



L'AGE DANS LES OFFRES D'EMPLOI

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

11 MARS 2009

1. Introduction

Pour la seconde année consécutive, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (le Centre) a analysé les offres d'emploi publiées dans différents journaux et sur différents sites web, durant une période de deux semaines, au mois de septembre. Pour 2008, les offres d'emploi analysées du côté francophone sont issues des journaux Références et Vlan et des sites web Stepstone, Monster et Le Forem. Du côté néerlandophone, les annonces proviennent des journaux Vacature, Jobat et des sites web Stepstone, Monster et VDAB.

Sur le total de **2798** offres d'emplois, le Centre a dénombré **331** annonces faisant références de manière directe ou indirecte à l'âge. Ce chiffre représente plus de **11 %**. Une extrapolation sur base annuelle donne un total d'environ 8606 offres d'emploi faisant références à l'âge. En 2007, la même analyse avait donné un taux de plus de 7 % et une extrapolation à 6000 offres d'emploi. Le recours au critère d'âge semble donc toujours bien présent dans les offres d'emploi aujourd'hui.

Chaque évocation de l'âge n'implique pas toujours une discrimination sur cette base. Mais, les demandeurs d'emploi plus âgés peuvent se sentir exclus en lisant ces annonces. A côté de cela, certaines offres d'emploi sont explicitement discriminatoires.

La loi anti-discrimination du 10 mai 2007 interdit la discrimination directe et indirecte sur base de l'âge notamment dans les offres d'emploi (article 5, paragraphe 2, 1° et article 14).

En principe, le fait de faire une distinction directe en vertu de l'âge – par exemple, en exigeant un âge minimum ou maximum chez le candidat – peut uniquement être permise si l'âge constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel ces activités sont exécutées. Le critère « âge » doit, en outre, reposer sur un objectif légitime et être proportionnel par rapport à cet objectif poursuivi (article 8). Certaines rares exceptions peuvent être justifiables. Par exemple, ouvrir uniquement à des mannequins de plus de cinquante ans un casting pour faire la couverture d'un magazine destiné aux personnes de cinquante ans et plus.

Lorsque la distinction fondée sur l'âge est indirecte – par exemple, lorsque le recruteur utilise un critère apparemment neutre, tel que « expérience de cinq années maximum », qui pourrait nuire à certaines catégories d'âge ; elle ne peut être admise

que si elle peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires (article 9).

La loi anti-discrimination prévoit aussi qu'une distinction directe ou indirecte sur base de l'âge ne s'analyse pas en une forme de discrimination si cette distinction constitue une mesure d'action positive (article 10).

La loi anti-discrimination stipule également qu'une distinction directe ou indirecte sur base de l'âge ne s'analyse pas en une forme de discrimination si cette distinction est imposée par ou en vertu d'une autre loi (article 11).

Enfin, en matière d'emploi, la loi anti-discrimination mentionne qu'une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires (article 12 § 1).

On le voit, la législation anti-discrimination est complexe, d'autant qu'elle se décline aussi en décrets et ordonnances, et le fait de faire une distinction sur base de l'âge, de manière consciente ou inconsciente, est encore fort ancré dans nos habitudes.

Pourtant, la discrimination sur base de l'âge peut être évitée en apportant plus de soin à la description de profil et à la rédaction des offres d'emploi et en s'interrogeant sur la pertinence de l'âge comme critère de sélection. Au final, ce n'est pas tant l'âge des candidats qui compte mais bien leurs caractéristiques et leurs compétences.

En décrivant précisément les caractéristiques et les compétences attendues chez les candidats dans l'offre d'emploi, une meilleure sélection peut être opérée et l'exclusion sur base de l'âge peut être prévenue (cfr Chap. 5 - Recommandations).

Afin de vous aider à mieux définir vos profils ou de vérifier que vous ne vous trouvez pas devant une annonce discriminatoire sur base de l'âge, le Centre vous propose à côté de ce dossier, un nouvel outil – la check-list « âge dans les offres d'emploi » - qui vous permettra de mieux détecter toute distinction fondée sur l'âge. Après la lecture de ce dossier, rendez-vous sur le site www.diversite.be.

2. Comment l'âge est-il évoqué dans les offres d'emploi ?

Ci-après, le Centre vous donne un aperçu des différentes manières dont l'âge est évoqué dans les offres d'emploi et quelques exemples parlants. Le renvoi à l'âge peut se faire de manière directe ou de manière plutôt indirecte. Dans le tableau, vous trouverez le nombre de fois où chaque type de renvoi a été effectué. Attention ! Chaque renvoi à l'âge n'est pas forcément constitutif d'une discrimination. Afin de vérifier si la distinction fondée sur l'âge que vous avez repérée se fonde sur une base juridiquement acceptable, rendez-vous sur le site www.diversite.be et utilisez la check-list « âge dans les offres d'emploi ».

	Chiffres 2007		Chiffres 2008	
	annonces	%	annonces	%
Evocation directe de l'âge	58	20 %	86	23 %
Renvoi à la carrière ou à la phase de vie	73	25 %	32	8 %
Renvoi à la culture d'entreprise ou à la composition du personnel	70	24 %	44	12 %
Langage et photos utilisés	45	15 %	58	15 %
Caractéristiques du candidat	33	11 %	4	1 %
Expérience minimum / maximum	14	5 %	156	41 %

On remarque que par rapport aux annonces analysées en 2007, les offres qui se centrent sur une demande d'expérience (minimum ou maximum) sont nettement plus fréquentes qu'en 2008.

Dans une moindre mesure, on remarque aussi une présence légèrement plus fréquente des annonces qui évoquent directement l'âge.

Par contre, on voit que moins d'annonces se centrent sur la carrière et la phase de vie, la culture d'entreprise et la composition du personnel et les caractéristiques du candidat.

2.1. Evocation directe de l'âge

Jeune femme de 20 à 35 ans
Maximum 30 ans
Jeunes collaborateurs dynamiques
Minimum 40 ans
Minimum 25 ans
Young guy, young woman
Jeune homme
Recherchons jeunes
Engage jeune homme

En principe, il est interdit de faire référence directement à l'âge des candidats sauf si l'âge est une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour exercer l'emploi proposé ou si un critère d'âge a été fixé légalement, éventuellement dans le cadre d'une action positive, ou dans le cadre d'objectifs légitimes de politique d'emploi ou du marché du travail.

Pour plus d'informations, consultez la check-list « âge dans les offres d'emploi » sur le site www.diversite.be.

2.2. Renvoi à la carrière ou à la phase de vie

Vous avez un diplôme d'études supérieures en main (ou presque)
Démarrez votre carrière ...
Vous êtes titulaire, depuis peu d'un diplôme ...
Cette annonce vous offre une bonne occasion d'avoir une première expérience ...

Ces renvois à la carrière ou la phase de vie des candidats sont inquiétants car ils se centrent sur le début de carrière et concernent ainsi exclusivement le groupe des « jeunes ». Ce n'est qu'en faisant apparaître explicitement dans l'annonce que l'emploi ne s'adresse pas qu'aux « jeunes » (par exemple, si la mention est faite que le poste vacant est ouvert à tous les candidats quel que soit leur âge) que l'on pourra éliminer tout risque de discrimination.

Pour plus d'informations, consultez la check-list « âge dans les offres d'emploi » sur le site www.diversite.be.

2.3. Renvoi à la culture d'entreprise ou à la composition du personnel

Une jeune entreprise

Une équipe dynamique, jeune et motivée

Équipe jeune et dynamique

Une équipe d'une centaine de jeunes collaborateurs

Ambiance jeune et dynamique

Une équipe jeune, moderne et dynamique

Une entreprise internationale jeune et dynamique

Un environnement de travail jeune

En principe, le fait de parler d'une entreprise ou d'une équipe de travail « jeune » n'implique pas forcément une distinction fondée sur l'âge du candidat sauf si l'on peut déduire du reste de l'offre (contenus, illustrations, contexte, ...) que l'employeur est uniquement à la recherche de candidats d'une certaine catégorie d'âge.

Pour plus d'informations, consultez la check-list « âge dans les offres d'emploi » sur le site www.diversite.be.

2.4. Langage et photos utilisés

Le contexte global de l'annonce est important. La somme de tous les éléments de l'annonce (langage utilisé, illustration, style, ton, ...) est importante. La combinaison de ces différents éléments peut faire apparaître qu'une annonce s'adresse plutôt à un certain groupe d'âge.

Vous trouverez plus loin (page 6) un exemple d'annonce qui peut introduire une distinction sur base de l'âge.

Ces éléments ne sont pas synonymes de comportements discriminatoires. Ils n'indiquent pas nécessairement qu'une distinction est faite en vertu de l'âge. Pourtant, ils peuvent donner l'impression que les plus candidats plus âgés ne sont pas les bienvenus. Cet écueil peut être facilement évité en portant plus d'attention aux illustrations (ex. : choisir plutôt des photos présentant des employés de toutes les catégories d'âge) et au langage utilisés (ex. : préférer une formule comme « entreprenant et dynamique » plutôt que « présentation jeune »).

Pour plus d'informations, consultez la check-list « âge dans les offres d'emploi » sur le site www.diversite.be.

2.5. Caractéristiques du candidat

Openminded

Avec de la présence

D'allure sportive

On demande parfois, dans les offres d'emploi, de joindre une photo d'identité récente à la lettre de motivation. Ceci peut être un indice du fait que l'âge ou l'apparence (juvénile) des candidats sont prises en compte au moment de la sélection des candidatures.

Sauf si l'on peut déduire du contenu et du contexte de l'offre que l'employeur recherche uniquement des candidats d'une certaine catégorie d'âge, une telle indication n'implique pas forcément une distinction fondée sur l'âge. Il est naturellement permis aux employeurs de formuler des exigences pertinentes pour la fonction. C'est d'ailleurs ce qui est visé par l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge : recruter sur la base de qualifications et de compétences objectives et pertinentes pour la fonction, et non sur la base de l'âge (à moins qu'une raison juridiquement acceptable ne le justifie).

Pour plus d'informations, consultez la check-list « âge dans les offres d'emploi » sur le site www.diversite.be.

L'annonce ci-dessous est un exemple d'une annonce dans laquelle aucune distinction fondée sur l'âge interdite n'est faite. Mais, l'illustration utilisée donne l'impression qu'elle ne s'adresse qu'aux jeunes. Elle donne l'impression que les candidats plus âgés ne sont pas les bienvenus.



**Etre son propre patron
au sein d'un groupe?
C'est possible**
à [REDACTED]

Nous, nous avons choisi de bénéficier

- d'un accompagnement professionnel
- d'une infrastructure adaptée
- d'un soutien logistique

faites comme nous, parlez-en avec [REDACTED]

[REDACTED] vous offre la possibilité de gérer un point de vente de presse en tant qu'indépendant. Votre apport se limite au dépôt d'une garantie. Envoyez-nous votre lettre de motivation et c.v. sur base desquels nous vous inviterons à une première entrevue. [REDACTED]

2.6. Expérience minimum et maximum

Expérimenté (3 à 7 ans)

Comptable expérimenté / minimum 6 ans d'expérience

5-10 years experience

At least 8 years experience in a similar role

Maximum 1 an d'expérience

Minimum 10 ans d'expérience

A minimum of 5-10 years's direct and relevant experience

2 à 3 nas maximum d'expérience

Possédant une expérience d'une dizaine d'années

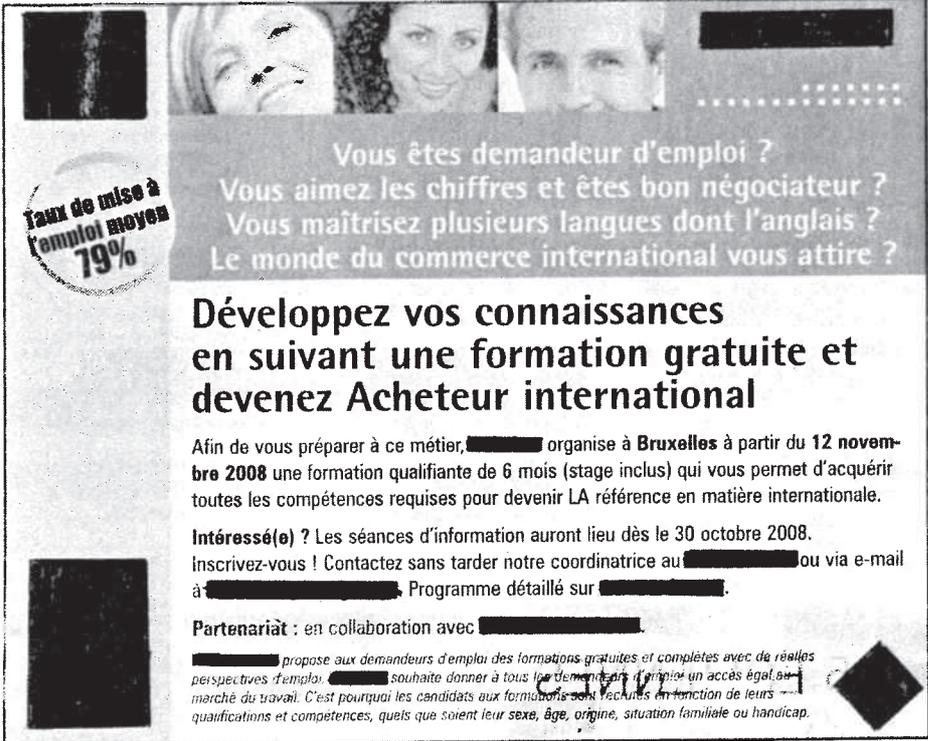
Dans de nombreuses offres d'emploi, un minimum ou un maximum d'expérience est exigé. Pour autant que l'expérience minimum demandée reste en corrélation avec le contenu du job, on peut considérer qu'il s'agit alors d'une exigence légitime. Il en va tout autrement lorsque l'on parle d'une expérience maximum du candidat. Ici, il est bien question d'une distinction sur base de l'âge parce que la personne qui aura le plus d'expérience sera a priori exclue. Cette pratique qui peut constituer une discrimination indirecte n'est admise que si elle est justifiée de manière objective et raisonnable.

Beaucoup d'employeurs excluent les demandeurs d'emploi plus âgés avec plus d'expérience. En effet, les employeurs redoutent que de tels employés trouvent trop peu de défis à relever et quittent dès lors rapidement l'entreprise. Cette représentation occulte le fait qu'il arrive que quelqu'un avec beaucoup d'expérience souhaite éventuellement une fin de carrière plus calme ou recherche un job avec moins de responsabilités à assumer.

Pour plus d'informations, consultez la check-list « âge dans les offres d'emploi » sur le site www.diversite.be.

3. Exemples d'annonces non discriminatoires

Ci-après, quelques exemples d'offres d'emploi neutres par rapport au critère « âge » et qui donnent une image claire et précise de ce qui est attendu des candidats. Mentionner explicitement qu'aucune distinction ne sera faite en vertu de l'âge est un atout supplémentaire pour inciter les demandeurs d'emploi plus âgés à postuler.



Taux de mise à l'emploi moyen 79%

Vous êtes demandeur d'emploi ?
Vous aimez les chiffres et êtes bon négociateur ?
Vous maîtrisez plusieurs langues dont l'anglais ?
Le monde du commerce international vous attire ?

Développez vos connaissances en suivant une formation gratuite et devenez Acheteur international

Afin de vous préparer à ce métier, [redacted] organise à **Bruxelles** à partir du **12 novembre 2008** une formation qualifiante de 6 mois (stage inclus) qui vous permet d'acquérir toutes les compétences requises pour devenir LA référence en matière internationale.

Intéressé(e) ? Les séances d'information auront lieu dès le 30 octobre 2008. Inscrivez-vous ! Contactez sans tarder notre coordinatrice au [redacted] ou via e-mail à [redacted]. Programme détaillé sur [redacted].

Partenariat : en collaboration avec [redacted].

[redacted] propose aux demandeurs d'emploi des formations gratuites et complètes avec de réelles perspectives d'emploi. [redacted] souhaite donner à tous les demandeurs d'emploi un accès égal au marché du travail. C'est pourquoi les candidats aux formations sont recrutés en fonction de leurs qualifications et compétences, quels que soient leur sexe, âge, origine, situation familiale ou handicap.

██████████, grossiste et détaillant en viande, poisson, gibier et volaille, légumes, fruits, charcuterie, crèmerie, etc. (spécialisé en livraisons pour restauration) est depuis plus de 45 ans présent sur le marché belge.

Dans nos deux cash&carry à ██████████ et à ██████████ vous trouverez une vaste gamme de produits de qualité à un prix concurrentiel.

Expérience et service clientèle sont nos atouts.

██████████ compte 4 500 clients professionnels.

Pour notre cash&carry ██████████, nous recherchons pour engagement immédiat:

Employée comptable (t/m)

Fonction : • Gestion journalière de la comptabilité
• Encodage des banques
• Encodage des achats
• Suivi des paiements fournisseurs et clients
• Passage des opérations diverses
• Réconciliation
• Diverses tâches administratives

Profil : • Gradué en comptabilité, bachelor ou master à orientation économique
• Débutant ou expérimenté
• La connaissance du néerlandais est un atout
• Ordonné, précis et résistant au stress.

Offre : • Travail plein-temps (y compris 1 samedi sur 2)
• Travail motivant au sein d'une société en pleine expansion
• Stage de formation au guichet
• Possibilités d'évolution suivant les capacités
• Rémunération selon votre engagement et responsabilités
• Avantages extra légaux (chèques-repas + assurance groupe)

Merci d'adresser votre lettre de motivation et votre C.V. à l'attention de ██████████

E-mail ██████████

4. Recommandations

Cette recherche, certes limitée, montre, malgré tout, que l'âge reste encore et toujours un critère utilisé lors de la sélection de candidats. La distinction sur base de l'âge est largement répandue alors qu'elle est le plus souvent interdite. Selon les données du Centre, il ressort que le critère « âge » est un des critères pour lequel il est le plus souvent sollicité chaque année. Et, parmi tous les signalements de discrimination fondés sur l'âge, un tiers de ceux-ci concerne le processus de recrutement et de sélection.

C'est pour cette raison que nous souhaitons attirer l'attention de toutes les parties concernées - employeurs, intermédiaires et syndicats - sur la discrimination sur base de l'âge lors du recrutement et de la sélection. Celle-ci pourrait être évitée en respectant les quelques règles simples.

4.1. Pour les employeurs

- Eviter de se référer à l'âge des candidats ou d'utiliser des descriptions comme « jeune d'esprit » mais définir de manière précise quelles caractéristiques et compétences sont attendues chez les candidats : « flexible », « capable de travailler en équipe », « entreprenant », etc. Ceci permet une meilleure sélection et de prendre une décision fondée sur les caractéristiques et les compétences demandées aux candidats tandis que la question de leur âge est évacuée.

- Ceci est également valable quand l'employeur travaille en collaboration avec un bureau de sélection ou une agence d'intérim. L'employeur doit décrire le profil recherché de manière la plus claire possible sans se référer au critère « âge ». L'employeur ne peut en aucun cas donner une injonction de discriminer.

- Les responsables « diversité » ou les cellules « diversité » des grandes entreprises peuvent jouer un rôle actif dans la lutte contre les discriminations sur base de l'âge lors des recrutements, par exemple, en aidant à la rédaction des offres d'emploi. Dans les plus petites structures, le responsable des engagements peut aussi aider la direction à être attentive à la gestion de la diversité de l'équipe de travail.

4.2. Pour les bureaux de sélection et les agences d'intérim

- Les bureaux de sélection et les agences d'intérim doivent inviter leurs clients à se tourner vers les meilleurs collaborateurs potentiels même si ceux-ci sont plus âgés. Les intermédiaires doivent, en concertation avec leurs clients, rédiger les profils correspondants aux caractéristiques et aux compétences attendues du nouveau collaborateur de manière précise mais non discriminatoires.

- Quand les clients donnent pour mission de discriminer via une annonce, les bureaux de sélection et les agences d'intérim doivent refuser d'y donner suite

et informer leurs clients. Les bureaux de sélection et les agences d'intérim peuvent notamment rappeler que leur responsabilité est engagée en tant qu'intermédiaires.

- Les collaborateurs des bureaux de sélection et des agences d'intérim doivent être formés des implications de la législation anti-discrimination sur leur cadre de travail.

4.3. Pour les canaux de recrutement

- Les journaux, hebdomadaires et sites web plaçant des offres d'emploi dans leurs colonnes doivent examiner les demandes avant leur publication en veillant à la législation anti-discrimination et en prenant éventuellement le cas échéant leurs responsabilités (refus de publication).

- Les collaborateurs concernés doivent être formés des implications de la législation anti-discrimination sur leur cadre de travail (formation interne, circulaires, ...).

4.4. Pour les syndicats

- La discrimination sur base de l'âge est aussi l'affaire des délégués syndicaux. Ils sont souvent dans les premiers à être mis au courant de l'ouverture de nouveaux postes et peuvent le cas échéant corriger le tir dans la définition du profil.

- Dans la formation des délégués syndicaux, une attention supplémentaire doit être consacrée à la discrimination sur base de l'âge et ce à côté des autres formes de discrimination. Dans ce cadre, une collaboration avec le Centre peut toujours être envisagée.

La check-list « âge dans les offres d'emploi », sur le site www.diversite.be, peut aussi offrir aux employeurs, intermédiaires, syndicats et candidats, une série plus détaillée de conseils pratiques se rapportant à une série de situations concrètes.

5. Le Centre et le critère « âge »

Nous espérons que ces recommandations, notamment à destination des employeurs et des intermédiaires, pourront avoir un impact positif pour une politique de recrutement plus égalitaire en matière d'âge.

Avec la check-list « âge dans les offres d'emploi » disponible sur le site www.diversite.be, le Centre fournit aussi un nouvel outil qui permettra à chacun d'objectiver l'offre d'emploi qu'il doit rédiger ou qu'il a devant les yeux en terme d'âge.

A ce jour, la législation anti-discrimination en rapport avec l'âge est d'application depuis six ans. Dans le souci de laisser aux différentes parties le temps de s'adapter à cette nouvelle législation, le Centre a jusqu'à présent toujours mis de côté les poursuites judiciaires.

Toutefois, il est clair qu'à l'avenir, le Centre interviendra de manière plus sévère à l'égard des situations de discrimination avérées sur base de l'âge.

Si, en tant que demandeur d'emploi, vous constatez que des annonces s'adressent uniquement aux jeunes (ou aux personnes âgées), nous vous invitons néanmoins à postuler.

Si, dans l'annonce, il est fait état d'une personne de contact, demandez-lui la motivation justifiant l'utilisation de telles conditions.

Si vous êtes refusé sur base de l'âge, n'hésitez pas à prendre contact avec le Centre.

Les offres d'emploi discriminatoires peuvent toujours être communiquées au Centre. Ce dernier les examinera de manière individuelle et ce en garantissant l'anonymat du plaignant.

Vous pouvez contacter le Centre par mail epost@cntr.be ou par téléphone via la ligne verte **0800 / 12 800**. Les signalements de discriminations peuvent également nous être communiqués via notre site web www.diversite.be.

Vous souhaitez obtenir plus d'informations au sujet de cette étude ou de la « check-list âge » ?

Contactez notre service « communication » :

Contact presse

Eef PEETERS - 02 212 30 05 - 0498 77 10 46 - eef.peeters@cntr.be

Vous souhaitez obtenir plus d'informations au sujet de la discrimination sur base de l'âge dans le processus de recrutement et de sélection? Prenez contact avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

02 212 30 00 – numéro vert 0800 / 12 800 – epost@cntr.be – www.diversite.be