

Madame, Monsieur le/la responsable des ressources humaines,
le service diversité a un exercice pour vous:
**serez-vous capable de repérer toutes les discriminations présentes
dans cette offre d'emploi ?**

RESPONSABLE DIVERSITÉ (H/F) | BOUGE

Chargée de projet (3232102)

- Vous donnez des formations sur le thème de la diversité
- Vous mettez en place des outils de lutte contre les discriminations au travail
- Vous sensibilisez sur les discriminations présentes dans les offres d'emploi

VOTRE PROFIL

ETUDE	DOMAINE
Master académique	Domaine non précisé ou droit

EXPÉRIENCE	DURÉE	SECTEUR
Formatrice	6 ans	Tout secteur confondu

LANGUE	NIVEAU
Français	Langue maternelle
Néerlandais	Très bonne connaissance

PERMIS DE CONDUIRE
[B] Véhicules < 3,5 tonnes et 8 places maximum et votre véhicule personnel

DESCRIPTION LIBRE

- Vous vous exprimez aisément en public et avez une bonne orthographe
- Vous êtes flexible et dynamique
- Vous êtes prêt à porter des charges lourdes
- Vous devez adhérer aux valeurs de la CSC

VOTRE CONTRAT

- Contrat à durée indéterminée
- Régime de travail : Temps plein, disponibilité en week-end et en soirée
- Heures/sem : 38h00
- Commentaire additionnel : vous avez moins de 25 ans

POSTULER/CONTACT

Service CSC Diversité

Chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge BELGIQUE

Email : diversite@acv-csc.be

Les candidatures (lettre de motivation + CV + photo) doivent parvenir avant le 21 mars 2022 à l'adresse mail ci-dessus.

Êtes-vous parvenu.e. à retrouver toutes les discriminations

présentes dans les offres d'emploi ?

Voici quelques-unes des principales discriminations qui ont pu retenir votre attention, à savoir les discriminations sur base

- **Du sexe** : ici, nous avons rédigé notre candidature comme si elle s'adressait à une femme, ce qui est interdit. Même si l'un des sexes est surreprésenté dans votre secteur, vous devez rester neutre. Privilégiez le terme « du candidat » plutôt que du « il », qui peut donner l'impression qu'on cherche uniquement des candidats masculins.
- **De l'orientation sexuelle** : le « H/F » a tendance à mettre de côté les personnes qui ne se retrouvent pas dans le schéma binaire homme et femme. Vous pouvez mentionner « H/F/X » ou même mieux, rien du tout puisque le titre de l'offre ne doit pas spécifier le genre.
- **De la langue ou la nationalité** : vous ne pouvez exiger dans votre offre d'emploi qu'un candidat ait pour langue maternelle le français. Par contre, vous êtes en droit d'attendre qu'il soit capable de s'exprimer correctement dans la langue souhaitée. C'est la même logique pour la nationalité. Sauf exceptions légales, vous ne pouvez demander qu'un candidat soit belge mais ce dernier doit être, en revanche, en possession d'un permis de travail valide.
- **De la fortune** : la mention « disposer d'une voiture » n'est bien sûr pas illégale mais elle vaut la peine qu'on se questionne : le travailleur est-il amené à se déplacer fréquemment ? La fonction et ses missions ne sont-elles pas accessibles en transport en commun ? Il faut bien s'assurer que cette condition d'accès réponde à une véritable nécessité dans la fonction, au risque sinon, d'exclure toute une série de profils intéressants.
- **De l'âge** : vous ne pouvez, en principe, pas faire d'exclusion sur base de l'âge sauf si celle-ci se justifie légalement, comme par exemple pour l'impulsion – 25 ans. À l'inverse, exiger une expérience professionnelle trop importante (ici, 6 ans) sans qu'elle ne soit justifiée, peut être considéré comme une discrimination sur base de l'âge. Ne pensez-vous pas que le candidat soit suffisamment qualifié après 3 ans d'expérience professionnelle ?
- **De la santé ou du handicap** : si le travail nécessite une bonne condition physique comme le fait de pouvoir porter des charges lourdes, il est bien sûr important de le mentionner. Maintenant, vous pouvez toujours nuancer en indiquant que des aménagements raisonnables peuvent être mis en place, surtout si cette tâche est en réalité accessoire.
- **De la conviction politique, philosophique, religieuse ou syndicale** : dans ce cas-ci, il n'est pas interdit de demander au travailleur d'adhérer aux valeurs de la CSC car elle relève des entreprises de tendance, comme un parti politique ou une organisation religieuse. Si ces convictions ne définissent pas l'identité de votre entreprise, alors ne le mentionnez pas.
- **Des caractéristiques physiques ou génétiques** : obliger un candidat à envoyer sa photo d'identité n'a pas lieu d'être puisque, sauf exceptions légales, l'apparence physique n'a aucun lien avec les compétences des candidats.

Quant aux exigences relatives au diplôme universitaire, il ne s'agit pas d'un critère protégé par la loi mais ce dernier limite forcément le nombre de candidats. Pourtant, les bacheliers ou les personnes ayant acquis de l'expérience professionnelle ailleurs pourraient avoir les compétences nécessaires pour accomplir la fonction. Notre conseil : pourquoi ne pas mentionner qu'un bachelier est nécessaire mais que la possession d'un master est un atout ?

Si la problématique des discriminations à l'emploi vous tient à cœur, il est toujours possible d'insérer dans votre offre d'emploi une clause de diversité qui indique par exemple que votre entreprise « favorise l'égalité des chances dans le respect de la diversité, avec un bon équilibre entre les hommes et les femmes, les personnes d'âges différents et d'origines culturelles différentes. Aussi, elle encourage tout un chacun à répondre à cette offre d'emploi ».

Comme vous avez pu le voir, le domaine des discriminations est une histoire de nuance où elle peut être justifiée dans une situation et pas dans une autre. L'objectif de cet exercice est surtout de vous amener à vous questionner : est-ce que cette exigence me semble justifiée ? En cas de doute, vous pouvez toujours prendre contact avec le service diversité de la CSC : diversite@acv-csc.be

