

Un outil web consacré à la discrimination fondée sur l'âge dans les offres d'emploi

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme lance un outil web pour évaluer si une offre d'emploi est discriminatoire ou pas. L'outil web « âge dans les offres d'emploi » consiste en une check-list qui offre un premier avis sur le caractère potentiellement discriminatoire ou pas d'une annonce. La check-list a été établie à partir d'un outil développé aux Pays-Bas par l'Expertisecentrum Leeftijd. Le Centre s'est occupé d'adapter cet outil au contexte belge.

« Cet outil offre la possibilité aux employeurs, mais aussi aux candidats-travailleurs et éventuellement à d'autres personnes intéressées, de saisir la compatibilité ou non de certaines définitions de profils avec l'interdiction de discriminer sur base de l'âge », explique Edouard Delruelle, directeur francophone du Centre.

La check-list ne demande que quelques minutes et peut être utilisée de manière totalement anonyme. Elle comprend deux parties. La première vise à examiner, étape par étape, l'existence ou non d'une distinction, directe ou indirecte, fondée sur l'âge dans une offre d'emploi. Si c'est en effet le cas, la seconde partie propose de vérifier s'il y a une raison juridiquement acceptable qui peut justifier cette distinction de la part de l'employeur.

Qu'un tel outil web consacré à la discrimination fondée sur l'âge soit nécessaire, s'explique par le nombre de plaintes de victimes de discriminations basées sur l'âge et le nombre de questions de la part des employeurs que reçoit le Centre : en 2008, il est question de 105 plaintes. Plus de la moitié d'entre elles concernaient le secteur de l'emploi (63) et plus d'un tiers, des cas de



discrimination basée sur l'âge dans une procédure d'embauche ou de sélection de candidats-travailleurs (39).

discrimination basée sur l'âge dans une procédure d'embauche ou de sélection de candidats-travailleurs (39).

Pour la deuxième année consécutive, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a analysé les offres d'emploi publiées dans différents journaux (Références, Vlan) et sur différents sites web (Stepstone, Monster et Le Forem). Sur un total de 2798 offres d'emploi, le Centre a dénombré 331 annonces (soit 11%) faisant référence, de manière directe ou indirecte, à l'âge. Sur base annuelle, c'est environ 8606 offres d'emploi qui font référence à l'âge (calcul par extrapolation). En 2007, il était question de 6000 offres d'emploi faisant référence à l'âge, soit plus de 7% des offres. « Le recours au critère d'âge semble donc toujours bien présent dans les offres d'emploi aujourd'hui », explique Edouard Delruelle. « Chaque évocation de l'âge n'implique pas nécessairement une discrimination sur cette base. Mais, certains groupes de demandeurs d'emploi peuvent se sentir exclus en lisant ces annonces. Sur base de ce screening, le Centre formule quelques recommandations aux employeurs, aux intermédiaires du marché de l'emploi et aux syndicats. » www.diversite.be/checklistage.

40% des entreprises belges interdisent Facebook

Près de quatre entreprises sur dix interdisent l'accès à un réseau social généraliste à leur personnel. C'est ce que révèle une étude réalisée par la revue spécialisée Smart Business Stratégies auprès de 250 entreprises privées et publiques belges. Environ sept employeurs sur dix laissent libre accès à internet au bureau. C'est avant tout les grandes administrations et les entreprises du secteur bancaire qui se montrent plus sévères



en ce domaine en fixant des règles claires et de plus en plus strictes pour l'utilisation d'internet pendant les heures de travail. Sites bloqués, filtres, politique concrète en ce domaine... à chaque entreprise sa méthode. Toutefois, les petites organisations publiques et les PME s'y mettent aussi. En 2008, près de 5% des entreprises ont mis pour la première fois des limites à l'utilisation d'internet pendant les heures de travail. En cause : la productivité du personnel. C'est la deuxième raison du blocage de l'accès à internet, après les soucis de sécurité. Il s'agit surtout de lutter contre la perte de temps, affirme William Visterin de Smart Business Strategies. Outre les jeux en ligne, c'est surtout Facebook qui en fait les frais. « L'année dernière, moins d'une entreprise sur cinq bloquait l'accès à Facebook. Ce chiffre a doublé et est passé cette année à 38%. De grandes entreprises, comme par exemple Belgacom, Roularta et KBC ont récemment interdit l'accès à Facebook », précise-t-il.

Cantine et buanderie virtuelles

La plus grande cantine virtuelle de Belgique, Click'n Lunch, a décidé d'étendre ses services pour répondre à la demande de ses utilisateurs et change de ce fait son nom en Proxyclick. La plate-forme en ligne, qui permet de commander des lunches, a été lancée en 2006 « pour solutionner le problème des entreprises



attachant de l'importance à offrir du confort, de la flexibilité et de la variété à leurs employés et ayant une offre insatisfaisante dans ou aux alentours de leurs bureaux. » Les employés peuvent passer leur commande et payer leur lunch en ligne depuis leur PC. Les commandes sont clôturées à une heure prédéterminée, elles sont ensuite regroupées et envoyées aux traiteurs sélectionnés, qui préparent et livrent les commandes. L'entreprise peut changer

de fournisseur chaque jour et peut même demander d'en rajouter des nouveaux. Il n'est donc plus nécessaire de faire le tour des bureaux pour prendre les commandes des collègues et collecter l'argent. Proxyclick permet aussi de passer une commande immédiate sans pour autant que l'entreprise soit inscrite et envisage d'étendre ses services à une buanderie virtuelle et un car-wash d'ici l'été. www.proxyclick.be