

# Lutter contre les discriminations à l'embauche

Les questions discriminantes et  
interdites à un entretien d'embauche



Votre liberté, votre voix



# Lutter contre les discriminations à l'embauche

Les questions discriminantes et  
interdites à un entretien d'embauche

Votre liberté, votre voix





## Discrimination basée sur les 19 critères protégés par la loi

Vous êtes en entretien d'embauche et vous êtes prêt-e à vous lancer dans un nouveau projet professionnel. Vous vous êtes préparé-e à cet entretien et vous souhaitez valoriser vos compétences et puis le, la recruteur-euse vous pose des questions indiscretes qui vous semblent inappropriées et qui vous mettent mal à l'aise. Que dire ? Que faire ?

NO STRESS ! Restez calme et demandez à cette personne pourquoi elle vous pose cette question. Ou reformulez sa question pour être sûr-e de l'avoir bien comprise : « Si je comprends bien, vous me demandez si j'ai l'intention d'avoir des enfants ? ». Si elle confirme, elle est dans l'indiscrétion et l'illégalité la plus totale ! Ce sont vos compétences que vous mettez en avant, votre expérience, votre CV et non votre vie privée. Vous pouvez toujours répliquer que la question est indiscreta ou illégale et que cela ne le/la regarde pas ou encore refuser de répondre.

Et vous aurez raison ! Tout n'est pas permis en entretien d'embauche, vous avez des devoirs mais aussi des droits !

Malheureusement, ce type de situation n'est pas inhabituel. Nous avons ainsi rédigé cette brochure afin d'aider celles et ceux qui sont confronté-e-s à des questions indiscretes. Elle regroupe un condensé d'informations et de conseils pratiques pour réagir de la bonne manière et ne pas se laisser faire !



## TABLE DES MATIÈRES

|  |    |
|--|----|
| <b>1. DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE ? QU'EST-CE QUE C'EST ?</b> .....                        | 7  |
| <b>2. LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS...MÈNENT À LA DISCRIMINATION</b> .....               | 9  |
| <b>3. LES COMPORTEMENTS INTERDITS</b> .....  | 11 |
| <b>4. LES CRITÈRES PROTÉGÉS PAR LA LÉGISLATION BELGE</b> .....                             | 13 |
| <b>5. 19 CRITÈRES... ET AU MOINS 19 QUESTIONS INTERDITES EN ENTRETIEN D'EMBAUCHE</b> ..... | 15 |
| <b>6. CHAMPS D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION ANTIDISCRIMINATION</b> .....                  | 27 |
| <b>7. RÉFÉRENCES LÉGALES</b> .....   | 29 |
| <b>8. CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL (CCT)</b> .....                                   | 33 |
| <b>9. QUI PEUT M'AIDER ?</b> .....   | 35 |



# 1. Discrimination à l'embauche ?

## Qu'est-ce que c'est ?

---

La discrimination à l'embauche, c'est une différence de traitement entre deux personnes se trouvant dans une situation comparable, qui ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable dans le champ d'application défini par la législation antidiscrimination, laquelle se base sur un ou plusieurs critères protégés par la loi.

Par exemple : « Ne pas être recrutée pour un emploi parce que je suis une femme. »

Par exemple : « On ne postule pas à un poste de médecin si on n'a pas de formation adaptée. »

Elle se base sur des critères subjectifs n'ayant pas de rapport direct avec les compétences requises ou l'expérience professionnelle recherchée pour occuper le poste.

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

- un traitement inégal
- des critères protégés par la loi
- un champ d'application juridique.



## 2. Les stéréotypes et les préjugés... mènent à la discrimination

---

Chaque personne a ses propres croyances, antécédents, capacités, style, etc. Cependant, certaines personnes et certains groupes sont plus susceptibles d'être victimes de stéréotypes, de préjugés et de discrimination. Le plus souvent, les stéréotypes alimentent des préjugés qui peuvent donner naissance à des comportements discriminatoires.

### 2.1. Les stéréotypes = opinions

Les stéréotypes sont des croyances socialement véhiculées, concernant les caractéristiques, attributs ou comportements d'autrui comme membre d'un groupe auquel nous n'appartenons pas forcément. Les stéréotypes sont généralement basés sur certaines images acquises à l'école, véhiculées dans les médias ou apprises à la maison.

Par exemple : « Les filles sont douces et gentilles » est un stéréotype.

### 2.2. Préjugés = attitudes

Les préjugés sont des jugements négatifs sur autrui qui découlent des stéréotypes et qui détermineront l'attitude que l'on adoptera face à la personne concernée. Ils procèdent de la généralisation : tout membre du groupe visé par le préjugé est supposé porteur de cette caractéristique négative. Les préjugés nous sont inculqués lors du processus de socialisation et sont par conséquent très difficiles à modifier ou à supprimer.

Par exemple : « C'est parce qu'elles sont douces et gentilles qu'elles ne peuvent pas faire de bonnes directrices » est un préjugé, un jugement émis sur le groupe des femmes.

### 2.3. Discrimination = action

La discrimination est une distinction basée sur des stéréotypes et des préjugés, aboutissant à un comportement négatif à l'égard des membres d'un groupe social. La difficulté réside dans le fait de démontrer que l'inégalité de traitement que subit une personne est due à son appartenance à ce groupe discriminé. C'est un comportement qui refuse à des individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent et ont droit. Les stéréotypes mènent aux préjugés et les préjugés aux discriminations.

Par exemple : « Je ne vais pas engager une femme comme directrice car elle sera trop gentille » est une forme de discrimination.



### 3. Les comportements interdits

En Belgique, 7 comportements sont interdits par la législation antidiscrimination<sup>1</sup>.

| Comportements                   | Définition   | Exemple   |
|---------------------------------|--|---|
| Discrimination directe          | On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique qui est protégée par la loi.  | Votre candidature à un emploi est refusée en raison de votre couleur de peau.   |
| Discrimination indirecte        | Parfois, une règle semble neutre mais en réalité elle désavantage un groupe de personnes. Dans ce cas on parle de discrimination indirecte.  | Un-e employeur-euse octroie une prime pour les travailleur-euse-s à temps plein alors que beaucoup de travailleur-euse-s sont à temps partiel.  |
| Injonction à discriminer        | Donner l'ordre de discriminer.   | Un-e client-e demande au bureau d'intérim de ne pas lui proposer des personnes d'origine étrangère pour certaines fonctions.  |
| Harcèlement                     | Il s'agit de comportements indésirables liés à un des critères protégés, qui portent atteinte à la dignité de la personne et créent un environnement hostile, dégradant, humiliant. Le harcèlement basé sur les critères protégés est une discrimination | Un-e chef-fe de chantier fait à longueur de journée des remarques et des plaisanteries racistes à l'encontre d'un-e ouvrier-ère d'origine étrangère.  |
| Refus d'aménagement raisonnable | La loi impose à l'employeur-euse de rechercher des solutions en termes d'aménagements raisonnables. Autrement dit, des mesures « raisonnables » permettant à une personne handicapée d'occuper un emploi, de suivre des formations,...                   | Suite à un accident du travail, l'employeur-euse refuse d'adapter le poste de travail en mettant en place une chaise et un pc adaptés à l'état de santé de la travailleuse ou du travailleur. |

<sup>1</sup> Les 3 lois fédérales anti-discriminations du 10 mai 2007

| Comportements  | Définition   | Exemple  |
|--|--|--|
| <p align="center"><b>Délit de haine</b></p>  | <p>Des circonstances aggravantes (peines alourdies) sont aussi prévues lorsqu'un des mobiles d'un délit ou d'un crime est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de son origine, de son orientation sexuelle, de son handicap ou de tout autre critère protégé.</p>   | <p>Coups et blessures envers une personne de confession juive.</p>   |
| <p align="center"><b>Incitation à la discrimination, à la haine et à la violence</b></p> | <p>Encourager publiquement des personnes à discriminer ou à commettre des actes de haine et de violence à l'égard d'individus ou de groupes sur base d'un critère protégé est interdit. Pour que l'incitation existe, il faut que les propos soient publics, par exemple via une affiche, des tracts distribués, en présence de témoins via Facebook ou courrier électronique.</p> | <p>Un-e internaute écrit sur un blog que l'homosexualité est contre-nature et incite à frapper ou à exclure les homosexuel-le-s.</p> |

## 4. Les critères protégés par la législation belge

---

Il est légalement interdit de discriminer!

Plusieurs lois et ordonnances interdisent les discriminations et protègent les victimes<sup>2</sup>.

Dix-neuf critères sont protégés par la loi et interdisent de discriminer, les voici :

**La prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, le sexe, l'origine nationale et ethnique, l'ascendance, le handicap, les convictions religieuses et philosophiques, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune, l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale, la langue.**

Afin de mieux vous préparer et appréhender votre entretien d'embauche, nous avons listé une série de questions interdites non exhaustive en lien avec ces critères protégés. Vous pouvez toujours dénoncer ces pratiques auprès de la CGSLB, d'UNIA<sup>3</sup>, de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>4</sup> et du service antidiscrimination d'Actiris inclusive<sup>5</sup>. Les coordonnées de ces différents organismes sont repris en fin de brochure.

---

2 Les lois et ordonnances voir point 7

3 <https://www.unia.be/fr>

4 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr>

5 <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/signaler-une-discrimination-a-l-embauche/>



## 5. 19 Critères... et au moins 19 questions interdites en entretien d'embauche<sup>6</sup>

---

Certaines questions ne peuvent pas être posées par un-e employeur-euse. Si malgré tout le cas se présentait n'hésitez pas à relancer la discussion en demandant un éclaircissement sur l'objectif de cette question. **« C'est une question intéressante. On ne me l'avait jamais posée en entretien... Pouvez-vous m'expliquer en quoi elle est liée au poste ? »**

### 1. Prétendue race

Ce terme de « prétendue race » est repris dans les textes légaux. Cependant, nous ne croyons pas en l'existence de race. Le concept de « prétendue race » n'a pas été défini dans la loi elle-même, de sorte qu'il doit être compris au sens usuel du terme. Le législateur utilise la notion de « prétendue » race afin de se distancier de l'idée qu'il existerait plusieurs races.

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 pouvons avoir différentes religions, différentes langues, différentes couleurs, mais nous appartenons tous à une seule race humaine »** Kofi Annan – diplomate, économiste, homme d'état, homme politique, humaniste, scientifique (1938–2018)

### 2. Couleur de peau

Avec la notion de couleur de peau, on souhaite surtout lutter contre l'intolérance ou la discrimination provenant d'une hiérarchisation des individus sur base de caractères biologiques ou génétiques apparents.

Si un employeur-euse, 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.

---

<sup>6</sup> [https://www.ediv.be/theme/unia2019/situations\\_tools.php?content\\_type=situation](https://www.ediv.be/theme/unia2019/situations_tools.php?content_type=situation)

#### **QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

##### **EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

« Je ne m'attendais pas à ce que vous soyez africain-e avec votre nom »

« Je pense que mes client-e-s ne seront pas à l'aise avec vous et les autres membres de mon équipe non plus d'ailleurs...»

##### **VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :**

« On me dit souvent cela mais sachez que je m'intègre facilement dans des équipes déjà en place et puis il faut un début à tout...quant à vos client-e-s, ils-elles oublieront vite ma couleur de par la qualité de mon travail. »

« Savez-vous que la diversité est une richesse tant humaine qu'intellectuelle dans une entreprise ? »

S'il/elle refuse quand même, demandez-lui de bien vouloir mettre ces arguments par écrit et conservez précieusement ce document qui attestera de votre recherche d'emploi lors d'une convocation à l'Onem et/ou Actiris contrôle.

Afin de ne pas laisser passer ces comportements discriminants, contactez-nous ! En partant, n'oubliez pas de rappeler qu'il est légalement interdit de discriminer sur base de la couleur de peau.

### **3. Nationalité**

On entend par « nationalité » l'appartenance légale d'une personne à un état. Le Petit Robert définit la « nationalité » comme suit : « Existence ou volonté d'existence en tant que nation d'un groupe d'hommes unis par une communauté de territoire, de langue, de traditions, d'aspirations (...) ».

L'employeur-euse a la responsabilité de vérifier si les travailleur-euse-s étranger-ère-s disposent bien d'un permis de travail avant qu'ils-elles n'entrent en fonction, et c'est tout ! Cet élément ne doit cependant pas influencer la sélection des candidatures durant le recrutement, lequel doit s'effectuer sur base des seules compétences.

**QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

**EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

- « Avez-vous la nationalité belge ? Et depuis combien de temps ? »
- « Êtes-vous ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ? »
- « Seriez-vous prêt à prendre la nationalité belge pour obtenir le poste ? »

**VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :**

- « Je suis belge d'origine XXX et, je ne comprends pas votre question... »
- « Est-ce que cela a une incidence pour la fonction ? »
- « Je suis de nationalité XXX et j'ai un permis de travail. Je connais parfaitement les démarches, cela ne vous causera aucun souci. »

## 4. Ascendance

On entend par « ascendance », la « ligne généalogique par laquelle on remonte de l'enfant aux parents, aux grands-parents; ensemble des générations de personnes d'où est issu quelqu'un ».

**QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

**EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

- « J'ai connu une personne qui portait le même nom de famille que vous, elle était juive et vous ? »

**VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :**

- « Est-ce que cela a une incidence pour la fonction ? »
- « Vous savez, c'est très personnel votre question... on m'a appris jeune à ne pas en dévoiler trop sur les questions de religion, d'origine, de politique. Et puis vous verrez qu'au quotidien ces questions n'ont aucun intérêt ! »

## 5. Origine nationale ou ethnique

C'est l'intolérance ou la discrimination vis-à-vis de personnes dont l'origine est liée à un autre État sur base des différences ethnoculturelles entre les individus.

Si la question peut parfois être posée sur un ton sympathique (le-la recruteur-euse pense par exemple reconnaître l'origine de votre patronyme ou votre accent), elle est discriminante et motivée par des préjugés. La question de l'origine du/de la candidat-e n'a bien évidemment rien à faire dans un entretien d'embauche. Connaître l'origine du/de la candidat-e n'a pas d'intérêt au cours de l'entretien car elle n'a aucun lien avec les aptitudes professionnelles du candidat.

#### **QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

##### **EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

- « Retournez-vous dans votre pays pendant les vacances ? »
- « De quelle origine est votre nom de famille ? »
- « D'où vient votre accent ? »

##### **VOUS POUVEZ LUI RÉPONDRE PAR EXEMPLE :**

- « J'aime, comme beaucoup de personnes, voyager et cela ne m'empêchera pas de m'adapter à l'organisation de travail de l'entreprise »
- « Vous savez, nous avons toutes et tous des origines différentes, je suis né.e/ je suis allé à l'école en Belgique. »
- « Vous trouvez que j'ai un accent ? C'est la première fois qu'on me le dit mais cela ne devrait pas avoir d'incidence pour la fonction pour laquelle je postule. »

## **6. Le handicap**

**Un-e travailleur-euse handicapé-e est une personne dont les possibilités d'acquérir 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**<sup>7</sup>. La législation belge confirme le droit à des aménagements raisonnables<sup>8</sup> 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 antidiscrimination.

#### **QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

##### **EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

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

##### **VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :**

- « Pourriez-vous me dire en quoi mon handicap sera un frein pour la fonction pour laquelle j'ai postulé ? Personnellement, je ne vois pas ; je suis motivé-e et prêt-e à m'investir pleinement dans ma fonction. »
- « Le fait d'avoir un handicap n'est pas synonyme d'absentéisme. Je peux comme tout le monde attraper la grippe mais j'ai un système immunitaire et une volonté de travailler à toutes épreuves. »
- « Savez-vous qu'il existe des aides publiques pour aménager mon poste de travail ? »

7 La notion de handicap doit être entendue comme visant des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation des individus à la société sur la base de l'égalité avec les autres

8 Loi du 19 juillet 2007. Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique

## 7. L'état de santé actuel ou futur

On entend par « état de santé actuel ou futur », l'état actuel de maladie physique ou mentale diagnostiqué ou l'état de santé futur ou raisonnablement prévisible. Lors de la visite médicale, l'employeur-euse peut demander un certificat ou un examen médical pour déterminer l'aptitude du-de la candidat-e à travailler mais il-elle n'a pas à connaître dans le détail la condition physique du-de la futur-e salarié-e. Seul le médecin du travail peut déterminer lors de la visite médicale si le-la candidat-e est apte ou non à l'exercice de son activité professionnelle.

### **QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

#### EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :

« Avez-vous des problèmes de santé particuliers ? »

« Êtes-vous souvent malade ? »

#### VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :

« Oui / non mais si c'est le cas, je ne m'absenterai que pour un motif valable. »

« Vous savez, personne n'est à l'abri de tomber malade ou d'avoir un accident à n'importe quel moment de son parcours de vie. »

## 8. L'orientation sexuelle

On entend par « orientation sexuelle » tout ce qui recouvre l'hétérosexualité, l'homosexualité et la bisexualité. Elle est définie par le genre de la personne pour laquelle une personne éprouve de l'attirance et de l'affection, tant physiques qu'émotionnelles, envers une autre du même ou d'un autre sexe. En matière de sexualité, chacun-e est libre de faire ce qui lui plaît. Cette question relève uniquement de la vie privée du-de la candidat-e et n'a aucun lien avec ses aptitudes professionnelles.

### **QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION.**

#### EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :

« Êtes-vous gay/ lesbienne, en couple, etc. ? »

« Que pensez-vous des relations homosexuelles ? »

#### VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :

« Je ne savais pas que mon orientation sexuelle devait faire partie de mon CV, quelle influence pourrait-elle avoir sur l'entreprise ? »

« Cette question concerne la vie privée des personnes. »

## 9. Les convictions philosophiques ou religieuses

On entend par convictions religieuses ou philosophiques les convictions qui concernent l'existence ou non d'un dieu ou de divinités.

La religion relève de la vie privée du-de la candidat-e et n'a strictement rien à voir avec ses compétences. Si la question de la religion en entreprise semble prendre de plus en plus d'importance, la réglementation du travail stipule cependant qu'il est interdit de mentionner l'appartenance religieuse dans l'offre d'emploi, de se renseigner sur la confession lors de l'entretien d'embauche et bien sûr d'évincer un-e candidat-e en fonction de sa pratique.

Les questions concernant les croyances et les pratiques religieuses sont intimes et n'ont pas leur place dans un entretien de recrutement. Les convictions du-de la candidat-e ne regardent que lui, elle et relèvent de la sphère privée. L'employeur-euse ne peut écarter un-e candidat-e du processus de recrutement pour ses convictions religieuses.

**QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION.**

EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :

« Etes-vous chrétien / musulman / juif ... ? »

« La pratique de votre religion a-t-elle des conséquences sur l'exercice de votre travail ? »

« Que pensez-vous du débat sur le voile ? »

VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :

« Ces questions sont totalement déplacées dans le cadre de notre entretien d'aujourd'hui, les questions philosophiques et religieuses ne relèvent pas de mes compétences. »

« Mes convictions religieuses ou philosophiques n'interféreront absolument pas dans la qualité de mon travail. »

## 10. L'âge

On ne peut fixer un âge minimum ou maximum sans raison et l'on ne peut sans raison faire dépendre une décision d'un âge déterminé. Il ne faut pas confondre âge et ancienneté.

Dans la sphère de l'emploi, la distinction 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 : la convention de premier emploi ne s'applique qu'aux travailleurs de moins de 26 ans).

**QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

**EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

« Quel est votre âge ? »

« N'êtes-vous pas trop âgé-e / trop jeune pour ce poste ? »

« Risquez-vous de nous coûter cher avec votre expérience ? »

**VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :**

« Pourquoi me posez-vous cette question ? »

« Je m'adapte facilement à toutes les personnes et cela peu importe leur âge. »

« Si l'on ne regarde que le salaire, je risque de coûter plus cher qu'un-e jeune c'est vrai mais si vous cherchez 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. Ce qui, j'en suis sûr-e, serait dans votre avantage. »

## 11. La fortune (autrement dit : les ressources financières)

On entend par « fortune » le fait de disposer ou non d'une capacité financière, quelle qu'en soit l'origine.

**QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

**EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

« Avez-vous un ordinateur et une connexion à Internet ? Une voiture ? »

« Quel est votre statut actuel ? (au chômage, au CPAS,...) »

« Disposez-vous d'un bon capital ? »

**VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :**

« J'ai la possibilité d'arriver à l'heure et de partir à l'heure. Et s'il faut télétravailler, nous en discuterons le moment venu. »

« Je suis à la recherche d'un emploi ( si vous bénéficiez d'aide à l'embauche n'hésitez pas à le signaler ) »

« À moins de chercher à devenir partenaire financier dans une entreprise, l'état de mon compte en banque ne regarde personne. »

## 12. L'état civil

On entend par « état civil » l'état matrimonial d'une personne. On vous a peut-être déjà posé des questions concernant votre situation familiale, pourtant elles sont bel et bien interdites en entretien d'embauche. Le fait que le-la candidat-e ait des enfants ou compte en avoir, qu'il-elle soit marié-e, divorcé-e ou célibataire, que son conjoint ait un emploi ou non, n'a rien à voir avec ses compétences professionnelles. Ces informations relèvent de sa vie privée et ne peuvent influencer la décision d'embauche ou non du-de la candidat-e.

### QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION

#### EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :

« Quelle est votre situation familiale ? »

« Quel poste occupe votre conjoint ? »

#### VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :

« Je suis étonné-e par ces questions, je ne pense pas que ma situation familiale ait un impact sur mes compétences et la qualité de mon travail dans votre entreprise. »

## 13. Les convictions politiques

On entend par « convictions politiques » le fait d'adhérer à un courant de pensée politique sans pour autant être membre d'un parti politique à part entière.

Les convictions politiques relèvent du privé... sauf évidemment si vous postulez pour travailler dans un parti politique.

### QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION

#### EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :

« Que pensez-vous de la ligne politique du gouvernement ? »

« Pour quel parti votez-vous ? »

#### VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :

« Je ne comprends pas vraiment l'intérêt de ces questions. Je suis ici pour déterminer avec vous si mes qualités professionnelles correspondent au poste pour lequel j'ai postulé. »

## 14. Les convictions syndicales

L'affiliation syndicale et le fait de pratiquer une activité syndicale est également protégée par les lois antidiscrimination. La liberté syndicale est une liberté fondamentale et le-la recruteur-euse ne peut donc pas vous poser cette question sous peine de poursuites pour discrimination syndicale.

### QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION

#### EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :

« Êtes-vous syndiqué-e ? »

« Avez-vous déjà présenté votre candidature aux élections sociales ? »

#### VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :

« La Belgique est un pays où il y a un taux élevé de personnes syndiquées ; mon objectif, en ce moment, c'est de vous convaincre de l'intérêt de ma candidature pour le poste à pourvoir. »

## 15. Les caractéristiques physiques ou génétiques

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

### QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION

#### EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :

« Quel est votre poids actuel ? Et votre taille ? »

« Vous croyez que vous pourriez camoufler votre tache de vin, mes clients risquent de ne pas être à l'aise ? »

#### VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :

« Vous savez, je me sens très bien dans ma peau. Ma motivation et mon dynamisme seront, j'en suis certain-e, très bénéfiques pour votre entreprise malgré mon poids/ma taille. »

« Vous pensez que cette tache de naissance inoffensive risque de mettre mal à l'aise vos client-e-s ? Pourtant je peux vous confirmer qu'elle n'a aucune incidence sur mes compétences et ma motivation à travailler dans votre entreprise. »

## 16. La naissance

Elle désigne la filiation qui lie la personne à l'un de ses parents.

Autrefois, certaines professions ne pouvaient s'exercer que de père en fils ou de mère en fille, uniquement si l'un des parents exerçait ce métier. Par exemple, on devait être fils de notaire pour être notaire. Heureusement, ce n'est plus le cas. Le critère de la naissance comprend également le fait d'être l'enfant d'un-e criminel-le qui ne peut constituer motif de refus d'emploi. On ne peut en aucun cas vous poser ce type de question car cela n'a aucun lien avec vos compétences pour le poste.

### **QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

#### **EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

« Votre nom est XXX. Vous êtes un parent de XXX ? »

#### **VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :**

« Je trouve cette question très indiscrette et ne voit pas le lien avec notre entretien aujourd'hui. Vous savez, on ne choisit pas son nom de famille. »

## 17. L'origine sociale

L'origine sociale fait référence à l'appartenance à une classe sociale déterminée (par exemple la noblesse ou la classe ouvrière). Ce critère protège les individus qui seraient discriminés sur base de leurs origines familiales et de leur réseau social.

« Je viens d'une commune bruxelloise qui a fait la une des médias au moment des attentats terroristes. Depuis, je n'ai plus aucun entretien d'embauche. On ne prend même plus la peine de répondre lorsque j'envoie une candidature. » Myriam, 42 ans

### **QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

#### **EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

« Dans quel quartier avez-vous grandi ? »

« Quelle profession vos parents exercent-ils ? »

#### **VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :**

« Je suis bruxellois-e, mon cursus scolaire, mes expériences professionnelles sont là pour vous prouver que j'ai des compétences qui, je suis certain-e, ont attiré votre attention. »

« Mes parents m'ont élevé en m'inculquant leur conscience professionnelle. »

## 18. La langue

On entend par « langue » le fait de s'exprimer ou non dans une langue déterminée. Par ailleurs, exiger l'absence de tout accent (ex. : accent neutre, ...) pourrait être considéré comme une discrimination sur base de l'origine nationale ou ethnique.

Une exigence par rapport à la langue maternelle, exclurait certaines candidatures de personnes dont, par exemple, le niveau de français ou de néerlandais pourrait suffire à l'exercice de la fonction. Ceci est une discrimination indirecte envers les personnes d'origine étrangère dont la langue maternelle n'est pas le français.

### **QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION**

#### **EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :**

« Le français est-il votre langue maternelle ? »

« Vous avez un accent, d'où vient-il ? »

#### **VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :**

« Je pense que votre question n'a pas lieu d'être pour la fonction pour laquelle j'ai postulé. »

« Il est sympa mon accent, vous ne trouvez pas ? Cela ne devrait pas poser problème pour ce poste et cela ne m'empêchera certainement pas de mener à bien mon travail. »

## 19. Sexe

On entend par « sexe », le fait d'être un homme, une femme, un transgenre ou une personne intersexuée. D'après la jurisprudence européenne, ce critère concerne aussi la distinction qui est faite sur la base de la grossesse, de l'accouchement ou de la maternité. Des discriminations peuvent intervenir bien avant la prise de cours du contrat de travail, elles apparaissent fréquemment dans les offres d'emploi ou lors des entretiens d'embauche.

### QUESTION INTERDITE EN ENTRETIEN, ELLE CONSTITUE UNE DISCRIMINATION

#### EXEMPLES DE QUESTIONS DISCRIMINANTES :

- « Avez-vous des enfants ? Voulez-vous des enfants ? Etes-vous enceinte ou comptez-vous l'être ? »
- « Quel âge ont vos enfants ? Comme vous avez des enfants, voyez-vous un inconvénient à avoir des heures de travail irrégulières ? »
- « Vous avez un trou dans votre CV, est-ce que c'était pour élever vos enfants ou pour une autre raison ? »
- « Recherche femme/homme »

#### VOUS POURRIEZ LUI RÉPONDRE PAR :

- « Oui/ Non. Je n'en suis pas encore là dans mes projets, pour l'instant je me projette dans ma vie professionnelle. »
- « Mes enfants ont... Je suis professionnelle et je respecterai les horaires et le règlement de travail. Toutefois, personne n'est à l'abri d'une urgence ou d'un problème l'empêchant de se rendre au travail. Par exemple, s'il m'arrivait d'avoir un accident domestique, de gagner au Lotto et de partir faire le tour du monde ou un congé de maternité, je vous préviendrai au plus vite de manière à vous permettre de garantir la continuité du service. »
- « Non, je cherchais un boulot malheureusement personne n'a voulu m'engager. Enfin, avant vous »
- « J'ai pu profiter de mes enfants pleinement/ je me suis occupé-e d'une personne malade, il est temps maintenant que je me concentre un peu sur moi et mon projet professionnel. J'ai bien conscience des engagements que cela suppose et je suis prêt-e. De plus, j'ai suivi une formation / appris..... durant cette période, je n'ai pas perdu mon temps. »

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de ces 19 critères protégés par la loi. Il est important de signaler un acte discriminatoire, ne rien dire, ne rien faire : c'est cautionner ! N'hésitez pas à réagir et à venir nous en parler !

## 6. Champs d'application de la législation antidiscrimination

---

1. La sphère de l'emploi:
  - dans le secteur privé ou public
  - dans tous les secteurs d'activité
  - 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 de 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



# 7. Références légales

---

## 1. Directives européennes

- **Directive 2000/43/CE** du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre 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 œuvre 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)
- **Directive 76/207/CEE** du Conseil du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

## 2. Les 3 lois fédérales antidiscrimination du 10 mai 2007

Ces lois interdisent les discriminations directes et indirectes (c'est-à-dire les règles ou les pratiques apparemment neutres qui ont pour effet de désavantager de manière injustifiée certaines catégories de personnes), le harcèlement, l'injonction de discriminer et le refus d'aménagement raisonnable pour les personnes porteur d'un handicap.

Les 19 critères dits « protégés » par la législation antidiscrimination se retrouvent dans les lois fédérales et aussi dans des décrets et des ordonnances :

- **Une loi visant les discriminations dites « raciales » (loi « antiracisme ») :**  
Les 5 critères « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique ;
- **Une loi visant les inégalités entre femmes et hommes (loi « égalité de genre ») :**  
Les critères liés au genre : le sexe et assimilés (la grossesse, l'accouchement, la maternité, la paternité, la comaternité, l'allaitement, l'adoption et la procréation médicalement assistée, l'identité de genre, l'expression de genre, le changement de sexe) ;
- **Une loi visant tous les autres motifs de discrimination :**  
Les critères liés aux autres caractéristiques protégées : le handicap, les convictions philosophiques ou religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, la fortune (les ressources financières), l'état civil, les convictions politiques, les convictions syndicales, l'état de santé, les caractéristiques physiques ou génétiques, la naissance, l'origine sociale, la langue.

### 3. Autres lois pour plus d'égalité

- **Loi du 22 avril 2012 a été modifiée par la loi du 12 juillet 2013** sur la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes : ventilation de certaines données du bilan social au niveau du genre (avantages, heures prestées, temps pleins et partiels, etc.). Rapport d'analyse bisannuel sur la structure de rémunération des travailleurs et des travailleuses de l'entreprise et plan d'actions + classification de fonctions neutre ;
- **Loi du 28 février 2014 – risques psychosociaux au travail** : responsabilité de l'employeur de mettre sur pied un plan d'action pour lutter contre ces risques psychosociaux : l'idée est de voir si les groupes ciblés par la diversité ne sont pas plus soumis à ces risques ;
- **Réglementation du 8 novembre 2016 sur la réintégration des malades de longue durée** ;
- **Loi du 4 février 2020, qui allonge la liste des critères protégés** par la loi du 10 mai 2007. Ainsi, la paternité, la comaternité, l'allaitement, la procréation médicalement assistée, l'adoption et les caractéristiques sexuelles sont de nouveaux critères protégés, assimilés à une distinction fondée sur le sexe.

### 4. Au niveau régional

- **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 ;
- **Le 18 juillet 2008, le Parlement régional bruxellois a adopté trois ordonnances** relatives à la **lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi** dans le secteur privé, dans les administrations régionales (Ministères et Organismes d'Intérêt Public (OIP) et dans les pouvoirs locaux). Une quatrième ordonnance créait le label bruxellois de responsabilité sociétale des entreprises, qui souscrit également aux objectifs de diversité ;
- De plus, le 1er janvier 2018 est entrée en vigueur **l'Ordonnance régionale bruxelloise du 16 novembre 2017** qui permet aux inspecteurs régionaux de réaliser des **tests de discrimination** en matière d'emploi.

## 5. Administration locale

- **Ordonnance du 4 septembre 2008** visant à assurer une politique de diversité dans la fonction publique bruxelloise ;
- **Arrêté du 19 juillet 2012** portant exécution de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise ;
- **Arrêté du 4 mai 2017**. Arrêté du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale accordant une subvention globale d'un million d'euros aux administrations locales bruxelloises, dans le cadre de la politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise ;
- **Ordonnance du 2 février 2017**. Ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux.



## 8. Conventions collectives de travail (CCT)

---

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 n° 22**, concernant l'accueil des nouveaux travailleurs dans l'entreprise et les informations qui doivent obligatoirement être communiquées au-à la travailleur-euse qui entre en fonction ;
- **La CCT n° 25 ter**, concernant l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins ;
- **La CCT n° 26**, concernant les garanties de rémunération des personnes handicapées employées dans un régime de travail normal ;
- **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 n° 82**, concernant les mesures d'outplacement pour les travailleur-euse-s âgé-e-s via la mise en place d'une procédure de reclassement professionnel pour les 45 ans et plus ;
- **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 œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleur-euse-s âgé-e-s dans l'entreprise.



## 9. Qui peut m'aider ?

---

### Contacts utiles

#### Votre organisation syndicale

##### La CGSLB

Le service juridique de la CGSLB constitue à la fois l'épine dorsale et le complément indispensable de l'action syndicale à l'égard des allocataires sociaux et des travailleur-euse-s. Il s'occupe de tous les problèmes liés à la sécurité sociale (pensions, prépensions, allocations familiales, minimum d'existence, accidents du travail, maladies professionnelles, chômage,...) ainsi que de tous les litiges nés des relations du travail. Si aucun règlement à l'amiable n'est possible, nous défendons nos affilié-e-s devant les Cours et Tribunaux du Travail.

##### Secrétariats Bruxelles – Assistance juridique

Bd Baudouin, 9 1000 Bruxelles

[zone.bruxelles@cgsלב.be](mailto:zone.bruxelles@cgsלב.be)

tél. 02 882 13 00

[www.cgsלב.be/fr/secretariats/comtes/brussel](http://www.cgsלב.be/fr/secretariats/comtes/brussel)

##### Cellule diversité

[diversité-bruxelles@cgsלב.be](mailto:diversité-bruxelles@cgsלב.be)

tél. 02 210 01 00

#### Les institutions de service public

##### UNIA (Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances) Place Victor Horta 40, bte 40, 1060 Saint-Gilles, Bruxelles

« Unia est une institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances en Belgique. Unia défend la participation égale et inclusive de tous et toutes dans tous les secteurs de la société. Et veille au respect des droits humains en Belgique. »

tél. 02 212 30 00

[www.unia.be](http://www.unia.be)

**Signalement :**

[info@unia.be](mailto:info@unia.be)

tél. 0800 12 800

**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes Rue Ernest Blerot, 1 – 1070 Bruxelles**

« L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes est compétente pour élaborer, mettre en œuvre et assurer le suivi de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes. »

tél. 02 233 42 65

[www.igvm-iefh.belgium.be](http://www.igvm-iefh.belgium.be)

**Signalement :**

[egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be](mailto:egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be)

tél. 0800 12 800

**Service antidiscrimination d'Actiris Inclusive**

« Le service antidiscrimination d'Actiris Inclusive est un service de 1ère ligne pour les demandeur-euse-s d'emploi. Le Service anti-discrimination reçoit et accompagne les chercheur-euse-s d'emploi qui se sentent discriminés. »

**Signalement :**

[www.actiris.brussels/fr/citoyens/signaler-une-discrimination-a-l-emploi/](http://www.actiris.brussels/fr/citoyens/signaler-une-discrimination-a-l-emploi/)

tél. 0800 35 089 du lundi au vendredi de 9h à 16h30

