

Auteure : Anne-Claire Orban

Analyse

Novembre 2019

Un quart de seconde pour la discrimination

Au départ, il y a un jeu. A la fin, ce sont des centaines de personnes discriminées chaque jour sur le marché de l'emploi. Et le tout, en un quart de seconde... Heureusement, la Belgique lance enfin un plan national de lutte contre le racisme !

« Imaginez : vous vous préparez à engager une nouvelle personne dans votre entreprise. Il s'agit d'un CDI temps plein. Vous travaillez en open-space, ni trop près, ni trop loin les uns des autres. Le service administratif a déjà trié les candidatures et sélectionné huit profils répondant parfaitement aux critères du poste. Ces huit personnes ont des compétences égales. Vous savez peu de choses sur ces personnes mis à part qu'il s'agit : *d'un anglais BCBG de 21 ans ; d'une liégeoise de 45 ans ; d'une jeune marocaine ; d'une belge de 28 ans ; d'un turc de 36 ans ; d'une personne non voyante ; d'un sénégalais de 30 ans ; et d'une belge de 40 ans en surpoids*. Vous devez pourtant faire un choix. »

« IMPOSSIBLE !! » s'exclament la plupart des employeurs présents ! « Comment faire un choix avec si peu d'informations ? ». C'est pourtant là le but de l'exercice : prendre conscience que l'on fait des choix, avec très peu d'informations, répondent les animateurs. Et de fait, peu à peu, les discussions s'entament en petits groupes :

« On pourrait prendre la marocaine, ils en veulent dans cette culture-là »
« Un jeune d'office, il nous faut quelqu'un de motivé et dynamique ! »
« Aïe, une femme de 28ans... »
« Oh non, pas un jeune BCBG »
« Une personne non voyante, elle doit être motivée celle-là. Et puis, elle nous rapportera des subsides »

Les choix se précisent doucement.

Peu à peu, les participant-e-s reçoivent plus d'informations sur les candidats (« sent la cigarette », « polyglotte », « arrivé depuis peu en Belgique », « porte le foulard », « possède un GSM 3310 », « noir de peau », « bon réseau en Turquie », « a besoin de manger toutes les deux heures », « raconte sa vie en détails », etc.). Ils ont le loisir de modifier leur choix ou non en fonction des informations supplémentaires.

Aucun employeur ne se gêne pour éliminer les profils les plus âgés, et ce, de façon ostentatoire. L'âge reste pourtant un critère

protégé par la loi anti-discrimination. Curieusement, discriminer selon l'âge d'une personne semble tout à fait correct, voire nécessaire, pour les employeurs participant à l'activité : « Les jeunes sont plus disposés à faire des concessions », « ils sont plus impliqués », « on peut les presser comme des citrons » ajoute l'un sous forme de blague...

La personne non voyante fait débat : certains la choisissent justement pour « lui donner une chance », activant ici la logique de discrimination positive. D'autant plus « qu'elle doit être motivée car cela doit être difficile pour elle de trouver de l'emploi ! ». D'autres jugent cela plus compliqué « il faudrait alors aménager quelque chose pour elle, je ne sais pas si ce sera possible ».

On entend également des jugements comme « ah il fait un sport de compétition, c'est bien ça ! » sous-entendu « Il sera productif et compétitif dans sa fonction ! » ou encore « Ah non, pas une écologiste ! ».

La plupart du temps, les participant-e-s se basent essentiellement sur des atouts professionnels (maîtrise de plusieurs langues, réseau développé, ...) pour justifier leur choix. Les discriminations sur base des critères protégés, mis à part l'âge, ne s'énoncent que très peu.

Notons que, à côté des préjugés racistes, jouent également dans les choix des employeurs, les biais de confirmation et de similitude. Le biais de confirmation s'explique par le fait qu'une personne tendra à confirmer son choix en privilégiant les informations cohérentes avec ce dernier et à écarter les informations jouant en défaveur de ce choix. En d'autres mots et par rapport à notre jeu des candidatures, toutes les informations reçues au fur et à mesure sur un candidat choisi seront interprétées comme principalement positives, confirmant le choix de ce candidat au poste. Il y a plutôt tendance à confirmer son premier choix plutôt que de le remettre en question.

Le biais de similitude quant à lui pousse les participants au jeu, donc les employeurs, à

préférer les candidats similaires à eux-mêmes, ou en tout cas, moins différents. Lorsque l'on connaît la couleur de peau et le sexe de la majorité des membres des organes décisionnels et des équipes RH, on comprend comment ce dernier biais, renforcé par celui de confirmation, participe à la création d'un marché du travail discriminatoire.

Discriminations assumées ou cachées

Dans les énoncés des employeurs, il semblerait que certaines informations soit considérées comme *banales* et donnent lieu à des préjugés jugés *acceptables* (« Si elle possède un GSM 3310, c'est qu'elle est tout à fait déconnectée et ne saura pas utiliser les nouvelles technologies »). Par contre, jamais aucune remarque ne s'énonce quant aux informations jugées *sensibles* comme le port du foulard, la couleur de peau, la nationalité, etc.

Lorsqu'une telle information liée à l'origine, la nationalité, ou la conviction (bref, des critères renvoyant à l'étrangeté d'une personne) est divulguée, un blanc, le silence. Les uns et les autres accusent l'information un quart de seconde. Un quart de seconde où les images mentales se forment. Un quart de seconde où émergent dans la conscience tout un tas d'imaginaires collectifs, issus d'une longue histoire de domination du peuple européen sur le monde. Un quart de seconde où les préjugés surgissent et où, pour une raison ou l'autre, l'employeur préférerait, même inconsciemment, de pas avoir à inclure une personne jugée d'origine étrangère dans son équipe. Ce quart de seconde a des conséquences lourdes lors du processus de recrutement et forme un des piliers du racisme structurel qui sévit dans notre société.

Les recommandations nationales

Ce climat discriminatoire, permettant notamment la création d'un marché 3D (*dirty, demanding, dangerous jobs*)¹ et alimentant l'ethnostratification, est de plus en plus mis en lumière. Comment réduire les discriminations dans le marché de l'emploi ? Comment minimiser l'impact de ce « quart de seconde » dévastateur ?

¹ Voir l'analyse « Qu'est-ce que l'ethnostratification ? » <http://www.bepax.org/publications/analyses/qu-est-ce->

Différents acteurs se sont penchés sur la question et la coalition NAPAR² (dont Bepax fait partie avec 55 autres organisations) vient d'élaborer un plan national innovant de lutte contre le racisme en Belgique.

De manière générale, la coalition insiste pour que les employeurs ne se basent que sur les compétences des individus et sur leur attitude professionnelle ou non. Et les premiers à devoir donner l'exemple pour renverser les préjugés sur le professionnalisme des employés considérés comme « étrangers » sont les institutions du service public. La coalition insiste également pour qu'un meilleur dispositif de contrôle des discriminations sur le marché de l'emploi soit mis en place, ainsi que des sanctions plus lourdes.

Parmi les nouveautés, citons les « mystery shopping » et les « testing », ainsi qu'une nouvelle procédure de preuve des discriminations.

- Les « visites mystère » ou « Mystery shopping » pour contrôler la neutralité et l'impartialité des fonctionnaires et des employés du privé en contact avec la population, peu important leurs convictions propres. Est défendu le principe de neutralité inclusive, où la neutralité porte sur l'attitude d'une personne et non sur son aspect vestimentaire. Cela signifie que la coalition demande que les fonctionnaires et employés puissent porter des signes convictionnels et qu'ils adoptent une attitude professionnelle neutre et un service impartial et équitable envers tous les citoyens. Ce mécanisme permet de garantir la professionnalité des services rendus, de rassurer l'employeur, de sanctionner dans le cas d'infraction, sans pour autant restreindre les libertés constitutionnelles des employés.

- Des testing réactifs et proactifs (appels téléphoniques) pourront être utilisés sur le marché de l'emploi et le marché locatif par les différents organismes de contrôle. Depuis 2018 et jusqu'alors, ces mécanismes ne pouvaient être utilisés qu'à la suite d'une plainte ou d'un signalement (réactifs) et uniquement lors de la première phase du recrutement. La coalition demande que les inspecteurs puissent prendre

[que-l-ethnostratification-une-question-en-trois-dimensions.0001041.html](http://www.bepax.org/publications/analyses/qu-est-ce-que-l-ethnostratification-une-question-en-trois-dimensions.0001041.html)

² National Action Plan Against Racism

l'initiative d'utiliser cette technique d'enquête (ainsi que les mystery shopping) sur base de leur propre analyse des risques de discriminations dans une institution et sans autorisation préalable de l'auditeur du travail ou d'un procureur, et sans attendre une plainte ou un signalement. La coalition demande à ce que ces testings puissent servir de preuves de discriminations lors de procédures judiciaires.

- La coalition demande également un renforcement des sanctions existantes et la possibilité de condamner une personne sur base de faits de discrimination, en éliminant la nécessité de « prouver l'intention de discriminer » comme c'est le cas actuellement. Une personne pourra être sanctionnée sur base des faits seulement. Et si la preuve d'une intention manifeste de discriminer est amenée, elle sera considérée comme une circonstance aggravante.

Au départ, cela était un jeu. Mais le « jeu des candidatures » est pourtant bien réel. Les mécanismes poussant à choisir tel ou tel profil de candidat restent identiques car les « participants » à une séance de sensibilisation un jour sont tout simplement les « employeurs » sur le marché du travail le lendemain.

Ces « quart de seconde » renforcés par les biais de confirmation et de similitude, premières étapes de la discrimination, auront des

répercussions bien plus grandes car le plan national de lutte contre le racisme s'attaque activement à réduire les discriminations dans le monde de l'emploi. Les nouveaux dispositifs de contrôle et de sanction seront, nous l'espérons, mis en place au plus vite. Enfin, les discriminations seront visibilisées et plus aucun recruteur ne pourra dire qu'il ne savait pas !

Auteure :
Anne-Claire Orban