents instruments d'analyse qu'il englobe visent à objectiver la discussion. Grâce aux données empiriques ainsi collectées, le débat sur l'inégalité et la discrimination peut être mené sur le fond, indépendamment de toute lutte politique.

Discrimination et démocratie

La discrimination est un phénomène à prendre très au sérieux. Elle met en effet en péril un des fondements mêmes d'une démocratie saine, à savoir le principe d'égalité. Il incombe en effet aux pouvoirs publics de garantir l'égalité de traitement des citoyens résidant sur leur territoire. Le principe d'égalité est le fondement de notre société ; c'est d'ailleurs également stipulé dans la constitution. Malheureusement, il s'agit là d'un domaine dans lequel les pouvoirs publics de notre pays manquent à leurs devoirs depuis de nombreuses années.

La lutte contre la discrimination commence avant tout avec une base légale solide. Sur ce plan, les pouvoirs publics disposent d'un fondement très solide. La Belgique possède en effet une législation anti-discrimination bien élaborée : les lois anti-discrimination du 10 mai 2007, la loi antiracisme, la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes et la loi anti-discrimination générale forment le cadre juridique. Il est à noter ici que la charge de la preuve peut être inversée (CECLR, 2012). Autrement dit, lorsque la victime présumée peut clairement démontrer l'existence d'une présomption de discrimination, c'est à la défense qu'il revient d'infirmer cette présomption en apportant des preuves. Parmi les données qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination, citons :

- Les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable.
- Les signalements isolés rapportés auprès du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) ou d'un autre groupement d'intérêts.
- Les statistiques

La présence des fondements d'une politique anti-discriminatoire solide et le caractère punissable de la discrimination ne vont toutefois pas forcément de pair avec une lutte effective contre la discrimination. Le phénomène est en effet loin d'être éradiqué de notre société. Le fait que nous disposons d'une législation anti-discrimination solide ne signifie donc pas que nous avons tous les outils en main pour nous engager dans une lutte juridique contre cette discrimination. Les tests pratiques décrits ici mettent clairement en évidence l'absence de cadre juridique clair en ce qui concerne l'inversion de la charge de la preuve. Les tests pratiques sont toutefois loin d'être courants à l'heure actuelle, que ce soit comme instrument de lutte juridique ou comme outil de collecte de données empiriques sur la discrimination dans notre pays.

La discrimination en Belgique

Même si les tests pratiques ne sont pour l'heure pas utilisés pour dresser l'état des lieux de la discrimination dans notre pays, nul ne contestera le fait que la discrimination est monnaie courante en Belgique. Les cas qui montrent la réalité du racisme et de la discrimination dans notre société sont en effet légion. Songeons par exemple à l'affaire Adecco, où le code BBB servait à signaler qu'un client ne voulait pas de candidats allochtones. Quant à Eurolock, elle refusait les travailleurs allochtones sous prétexte que ses clients n'en voulaient pas. Idem pour l'entreprise de portes sectionnelles et basculantes Feryn qui a invoqué la volonté de ses clients pour justifier son refus d'embaucher des candidats allochtones.

Les exemples et les anecdotes ne permettent cependant pas de mener une politique. Pour ce faire, il convient de disposer de matériel empirique de plus grande envergure. Les cas cités ci-dessus ont pour ainsi dire été découverts par hasard. Chez Adecco, c'est un membre du personnel qui a attiré l'attention sur le phénomène. Dans le cas d'Eurolock, un courriel avait été erronément envoyé à un candidat, qui a dénoncé publiquement la pratique. Et

enfin, chez Feryn, le patron s'est lui-même trahi en parlant librement de ses pratiques discriminatoires quotidiennes à la télévision, allant même jusqu'à les défendre. Quelle que soit l'évidence que constituent tous ces faits, de tels concours de circonstances ne peuvent pas sous-tendre une politique anti-discriminatoire structurelle, précisément en raison de leur caractère trop ad hoc qui présupposerait une inégalité dans la lutte contre la discrimination.

Une chose est sûre : ces affaires ne sont pas des cas isolés. Chaque enquête réalisée démontre que la discrimination est une pratique relativement courante en Belgique. Les mesures des attitudes effectuées dans le cadre de l'Eurobaromètre révèlent, depuis les années 90 déjà, qu'environ 50 % de la population belge se montre négative à l'égard des migrants. D'année en année, l'attitude envers les musulmans – en particulier – est de plus en plus négative sous l'influence du débat public. Et ces attitudes se manifestent également dans la pratique. Le Baromètre de la discrimination réalisé par Kif Kif à Anvers l'a très clairement montré. Et les sondages de l'émission télévisée pour consommateurs *Volt* (VRT) confirment ces résultats : en 2010, l'émission a en effet conclu que six agences d'intérim sur huit accédaient aux demandes discriminatoires. Grâce à ce reportage en caméra cachée, la thématique a de nouveau été abordée dans les médias de masse. Suite à cette nouvelle attention médiatique, il a notamment été décidé que Federgon appliquerait la technique dite du *mystery shopping*. Les premiers résultats de ces contrôles internes ont été publiés en juin 2011. Il en est ressorti que 28 % des agences répondaient aux demandes discriminatoires des employeurs.

Il est cependant par trop facile de pointer les seules agences d'intérim du doigt. Après tout, n'oublions pas que le secteur de l'intérim n'est qu'un maillon intermédiaire entre l'employeur et le travailleur. Une enquête publiée par Tempo-Team en novembre 2011 révèle qu'à peu près 70 % des entreprises belges rechignent à engager du personnel d'origine ethnoculturelle différente. La même année, Idea Consult a réalisé une enquête sur les demandes discriminatoires dans les entreprises de titres-services : 47 % d'entre elles ont indiqué recevoir régulièrement des demandes discriminatoires, et 19 % des clients ont même avoué qu'ils ne souhaitent pas d'allochtone comme aide-ménagère. En 2012, un reportage de l'émission *Koppen* a même montré que la discrimination est si bien ancrée que les entreprises de titres-services informent leurs clients de la possibilité de pratiquer la discrimination. Des résultats qui font froid dans le dos, a fortiori dans un secteur qui dépend pour une large part de subventions publiques. Cette pratique a d'ailleurs aussi été mise au jour dans le cadre du Baromètre de la discrimination anversoïse de Kif Kif.

Une étude récente réalisée par l'unité de recherche en économie sociale de l'université de Gand (Baert S. et al., 2012) montre que la discrimination à l'embauche et à la sélection est omniprésente dans notre société. Cette conclusion découle d'une analyse empirique dans le cadre de laquelle les chercheurs ont réagi à 376 offres d'emploi avec deux profils identiques. Seule différence : le nom du candidat, un nom à consonance flamande d'une part et un nom

à consonance turque d'autre part. Les résultats sont très éloquents : les diplômés portant un nom à consonance turque ont statistiquement 50 % de chances en moins d'obtenir une réponse positive que les candidats qui portent un nom à consonance flamande. Pour les métiers en pénurie, les chercheurs n'ont toutefois constaté aucune différence significative, ce qui montre bien que les besoins du marché de l'emploi influencent la pratique discriminatoire. Les chercheurs concluent dès lors que, lorsque le marché du travail le permet, les employeurs ont davantage tendance à sélectionner leurs travailleurs sur la base de critères subjectifs non productifs et purement économiques tels que l'origine.

Les tests pratiques et la lutte contre la discrimination

Pour lutter contre la discrimination, les acteurs (de la société civile) d'autres pays utilisent depuis longtemps la méthode des tests pratiques. Cette méthodologie provient d'Amérique, où elle a été utilisée dans le cadre de la recherche scientifique sur l'ampleur de la discrimination dans la vie quotidienne, dans le secteur de la vie nocturne, sur le marché de la location, et bien entendu aussi sur le marché du travail. À Paris, SOS Racisme applique la méthode des tests pratiques depuis plusieurs décennies dans le cadre d'une lutte (juridique) contre la discrimination. Et avec succès : la méthode ne met pas seulement en lumière la pratique de la discrimination, elle s'avère aussi être un instrument juridique efficace pour combattre la discrimination.

En Belgique, et en particulier à Bruxelles, on commence à envisager la possibilité d'utiliser les tests pratiques comme instrument (d'analyse) dans la lutte contre la discrimination. Il est dès lors primordial de déterminer comment cette méthode peut servir à faire la lumière sur la problématique de la discrimination.

Dans un premier temps, ce Baromètre de la discrimination se penche sur les différentes méthodes d'analyse permettant d'appréhender la discrimination. Nous nous concentrons donc sur les méthodes de collecte de données empiriques et laissons pour l'instant les volets juridique et politique aux décideurs. Nous exposons toutefois très précisément les conditions préalables à remplir pour rassembler des informations empiriques solides.

Le Baromètre de la discrimination : méthode

Ce Baromètre de la discrimination analyse la discrimination à l'œuvre sur le marché de l'emploi selon trois perspectives différentes qui représentent chacune un stade du processus de sollicitation : (a) les réactions des employeurs aux CV envoyés dans le cadre de postes vacants à pourvoir ; (b) la sollicitation dans le cadre d'offres d'emploi publiques dans les secteurs de l'horeca et tertiaire ; et (c) la sollicitation dans le secteur de l'intérim.

L'ENVOI DE CV DANS LE CADRE DE POSTES VACANTS À POURVOIR

Le premier stade du processus de sollicitation où les candidats sont susceptibles d'être confrontés à de la discrimination est bien entendu l'envoi du CV. Celui-ci peut en effet rester sans suite. Pour le citoyen individuel, il est cependant particulièrement malaisé de déterminer s'il s'agit ou non de discrimination. En effet, bon nombre d'entreprises (la plupart du temps les petites entreprises) ne sont pas en mesure de répondre à chacun. Et lorsqu'une entreprise répond que le candidat n'est pas retenu ou que le poste vacant a été pourvu, il est également difficile de savoir s'il s'agit d'un comportement discriminatoire ou pas. Une analyse globale permet de clarifier la situation.

Méthode

Pour mettre en lumière la discrimination à ce stade du recrutement, Kif Kif a réagi à des offres d'emploi réelles. Pour ce faire, nous avons créé 12 candidatures fictives pour lesquelles nous avons rédigé des CV semblables en termes de formation, d'âge et d'expérience professionnelle. Au départ, nous avions l'intention de réaliser deux tests : un premier impliquant une sollicitation directe auprès des entreprises sur la base de leurs offres d'emploi reprises dans la banque de données du VDAB ou d'Actiris, et un second impliquant l'envoi d'un CV en réaction à des offres d'emploi communiquées par des agences d'intérim. L'objectif de cette distinction était de vérifier l'existence éventuelle d'une différence entre les employeurs et les intermédiaires en termes de degré de discrimination. L'hypothèse de travail était qu'il se pourrait que les employeurs préfèrent passer par les agences d'intérim pour pratiquer la discrimination plutôt que de se livrer eux-mêmes à des pratiques discriminatoires.

En fin de compte, nous avons réalisé pas deux mais trois tests. Pour le test impliquant les agences d'intérim, nous avons en effet rencontré un problème et obtenu un résultat singulier. En raison de la courte durée de l'enquête et de considérations méthodologiques, les CV ont été envoyés les uns à la suite des autres, à un rythme relativement rapide. Il y a deux raisons à cela : d'une part, tous les candidats devaient bien entendu postuler aux mêmes offres d'emploi pour nous permettre d'obtenir des données comparables pertinentes, et d'autre part, nous devons éviter que le poste vacant soit déjà pourvu au moment où les candidats suivants se présentaient. À cause de cette façon de procéder, une agence d'intérim a soupçonné qu'il s'agissait d'un test. Afin d'éviter que d'autres agences ne flairaient la « menace », nous avons arrêté d'envoyer des CV. Conséquence : nous avons postulé avec 12 candidatures pour les offres d'emploi proposées directement par les employeurs, mais nous n'avons pu utiliser que 9 candidatures pour les offres d'emploi des agences d'intérim.

Un deuxième élément – abordé en détail plus loin – réside dans le résultat pour le moins surprenant obtenu auprès d'un autre groupe d'intérim. Une petite explication s'impose ici. Lors de ses premiers tests pratiques effectués dans le cadre du Baromètre de la discrimination anversoise, Kif Kif avait constaté une discrimination manifeste au niveau d'une agence d'intérim de Mortsel : alors que tous les candidats autochtones avaient reçu une réponse immédiate à leur candidature, pas un seul candidat allochtone n'avait été convoqué à un entretien. Une fois les résultats de ce Baromètre de la discrimination anversoise rendus publics via l'annexe Kif Kif du quotidien gratuit Metro, les candidats allochtones ont subitement commencé à recevoir des invitations à un entretien. Sur la base de ces résultats, Kif Kif a de nouveau envoyé des CV à plusieurs agences, cette fois-ci à Bruxelles. Nous sommes partis des mêmes CV que ceux utilisés à Anvers, avec les mêmes noms, ce à quoi nous avons ajouté un test de contrôle avec des noms différents. L'objectif de ce test supplémentaire succinct était d'examiner si :

1. Les agences avaient tiré des enseignements des erreurs commises par l'agence de Mortsel
2. Ou s'il existe un système interne qui transmet les noms utilisés dans les candidatures fictives à toutes les agences. Ce point est expliqué plus en détail ci-dessous.

Résultats

Test 1 : sollicitation directe chez les employeurs

Pour le premier test, à savoir l'envoi de CV directement à l'employeur, nous avons postulé avec 12 candidatures fictives auprès de 4 entreprises. Ces 4 offres d'emploi ont été extraites

de la banque de données du VDAB. Concrètement, nous avons postulé auprès de 4 entreprises. Parmi les candidats, il y avait 6 hommes et 6 femmes, 6 allochtones et 6 autochtones. Les allochtones portaient des noms à consonance arabe. Et bien entendu, tous les CV étaient semblables en termes de niveau de formation, d'expérience professionnelle, d'âge, de compétences et d'engagement.

Les résultats obtenus au niveau de l'entreprise 1 ne montrent aucune trace d'inégalité de traitement, ce qui ne signifie toutefois pas que tous nos candidats ont été invités à un entretien. Bien au contraire : aucun candidat n'a été jugé apte pour le poste vacant. 4 candidats ont été conviés à l'agence, dont 2 autochtones et 2 allochtones. Il n'y a donc aucune présomption de discrimination.

Pour l'entreprise 2, le tableau est similaire. 6 candidats ont été convoqués à un entretien chez l'employeur, dont 3 allochtones et 3 autochtones. Pas non plus de discrimination fondée sur le genre, puisque parmi les candidats invités à un entretien, il y avait 4 hommes et 2 femmes.

Même tendance pour l'entreprise 3, où 2 allochtones et 2 autochtones ont été invités à un entretien.

L'entreprise 4 constitue l'exception. Aucun candidat n'a été convoqué à un entretien. Et un seul candidat a reçu une réponse indiquant qu'il ne présentait pas le profil adéquat pour la fonction.

Test 2 : sollicitation via des agences d'intérim

Dans le deuxième test, nous avons envoyé des candidatures fictives à différentes agences d'intérim. Au total, 9 candidats ont envoyé leur CV à 8 agences d'intérim en réaction à une offre d'emploi spécifique.

Étant donné qu'une agence d'intérim a directement eu des soupçons, celle-ci n'est pas reprise dans la discussion des résultats. Comme déjà indiqué, cela explique que nous n'avons pu envoyer que 9 candidatures en réaction aux offres d'emploi. Parmi les candidats, il y avait plus d'allochtones (5) que d'autochtones (4). Nous avons réagi à 10 offres d'emploi, ce qui donne un total de 90 CV envoyés. Voici les résultats :

Groupe d'intérim 1

5 allochtones et 4 autochtones ont postulé à 3 offres d'emploi auprès de 3 agences situées en région bruxelloise. Pour la première offre d'emploi, 3 autochtones et 3 allochtones ont été conviés à un entretien. Pour la deuxième, seuls 2 candidats – un allochtone et un autochtone – ont reçu un courriel de l'agence leur signalant que le poste vacant était déjà pourvu. Enfin, pour la troisième offre d'emploi, 6 candidats ont été invités à un entretien, avec de nouveau une répartition parfaite entre autochtones (3) et allochtones (3).

Même s'il y avait plus d'allochtones que d'autochtones parmi nos candidats, ces résultats ne révèlent pas la moindre trace de discrimination. Un constat remarquable est justement la correspondance parfaite entre le nombre d'allochtones et d'autochtones qui se sont vu proposer un entretien. Cette répartition parfaite a toutefois éveillé nos soupçons, d'autant plus que nous avons utilisé les mêmes candidats et les mêmes CV que pour notre test à Anvers, qui avait révélé l'existence d'une discrimination au niveau de l'agence de Mortsel. Nous avons alors supposé que les noms de nos candidats fictifs avaient été transmis à toutes les agences du groupe. Pour infirmer cette hypothèse, nous avons dès lors décidé d'effectuer un test de contrôle supplémentaire.

À cette fin, nous avons utilisé 4 nouveaux candidats : 2 hommes et 2 femmes, 2 autochtones et 2 allochtones. Les noms de ces candidats n'avaient encore jamais été employés et ne pouvaient donc pas faire l'objet d'un signalement quelconque au sein du groupe. Avec ces candidatures fictives, nous avons postulé à 2 fonctions d'employé. Pour la première offre d'emploi, seuls 2 candidats ont reçu une réponse, tous deux des allochtones. Pour la deuxième, 3 personnes ont été conviées à un entretien, dont 2 allochtones et 1 autochtone.

Ce test révèle l'absence de discrimination dans le chef des agences d'intérim bruxelloises à ce stade de la procédure de sollicitation et exclut par ailleurs la possibilité que la réaction positive des agences aux candidatures envoyées par des allochtones procède du fait que ces agences tiennent une liste de candidats fictifs potentiels. Comment expliquer dès lors les différences constatées entre l'agence de Mortsel et les agences bruxelloises ? Deux explications s'offrent à nous : soit le contexte bruxellois fait que ces agences, contrairement à celle de Mortsel, comptent bien plus d'employeurs ouverts à la diversité de leur personnel parmi leurs clients, soit il s'agit d'une conséquence du Baromètre de la discrimination réalisé par Kif Kif à Anvers. Il se peut en effet qu'après lecture des résultats de l'enquête réalisée à l'agence de Mortsel, la direction de ce groupe ait ordonné à tous ses départements de n'accéder en aucun cas aux demandes discriminatoires.

Groupe d'intérim 2

Avec nos 9 candidatures fictives, nous avons postulé auprès de 2 agences du groupe situées à Bruxelles et à Asse. Les offres d'emploi avaient trait à des postes à pourvoir à Bruxelles. Pour la première offre d'emploi, tous les candidats fictifs ont reçu un courriel automatique, sans autre réaction de la part de l'agence en question. Dans le cas de l'agence de Bruxelles, 5 candidats ont été effectivement conviés à un entretien, dont 2 allochtones et 3 autochtones.

Deux allochtones ont reçu un courriel indiquant que leur CV était illisible et leur demandant d'envoyer un CV au format PDF, ce qu'ils ont fait immédiatement. Leur envoi est ensuite resté sans réponse.

Malgré le fait qu'il y avait plus d'allochtones que d'autochtones parmi nos candidats fictifs, un plus grand nombre d'autochtones se sont vu proposer un entretien. S'il s'agit d'un

résultat singulier en soi, il ne constitue toutefois pas une preuve irréfutable de l'existence d'une discrimination.

Globalement, nous pouvons constater qu'il n'est pas non plus question de discrimination manifeste pour le groupe d'intérim 2 à ce stade de la procédure de sollicitation. Épinglons toutefois l'absence totale de réaction de la part d'une des deux agences.

Groupe d'intérim 3

Nous avons postulé à 2 offres d'emploi pour des postes situés à Bruxelles auprès de 2 agences différentes du groupe, une à Zaventem et une autre à Anderlecht. Les résultats peuvent être résumés en quelques mots. L'agence de Zaventem a répondu à 1 candidat qu'il ne convenait pas pour le poste et a répondu à 1 autre candidat qu'elle avait bien reçu son CV. Et personne n'a été convoqué à un entretien. Nous ne pouvons pas en tirer beaucoup de conclusions, hormis le fait – bien entendu – que le groupe d'intérim ne prend manifestement pas la peine de répondre aux sollicitations.

Constats et conditions préalables

Ces tests révèlent que la discrimination est minime, voire inexistante, au stade de l'envoi des CV. Il s'agit là d'un résultat singulier, étant donné que nous avons bel et bien constaté une discrimination, et parfois même une discrimination manifeste, lors d'une enquête similaire réalisée à Anvers. Ces résultats sont très probablement dus au contexte bruxellois. En effet, les CV des candidats faisaient état d'une maîtrise parfaite du néerlandais couplée à une maîtrise du français, un profil qui est vraisemblablement très recherché dans la capitale multilingue. Il ressort également qu'aucune discrimination n'est opérée sur la base de l'origine ou du sexe du candidat.

Il apparaît toutefois clairement que certains employeurs ou certains groupes d'intérim ne prennent pas la peine de répondre aux candidats. Cette situation est très marquée pour le groupe d'intérim 3. Malgré son rattachement aux pouvoirs publics, ce groupe ne prend en effet pas la peine de répondre aux sollicitations et encore moins d'inviter les candidats à un entretien. Nous avons établi le même constat pour l'entreprise 3.

LA SOLLICITATION DANS LE CADRE D'OFFRES D'EMPLOI PUBLIQUES

Le deuxième stade durant lequel les candidats sont susceptibles d'être confrontés à des pratiques discriminatoires est la phase de la sollicitation spontanée. Pour les jobs d'étudiant ou pour les emplois dans le secteur de l'horeca, en particulier, il n'est pas rare que les candidats se présentent directement chez l'employeur qui a un poste vacant à pourvoir. Afin de vérifier s'il est question de discrimination à ce stade et, si oui, comment elle se manifeste, Kif Kif a une fois de plus utilisé la méthode des tests pratiques.

Méthode

La deuxième méthode de recherche consistait à postuler à des offres d'emploi publiques, qui nous ont été communiquées par une cellule d'emploi.

Dix candidats se sont rendus chez chacun des employeurs pour faire part de leur intérêt pour le poste. Parmi ces candidats, 6 étaient des femmes et 4 des hommes. La raison pour laquelle nous avons utilisé plus de femmes est que nous souhaitions également obtenir un aperçu de la discrimination sur la base de la religion, en particulier en ce qui concerne le port du voile. Cinq jeunes avaient des racines étrangères, cinq étaient d'origine belge. Les candidats allochtones étaient originaires du Maroc, de la Turquie et du Congo.

Résultats

Au premier endroit, chaque candidat a pu laisser son CV auprès d'une caissière, le patron étant absent (leur disait-on). Seule une femme d'origine turque est parvenue à avoir un entretien avec le patron. Parmi les 10 candidats, 2 ont été informés par téléphone du fait qu'ils pouvaient commencer, et ce sans entretien préalable. Il s'agissait de deux jeunes femmes, l'une d'origine flamande, l'autre d'origine turque. Aucune discrimination n'a donc été constatée à ce niveau. Nous avons toutefois observé une discrimination fondée sur le sexe : en effet, un candidat masculin s'est entendu dire que l'employeur n'était pas à la recherche d'hommes.

Les deux endroits suivants se sont avérés n'avoir en réalité aucun poste vacant à pourvoir et ont donc été très surpris de voir 10 candidats se présenter.

L'endroit suivant était un café. Les mêmes candidats s'y sont présentés. Tous ont été bien accueillis et ont pu laisser leur CV. Ils ont toutefois été redirigés vers le patron qui est également à la tête d'une autre entreprise, laquelle figurait par hasard aussi sur notre liste. Nous exposons ici les résultats pour les deux entreprises considérées conjointement. Le premier candidat à se présenter, d'origine congolaise, s'est entendu dire que l'entreprise ne cherchait plus personne. Fait étrange : le deuxième candidat, un jeune homme d'origine

flamande, a pu laisser son CV. On lui a par ailleurs annoncé plus tard par téléphone qu'il avait décroché le poste. Lorsque la première candidate d'origine turque s'est présentée, elle a reçu selon elle un accueil très sec de la part du patron : « *Il m'a dit sèchement qu'ils me rappelleraient, mais il était clair que je devais quitter les lieux le plus rapidement possible.* » Elle n'a reçu aucun coup de fil par la suite. La personne d'origine marocaine a elle aussi reçu un accueil expéditif sans jamais être recontactée ultérieurement.

Il s'avère que le patron était très clairement intéressé par les candidats flamands. Tous se sont en effet vu offrir un poste. Une des candidates flamandes a même pu commencer sans passer de test. Elle a pu directement monter à l'étage pour signer un contrat, et ce alors qu'à peine trois minutes plus tôt, une candidate d'origine turque avait été « expédiée » avec le refrain classique « *nous vous rappellerons* ». Bref, cette entreprise pratique donc clairement la discrimination fondée sur l'origine : alors que tous les candidats flamands, hommes et femmes confondus, ont été engagés sur-le-champ, aucun candidat d'origine étrangère ne s'est vu offrir un poste et aucun n'a été rappelé par la suite.

L'utilité de tests pratiques de ce type transparaît ici très clairement. Il n'y avait pas de discrimination explicite, l'employeur n'a pas tenu de propos racistes et n'a pas non plus laissé entendre qu'il ne souhaitait que du personnel flamand. Il s'est contenté des formules de refus classiques. Les tests pratiques ont permis de mettre très clairement au jour le caractère systématique de ce rejet et de l'inégalité de traitement.

Constats et conditions préalables

Les tests pratiques constituent une technique idéale pour déceler toutes les formes de discrimination lors de la candidature spontanée dans le cadre d'une offre d'emploi publique. Leur utilité a très clairement été démontrée dans cette enquête sommaire. Les tests pratiques permettent de mettre au jour le racisme implicite et de montrer l'inégalité de traitement entre des personnes. Et ce pas uniquement sur la base de l'origine, puisque ces tests ont également mis le doigt sur une discrimination fondée sur le sexe.

Les tests pratiques présentent le deuxième avantage de pouvoir prouver l'absence de discrimination.

Il existe toutefois quelques conditions préalables à la réussite de ce type de tests pratiques. Tout d'abord, il est clair que ces tests demandent beaucoup de travail. Une bonne recherche d'offres d'emploi revêt dès lors une importance primordiale pour un travail efficace. Il convient par ailleurs de se demander s'il n'est pas préférable d'employer les tests pratiques à partir du moment où des pratiques discriminatoires sont signalées au sein d'une entreprise.

L'INSCRIPTION ET LA SOLLICITATION EN AGENCE D'INTÉRIM

Méthode

Pour sa troisième enquête – également réalisée sur la base de tests pratiques –, Kif Kif s'est concentré sur la sollicitation en agence d'intérim. C'est via les agences d'intérim que bon nombre de demandeurs d'emploi – en particulier les allochtones – entrent pour la première fois en contact avec le marché du travail. C'est via cette voie qu'ils acquièrent leur première expérience professionnelle. Et ces agences constituent même parfois un tremplin vers le marché régulier de l'emploi. De plus, cela fait des années que ce secteur souffre d'une mauvaise image en termes de discrimination. Il est dès lors crucial de faire le point sur la situation.

Au total, 12 candidats fictifs ont participé à des tests pratiques dans 4 agences d'intérim différentes de la région bruxelloise. 6 participants étaient des autochtones, et les 6 autres avaient des racines étrangères diverses (Pays-Bas, Turquie, Congo, Rwanda, Russie et Kenya). Parmi les candidats, 8 étaient des femmes et 4 des hommes. Bref, le groupe de participants reflétait l'énorme diversité de la ville de Bruxelles.

Dans ce test, nous avons considéré différents niveaux de la procédure de candidature, à savoir l'inscription, l'offre de postes, et le type de personnes qui sont autorisées à passer un test et qui obtiennent un rendez-vous avec un employeur.

Résultats

Agence 1

Dans l'agence 1, chaque candidat a été inscrit. Nous avons toutefois constaté une différence dans la méthode d'inscription appliquée : certains candidats ont pu simplement laisser leur CV, d'autres ont été directement inscrits sur place, d'autres ont dû s'en charger eux-mêmes sur un ordinateur, et d'autres encore ont été inscrits par un employé. Une analyse plus détaillée révèle que seuls 2 allochtones ont été invités à s'inscrire chez eux, alors que tous les autochtones ont au moins été aidés sur place. Les autres formes d'inscription sont uniformément réparties sur les deux groupes.

L'agence 1 a proposé des postes à 3 candidats, 2 autochtones et 1 allochtone. Ce participant allochtone était en outre une femme russe, branchée, blonde et blanche de peau. Il est frappant de constater que les trois candidats qui se sont vu proposer des postes présentaient très clairement la même apparence : il s'agissait de trois jeunes femmes aux cheveux blonds et aux yeux bleus. Les hommes et les femmes portant le voile ou ayant les cheveux châtons ou noirs n'ont pas été retenus pour l'une ou l'autre raison. Les chiffres montrent clairement que l'agence sélectionne les candidats sur la base de leur apparence et qu'elle procède très probablement de la sorte sur ordre d'un employeur. D'où la nécessité

d'effectuer des tests pratiques multiples avant de tirer une conclusion définitive. Personne n'a effectivement obtenu de rendez-vous avec un employeur.

Agence 2

Dans l'agence 2, nous avons constaté une tout autre réalité en termes de pratique d'inscription. S'y inscrire semble nettement plus compliqué, car il s'agit d'une petite agence assaillie de demandes. Seuls 3 candidats ont pu s'inscrire, 2 autochtones et 1 homme d'origine congolaise. Une seule méthode d'inscription était utilisée, à savoir via l'employé de l'agence d'intérim. Les autres candidats n'ont pas été inscrits, car l'agence était bondée ce jour-là et le collègue de l'employé était malade.

Malgré le fait que seuls 3 candidats ont été inscrits, plusieurs participants se sont vu proposer un poste, dont 3 femmes autochtones et 1 candidate allochtone. Fait marquant : l'agence 2 a sélectionné les mêmes candidates que celles qui avaient été sélectionnées dans l'agence 1. La candidate allochtone répond par ailleurs aussi au profil de la jeune femme blanche et blonde aux yeux bleus.

Agence 3

L'agence 3 utilise trois méthodes d'inscription différentes : remise du CV, inscription via le site web, et inscription via un employé. 4 candidats (2 autochtones et 2 allochtones) n'ont pas été inscrits en raison de la charge de travail trop importante ce jour-là. Seule 1 personne (allochtone) a été invitée à s'inscrire chez elle. Tous les autres candidats ont été inscrits sur place par l'employé de l'agence d'intérim.

Pour cette agence, nous avons constaté une énorme différence de traitement entre allochtones et autochtones. 4 des 6 candidats autochtones se sont vu proposer un poste, tandis qu'une seule personne allochtone s'est vu proposer un emploi. Cette dernière était une candidate turque portant le voile qui s'est montrée très assertive et tenace vis-à-vis de l'employé de l'agence d'intérim. En fin de compte, l'agence lui a proposé un poste chez un avocat à Molenbeek. Au vu des chiffres totaux, cette proposition est donc uniquement attribuable à son assertivité. Cette candidate a par ailleurs eu l'impression qu'on lui proposait des postes dans des « zones à problèmes » telles que Molenbeek. Nous avons d'ailleurs établi le même constat dans l'agence 4 (voir plus loin), qui n'a proposé à la jeune femme voilée que des postes dans les fameux « quartiers colorés ». Elle est d'ailleurs la seule à s'être vu proposer des emplois dans ces zones.

2 candidats ont eu l'opportunité de se présenter chez un employeur. Il s'agissait de 2 candidats masculins, 1 autochtone et 1 allochtone, qui ont pu se présenter dans un Call Center.

Constat frappant : la discrimination est bel et bien pratiquée en agence, alors qu'elle n'était pas détectable au stade de l'envoi des CV par e-mail en réaction à une offre d'emploi. Il s'agit sans doute là d'une confirmation du fait que le Baromètre de la discrimination

anversois a eu un impact sur l'ensemble du groupe, mais uniquement au stade de la sollicitation par e-mail.

Agence 4

L'agence 4 travaille de manière apparemment organique. Tous les candidats, qu'ils soient autochtones ou allochtones, ont eu une très bonne impression lorsqu'ils ont été accueillis par les employés. Même si 3 autochtones n'ont pas pu être inscrits en raison de l'importante charge de travail, ils se sont quand même vu proposer des postes au stade suivant. C'est à ce niveau que nous constatons la méthode de travail organique : l'inscription n'est visiblement pas une condition sine qua non pour se voir présenter des offres d'emploi.

7 candidats se sont vu proposer des postes. Malgré la bonne impression générale laissée par cette agence d'intérim auprès des candidats, nous avons toutefois observé une divergence marquée dans l'offre présentée aux autochtones et aux allochtones : 5 des 6 candidats autochtones ont reçu une ou plusieurs propositions, tandis que seuls 2 des 6 candidats allochtones se sont vu proposer un poste. Résultat surprenant : ces candidats allochtones étaient tous deux d'origine turque. Seule 1 personne, une femme autochtone, s'est vu proposer un entretien avec un employeur.

Cette différence observée dans l'offre présentée aux autochtones et aux allochtones laisse présumer que cette agence répond à des demandes spécifiques émanant des employeurs. Il ne s'agit bien entendu pas d'une certitude ; il faudrait poursuivre les tests pratiques pour vérifier cette hypothèse. Si ces résultats se manifestent également à une plus grande échelle et qu'ils se répètent, il y aura une forte présomption de discrimination.

Constats et conditions préalables

Les tests pratiques réalisés par Kif Kif dans le secteur de l'intérim laissent clairement transparaître une inégalité de traitement au deuxième niveau. En effet, si les différences de traitement entre candidats autochtones et allochtones étaient statistiquement faibles au stade de l'inscription, elles se sont avérées particulièrement marquées au niveau suivant, c'est-à-dire la présentation d'offres d'emploi.

En termes statistiques, il ressort de cette enquête que les 6 candidats autochtones se sont vu proposer 14 offres d'emploi au total, alors que les 6 candidats allochtones ne s'en sont vu présenter que 5. Les candidats autochtones se sont donc vu proposer 3 fois plus d'emplois. Il est en outre apparu que parmi les candidats allochtones, les jeunes femmes blanches et blondes d'origine russe avaient plus de chances de se voir proposer un poste. La couleur de peau et l'apparence semblent dès lors jouer un rôle important dans le processus de sollicitation.

En ce qui concerne les conditions préalables, il est évident que les tests pratiques doivent être réalisés à une plus grande échelle et sur une période plus longue. La discrimination sur le marché du travail est en effet un phénomène complexe, surtout au niveau des agences d'intérim, dont l'objectif premier est de réaliser des bénéfices. En d'autres termes, les agences ne pratiquent la discrimination que si leurs donneurs d'ordre le leur demandent. Dans la pratique, il y a donc de fortes chances que la discrimination dépende de l'offre d'emploi proprement dite, plutôt que de l'agence d'intérim en général. De telles formes complexes de discrimination transparaissent clairement des statistiques des tests pratiques. Pour exclure toute coïncidence, il est nécessaire de collecter un nombre suffisant de données par le biais de tests pratiques.

Conclusion générale

De manière générale, nous pouvons conclure que les tests pratiques constituent un instrument parfaitement utilisable et efficace pour détecter et analyser la discrimination. Cette méthode permet – aux différents stades du processus de sollicitation – de déterminer s’il y a présomption de discrimination et, si oui, comment cette discrimination se manifeste dans la réalité. Les statistiques tirées de ces tests permettent de mettre très clairement au jour des pratiques qui restent dissimulées au niveau individuel.

Ce Baromètre de la discrimination révèle également la grande efficacité des tests pratiques quand il s’agit de détecter la discrimination dans le cadre de la sollicitation directe auprès de l’employeur. Il y a plusieurs explications.

Premièrement, nous constatons que les employeurs sont bien souvent moins préparés à ce type de tests pratiques que les agences d’intérim. Ils savent que la discrimination est une pratique interdite (d’où les réponses standard données aux candidats allochtones, comme « on a trouvé quelqu’un »), mais ils ignorent que les tests pratiques recourent à plusieurs candidats pour constater la discrimination. La différence de traitement constitue en effet la preuve noir sur blanc de l’existence d’une discrimination.

Deuxièmement, une différence de traitement dans le chef des agences d’intérim peut avoir plusieurs causes. Elle peut être liée à la multiplicité des employeurs, qui demandent des profils différents en fonction du poste à pourvoir. Contrairement à la sollicitation en agence d’intérim, la sollicitation directe chez l’employeur n’implique qu’un seul poste vacant proposé par un seul employeur. Concrètement, cela signifie que la différence de traitement entre des candidats qui présentent exactement le même profil ne peut avoir qu’une seule explication, à savoir la discrimination pratiquée sur la base de la caractéristique testée (sexe, origine, préférence sexuelle, âge, etc.).

Dans le cas des agences d’intérim, la réalité est souvent plus complexe. Cela procède bien entendu du fait qu’elles travaillent pour plusieurs employeurs, dont elles respectent les exigences variées. Ces agences accordent la priorité aux bénéfiques et aux chiffres, ce qui signifie qu’elles ne pratiquent pas la discrimination de leur propre gré mais sur ordre des employeurs (leurs donneurs d’ordre). Le fait que les allochtones se voient proposer des postes ne signifie donc pas forcément qu’il y a absence de discrimination. En effet, il se peut par exemple que les candidats allochtones ne se voient proposer que des emplois spéciaux.

Pour cerner cette complexité à l’œuvre au niveau des agences d’intérim et pouvoir prouver clairement la discrimination, Kif Kif formule les suggestions suivantes :

1. Au niveau des agences d'intérim, les tests pratiques doivent être réalisés à une plus grande échelle et doivent être répétés plusieurs fois.
 - a. Nous parlons ici de minimum 20 candidats qui postulent minimum 4 fois à 4 offres d'emploi différentes.
 - b. Compte tenu de la taille du groupe et étant donné que les tests doivent être répétés à plusieurs reprises et que chaque participant ne peut être utilisé qu'une seule fois (sans quoi il risque de figurer sur une liste interne), Kif Kif plaide en faveur d'une organisation des tests en collaboration avec des organisations comme le VDAB ou encore Actiris, qui se chargeront idéalement de convaincre les demandeurs d'emploi de participer à ces tests.
 - c. L'avantage de cette approche est qu'elle permet de former collectivement les participants à la sollicitation et à l'utilisation de tests pratiques. Mieux encore : si certains candidats se voient proposer un poste (ce qui est arrivé dans le cadre de ce Baromètre de la discrimination), ils peuvent l'accepter. Cela profite donc et au demandeur d'emploi, et à l'employeur.
2. Si la condition 1 est remplie et qu'il y a présomption de discrimination, ces données devraient donner lieu à une enquête interne de l'inspection du travail.

De manière générale, nous pouvons conclure que les tests pratiques s'avèrent être un instrument idéal pour déterminer l'existence d'une discrimination. Il importe toutefois de considérer tous les stades de la procédure de candidature. En effet, une agence d'intérim peut très bien vous convier à un entretien, puis pratiquer la discrimination à un stade ultérieur. Il convient par ailleurs d'éviter les conclusions simplistes : ce n'est pas parce qu'un candidat allochtone se voit proposer un emploi qu'aucune discrimination n'est à l'œuvre.

Kif Kif ne peut qu'insister sur l'utilité et l'efficacité des tests pratiques et, par extension, de la méthode globale utilisée dans ce Baromètre de la discrimination. Ces tests démontrent la complexité de la discrimination à l'œuvre sur le marché du travail dans le contexte d'une ville où la diversité est très marquée. La discrimination se niche parfois là où on ne l'attend pas, et vice versa, elle s'avère parfois absente là où on l'aurait attendue. Et c'est précisément là toute la valeur de ce Baromètre de la discrimination : offrir un aperçu honnête et nuancé de la réalité.