

---

# Analyse environnementale de la diversité et de l'inclusion dans le commerce

# 2021

En préparation de la mesure de référence 2022



# Table des matières

<b>1 - Introduction</b>	<b>5</b>
<b>2 - La diversité dans le commerce alimentaire en chiffres</b>	<b>7</b>
2.1 Diversité en termes de sexe	9
2.2 Diversité en termes d'âge	10
2.3 Diversité en termes d'origine	11
2.4 Diversité en termes de handicap ou de problème de santé à long terme	13
<b>3 - Étudier la discrimination sur le marché du travail</b>	<b>15</b>
3.1 Mesure de référence de la discrimination sur le marché du travail anversoïis (2021)	15
3.2 Mesure de référence de la discrimination sur le marché du travail gantoïis (2021)	15
3.3. Rapport du Conseil supérieur de l'emploi sur la participation au marché du travail des allochtones (2018)	16
<b>4 - Proposition de décision</b>	<b>19</b>

# Avant-propos

Chère lectrice, cher lecteur,

Le commerce... un secteur qui regorge d'opportunités de travail pour tous. Le secteur du commerce est le plus grand employeur privé de Belgique et offre de nombreuses possibilités aux différents groupes à risque de trouver et de conserver un emploi, avec des possibilités de développement.

Les secteurs de l'alimentation et du commerce de détail sont par excellence des secteurs faciles d'accès dans lesquels les travailleurs peu qualifiés de divers horizons peuvent faire carrière, notamment grâce à des formations sur le terrain. La façon dont une entreprise conçoit la diversité et l'inclusion et la manière dont elle appréhende ces questions, à la fois en interne et en externe, est cruciale. Au sein du secteur, de nombreux exemples probants de projets ou de visions d'entreprise autour de ce thème existent déjà.

En 2021, Commerce Training, la branche des fonds sociaux dans le commerce alimentaire et de détail dédiée à la formation, voyait le jour et prenait des engagements autour de la thématique de la diversité et de l'inclusion. Il s'agit d'un sujet qui occupe une place de plus en plus importante dans l'agenda politique, mais aussi dans celui des entreprises commerciales.

Dans l'addendum à la convention de formation flamande, les partenaires sociaux du commerce se sont engagés à réaliser cette analyse

environnementale de la diversité dans le commerce en vue de la mesure de référence en 2022. Des tests de correspondance (candidats fictifs) seront utilisés pour déceler les éventuelles discriminations à l'embauche dans le secteur. Cette mesure de référence est effectuée par un prestataire de services externe et indépendant. L'objectif est de continuer à multiplier les possibilités offertes aux personnes issues de divers horizons et de supprimer autant que possible les obstacles qui leur seront posés à l'avenir.

Commerce Training possède une vision très large du thème de la diversité et de l'inclusion et le secteur souhaite également informer et soutenir explicitement les employeurs en matière d'intégration des travailleurs souffrant d'un handicap. Le secteur continuera à s'appuyer sur l'expertise d'organisations spécialisées telles qu'Inter en Flandre et la Cawab en Communauté française. Enfin, nous voulons amorcer ensemble un changement de mentalité en matière de diversité et d'inclusion. La pénurie structurelle de main-d'œuvre est telle que la diversité et l'inclusion ne sont plus seulement souhaitables d'un point de vue éthique, mais également indispensables pour attirer et retenir les talents dans le secteur.

Sincères salutations,

Sabien De Mont

Head Commerce Training  
[www.commercettraining.be](http://www.commercettraining.be)



# 1 - Introduction

Les autorités fédérales et régionales mettent de plus en plus l'accent sur la diversité et l'inclusion, mais aussi et surtout sur la **non-discrimination dans le recrutement** (appels mystères, candidatures fictives, etc.). Avec la convention sectorielle flamande sur la diversité (2021-2022), le secteur du commerce ainsi que 35 autres secteurs se sont engagés à se mobiliser sur ce thème. Ces engagements concernent aussi bien le commerce alimentaire (CP 119) que le commerce de détail (CP 202/311/312) et le commerce de détail indépendant (CP 201/202.01).

Afin de savoir si notre secteur est à l'origine de certaines pratiques discriminatoires, le gouvernement flamand a demandé qu'une étude soit réalisée en trois phases :

- 2021 : **analyse environnementale** décrivant le contexte actuel en termes de diversité dans le secteur;
- 2022 : **mesure de référence** basée sur des **lettres de candidature fictives**. Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer les motifs de discrimination qui feront l'objet d'une enquête, dans le cadre d'un budget unique et certes limité en 2022;
- 2023 : sur la base du résultat de cette mesure de référence, un **plan d'action sectoriel** sera élaboré, avec des lignes directrices, des bonnes pratiques, des témoignages, etc.

**Cette analyse environnementale** s'inscrit dans le cadre de la **première étape** et a pour but de préparer la mesure de référence. Ci-dessous, la diversité dans le secteur est d'abord présentée en chiffres, après quoi les études déjà réalisées sur la non-discrimination dans notre secteur sont brièvement exposées. Enfin, dans la proposition de décision, des motifs de discrimination à étudier dans la mesure de référence sont proposés pour les trois groupes cibles du commerce.





# 2 - La diversité dans le commerce alimentaire en chiffres

Avec ce rapport sectoriel sur la diversité, nous voulons donner une image de la situation actuelle de notre secteur en matière de diversité. Attention : un secteur diversifié signifie que des mesures ont déjà été prises pour favoriser la diversité lors du recrutement, mais ce n'est pas une garantie que la discrimination y est inexistante. La présence ou l'absence de discrimination dans le recrutement ne sera examinée que lors de la mesure de référence (phase 2). Ci-dessous, nous mettrons en évidence quatre motifs possibles de discrimination :

- **Sexe** (proportion hommes/femmes);
- **Âge** (proportion de personnes de plus de 50 ans);
- **Origine et nationalité** (part d'origine belge/non belge 1<sup>re</sup> /2<sup>e</sup> génération et nationalité);
- **Handicap** (déficience physique ou mentale grave).

Les facteurs de diversité que sont le sexe, l'âge et l'origine sont discutés au niveau de la commission paritaire. Trois groupes de commissions paritaires ont été examinés :

- **Groupe 1 : CP 119, travailleurs du commerce alimentaire (35 000 travailleurs)** : cette commission paritaire comprend les travailleurs qui travaillent dans les centres de distribution, les supermarchés, les magasins d'alimentation, les marchés de légumes, les commerces de bières et de boissons et les boucheries. Les exemples typiques de

professions couvertes par cette commission paritaire sont les magasiniers, les responsables de la logistique, les bouchers, etc.;

- **Groupe 2 : CP 202/311/312, travailleurs du commerce de détail (120 000 travailleurs)** : ces commissions paritaires englobent les employés (et certains ouvriers) qui travaillent dans le commerce de détail alimentaire (chaînes de distribution alimentaire), les grandes entreprises de vente au détail (chaînes de distribution non alimentaire) et les grands magasins (hypermarchés). Les professions typiques de ces CP sont celles de collaborateur et de gérant de magasin;
- **Groupe 3 : CP 201/202.01, travailleurs du commerce de détail indépendant (100 000 travailleurs)** : commission paritaire du commerce de détail indépendant (201) et des moyennes entreprises d'alimentation. Ici aussi, les professions typiques sont principalement celles de collaborateur et de gérant de magasin.

En outre, chaque fois que cela est possible, une distinction est faite entre les trois régions.

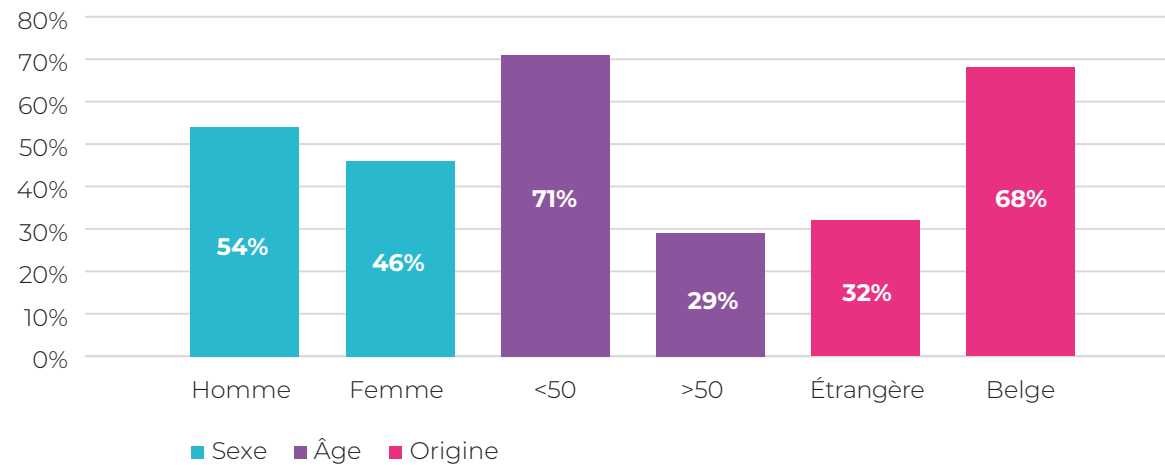
Le facteur de diversité ayant trait au **handicap** est étudié au niveau sectoriel (3 groupes ensemble). Une distinction est néanmoins opérée entre le commerce de gros (NACE 46) et le commerce de détail (NACE 47).

Afin de pouvoir comparer les commissions paritaires et le commerce général de gros et de détail avec les **autres secteurs du secteur privé**, les moyennes belges de l'ensemble du secteur privé sont d'abord reprises ci-dessous. Premièrement, 54 % des travailleurs du secteur privé sont des hommes contre 46 % de femmes. Deuxièmement, 71 % ont moins de 50 ans et 29 % ont plus de 50 ans. L'âge moyen est de 45 ans. Troisièmement, 32 % sont d'origine étrangère (1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> génération).

Enfin, **3,4 %** de l'ensemble des travailleurs sur le marché du travail belge souffrent d'**un handicap grave ou de problèmes de santé de longue durée**.

# Chiffres en matière de diversité dans l'ensemble du secteur privé

8



Sources: Sexe et âge (ONSS; Office national de Sécurité sociale)  
Origine (BCSS; Banque Carrefour de la Sécurité Sociale)



## 2.1 Diversité en termes de sexe

### CP 119 (commerce alimentaire)

Parmi les ouvriers du secteur alimentaire, **80 % sont des hommes et 20 % des femmes**. Si l'on considère la situation au niveau régional, la différence entre les sexes est plus importante dans la Région de Bruxelles-Capitale et en Wallonie. À Bruxelles, on recense 90 % d'hommes, contre 84 % en Wallonie. En Flandre, cette proportion est plus faible, avec 76 % d'ouvriers masculins.

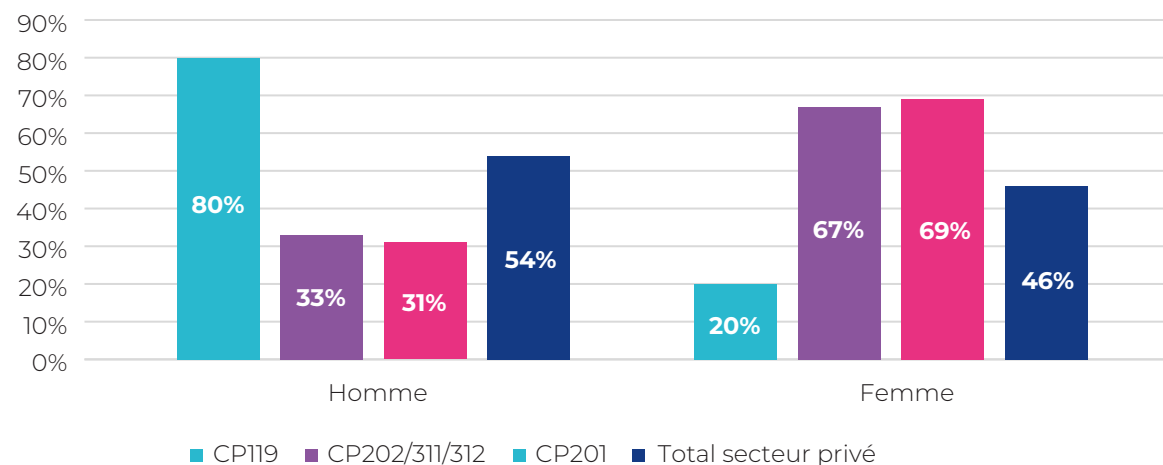
### CP 202/311/312 (commerce de détail)

La moyenne de ces trois commissions paritaires s'élève à **33 % d'hommes et 67 % de femmes**. En Région flamande, le pourcentage d'hommes est légèrement supérieur avec 36 % d'hommes contre 64 % de femmes. Dans la Région wallonne et de Bruxelles-Capitale, les pourcentages sont respectivement de 27,5 % et 31 % d'hommes, contre 72,5 % et 69 % de femmes.

### CP 201/202.01 (commerce de détail indépendant)

Dans les commissions paritaires du commerce de détail indépendant, **31 % des travailleurs sont des hommes contre 69 % de femmes**. En Région flamande, on observe des moyennes plus extrêmes avec 27 % d'hommes et 73 % de femmes. En Wallonie, la répartition est conforme à la moyenne générale avec 33 % d'hommes et 67 % de femmes. À Bruxelles, la répartition est légèrement plus équitable avec 44 % d'hommes et 56 % de femmes.

### Commerce de détail alimentaire, commerce de détail et commerce de détail indépendant comparé au secteur privé en fonction du genre



Source: ONSS; Office national de Sécurité sociale

## 2.2 Diversité en termes d'âge

### CP 119 (commerce alimentaire)

La proportion de travailleurs âgés de moins de 50 ans est de 70 % dans le secteur de l'alimentation. **Seuls 30 % ont plus de 50 ans.** L'âge moyen est de 46 ans. Si l'on combine les deux motifs de discrimination ci-dessus, l'âge moyen des hommes est de 48 ans et celui des femmes de 45 ans. En Région flamande, les ouvriers sont les plus âgés, avec une moyenne de 49 ans. Dans la Région wallonne et de Bruxelles-Capitale, les ouvriers ont en moyenne 45 ans. Le graphique ci-contre compare la CP 119 avec le secteur privé.

**Les ouvriers du commerce alimentaire sont légèrement plus âgés.**

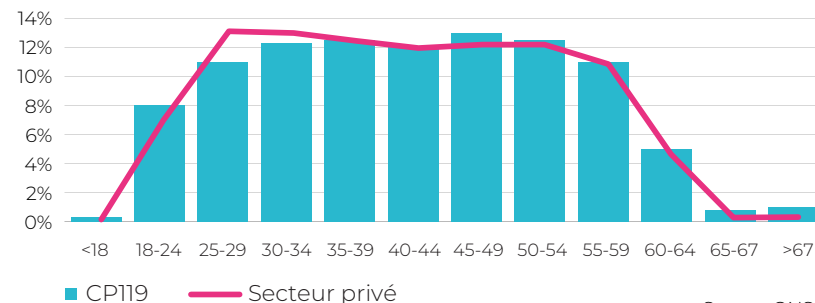
### CP 202/311/312 (commerce de détail)

Dans les trois commissions paritaires des ouvriers et employés du commerce, 75 % sont des jeunes et **25 % ont plus de 50 ans.** L'âge moyen est de 42 ans. Cet âge moyen est le même pour les hommes et les femmes. Dans les trois régions, l'âge moyen est à peu près le même. En Flandre, l'employé moyen du commerce de détail est âgé de 43 ans. En Wallonie et à Bruxelles, cet âge est respectivement de 41 et 42 ans. Le graphique ci-contre montre clairement que les employés du secteur du commerce de détail sont plus jeunes que le travailleur moyen du secteur privé.

### CP 201/202.01 (commerce de détail indépendant)

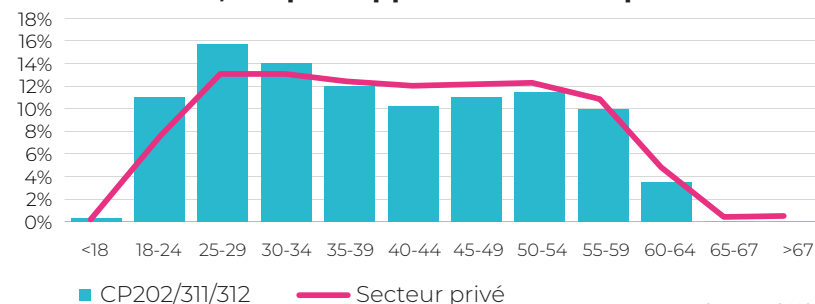
Dans le commerce de détail indépendant, seuls **25 % des travailleurs ont plus de 50 ans.** L'âge moyen y est de 45 ans. Les travailleurs masculins sont âgés en moyenne de 44 ans, tandis que les femmes ont en moyenne un an de plus, soit 45 ans. En Flandre, l'âge moyen dans le commerce de détail indépendant est de 47 ans. En Wallonie et à Bruxelles, l'âge moyen est le même, soit 44 ans. Le graphique d'âge ci-contre dresse le même constat que pour les trois commissions paritaires précédentes. Les employés du commerce de détail indépendant comprennent un groupe plus important de jeunes travailleurs.

Graphique représentant l'âge dans la CP 119 par rapport au secteur privé



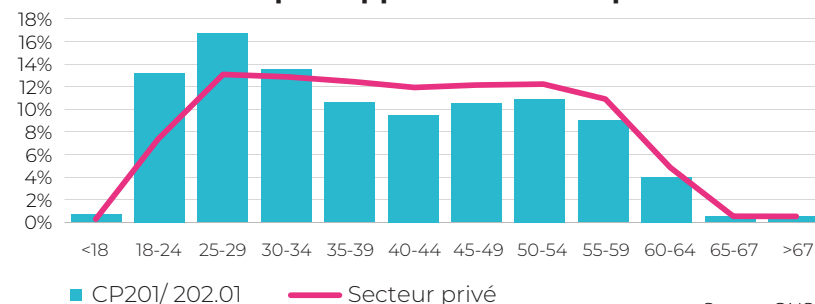
Source: ONSS

Graphique représentant l'âge dans les CP 202, 311, 312 par rapport au secteur privé



Source: ONSS

Graphique représentant l'âge dans les CP 201 et 202.01 par rapport au secteur privé



Source: ONSS

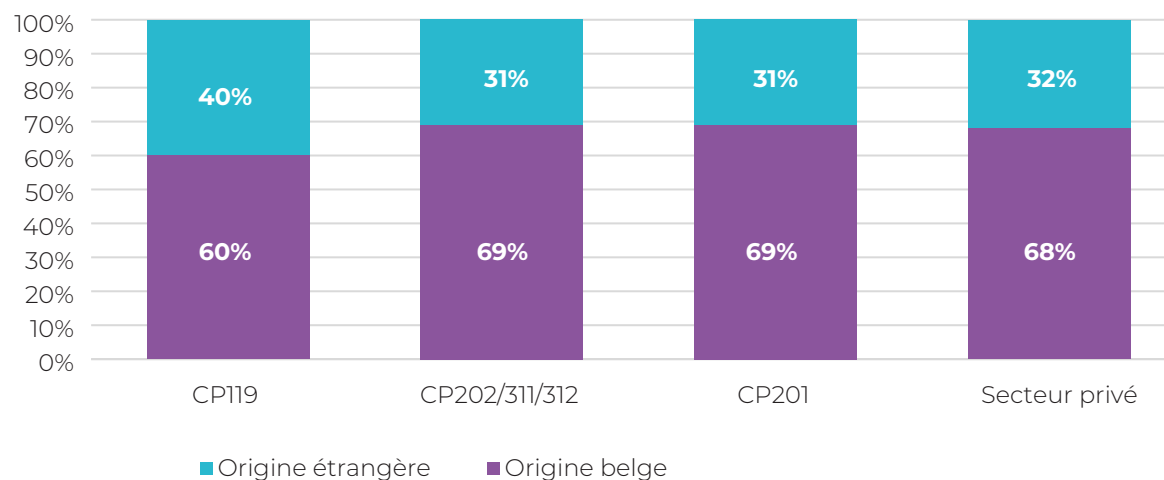
### 2.3 Diversité en termes d'origine (1<sup>re</sup>/2<sup>e</sup> génération)

Le graphique ci-dessous compare les trois groupes avec le secteur privé en fonction de l'origine (origine étrangère de 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> génération). Il en ressort que la **CP 119 emploie la plus grande proportion de travailleurs d'origine étrangère (40 %)**.

La **proportion de travailleurs étrangers dans la CP du commerce de détail et du commerce de détail indépendant est presque identique (31 %) à celle de l'ensemble du secteur privé (32 %)**, en ce compris dans la construction, le transport, le nettoyage, l'industrie, etc. Les paragraphes suivants

examinent les origines les plus représentées par groupes de pays pour chaque commission paritaire. Ces CP constituent en outre un bon reflet de la société, qui compte environ 10 % de personnes de nationalité étrangère et 30 % de personnes d'origine étrangère (1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> génération).

**Commerce de détail alimentaire, commerce de détail et commerce de détail indépendant comparé au secteur privé en fonction de l'origine (1<sup>re</sup>/2<sup>e</sup> génération)**

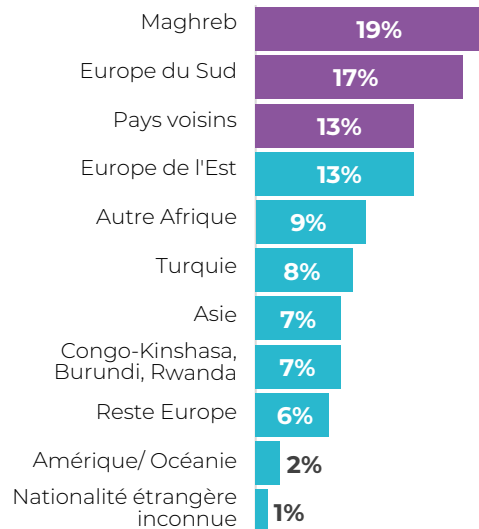


Source: BCSS

### CP 119 (commerce alimentaire)

Environ **la moitié (49 %)** des ouvriers du commerce alimentaire d'origine étrangère sont issus des **pays du Maghreb (19 %), des pays d'Europe du Sud (17 %) et des pays voisins (13 %)**.

#### Ouvriers du commerce alimentaire selon leur origine

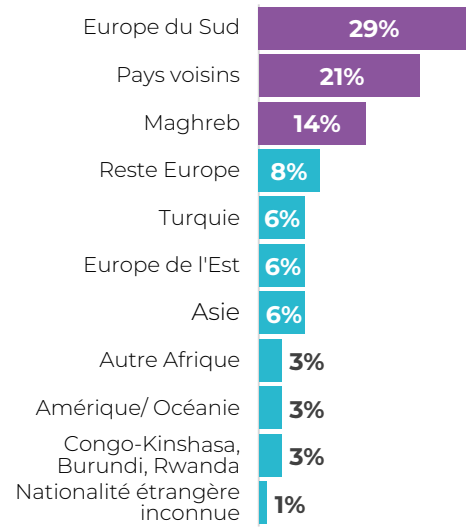


Source: BCSS

### CP 202/311/312 (commerce de détail)

Dans ces trois commissions paritaires, les travailleurs d'origine étrangère sont principalement (**64 %**) issus des **pays d'Europe du Sud (29 %), des pays voisins (21 %) ou des pays du Maghreb (14 %)**.

#### Ouvriers et employés du commerce de détail selon leur origine

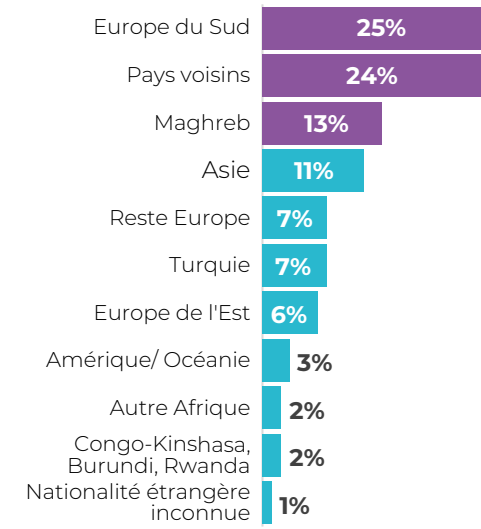


Source: BCSS

### CP 201/202.01 (commerce de détail indépendant)

Dans le commerce de détail indépendant, les trois groupes de pays les plus courants (**62 %**) parmi les personnes d'origine étrangère sont les mêmes que dans les trois commissions paritaires ci-dessus : **25 % viennent des pays de l'Europe du Sud, 24 % des pays voisins et 13 % des pays du Maghreb**.

#### Indépendants dans le commerce de détail selon leur origine



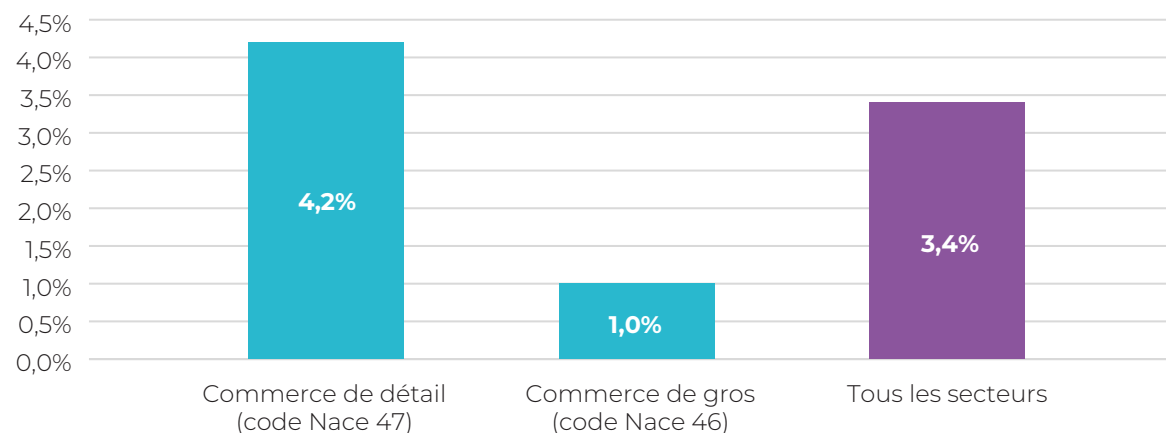
Source: BCSS



## 2.4. Diversité en termes de handicap ou de problème de santé à long terme

Un quatrième motif de discrimination a trait aux inconvénients liés à un handicap ou à un problème de santé de longue durée pendant l'exécution du travail. Le graphique ci-contre montre la part de travailleurs par **secteur (ensemble du commerce)** souffrant d'un handicap grave ou d'un problème de santé de longue durée. Aucune distinction ne peut être opérée au niveau des commissions paritaires car les données ne sont pas fiables à cette échelle.

Grave handicap ou problème de santé à long terme au niveau du secteur



Source: EFT (Enquête sur les forces de travail)



# 3 - Étudier la discrimination sur le marché du travail

Deux mesures de référence ont déjà été effectuées pour cartographier la discrimination sur le marché du travail, et plus précisément sur le marché du travail d'Anvers et de Gand. Les deux paragraphes suivants donnent un aperçu des deux mesures de référence. Enfin, seront présentées, les principales conclusions liées au rapport du Conseil supérieur de l'emploi sur la participation au marché du travail des migrants non européens (2018).

## 3.1. Mesure de référence de la discrimination sur le marché du travail anversoises (2021)

Pour cette étude, **2880 lettres de candidature fictives ont été envoyées dans 5 secteurs** (moyenne de 576 par secteur) sur le marché du travail anversoises. L'étude visait à étudier quatre motifs de discrimination : l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle et le sexe. Une distinction est faite entre cinq secteurs :

- l'industrie (NACE C);
- la construction (NACE F) ;
- le commerce de détail (NACE G)
- les transports et l'entreposage (NACE H);
- les activités de services administratifs et de soutien (NACE N).

En ce qui concerne le secteur du commerce, les candidatures portaient notamment sur les postes de **magasinier, de vendeur d'appareils électriques, de vendeur de vêtements et d'accessoires, de gérant de magasin et de collaborateur de magasin**. Cette étude visait à mesurer la différence entre le groupe cible et le groupe de contrôle en termes (1) de réponse à une candidature et (2) d'invitation à un entretien.

**Dans les cinq secteurs**, des discriminations ont été constatées pour l'origine ethnique et l'âge, mais pas pour l'orientation sexuelle et le sexe.

Pour le **commerce de gros et de détail confondus**, une discrimination significative n'a été constatée que sur la base de **l'âge** (les plus de 50 ans ayant reçu moins de réponses que les autres groupes d'âge).

## 3.2. Mesure de référence de la discrimination sur le marché du travail gantoises (2021)

Entre décembre 2020 et mai 2021, **1920 lettres de candidature fictives ont été envoyées dans cinq secteurs (soit une moyenne de 384 par secteur)** sur le marché du travail gantoises pour des postes vacants d'entreprises situées à Gand.

Cinq motifs de discrimination ont été examinés :

- l'ethnicité;
- la santé et le handicap;
- l'identité transgenre;
- l'âge;
- le genre.

L'étude portait plus en particulier sur **cinq secteurs** :

- l'industrie (NACE C);
- le commerce de détail (NACE G)
- les activités de services administratifs et de soutien (NACE N, à l'exception des codes 78100 et 78200);
- les agences d'intérim privées et services pour l'emploi (NACE N, codes 78100 et 78200);
- la santé et l'action sociale (NACE Q).

Pour notre secteur (NACE G), les candidatures concernaient notamment les postes de **responsable logistique, de magasinier, de gérant de magasin de détail et de collaborateur de magasin**.

Ici encore, les auteurs de l'étude ont vérifié si la candidature recevait une réponse positive et si le candidat était invité à un entretien.

**Tous secteurs confondus**, le rapport révèle que les candidats répondant à un critère de discrimination ont **21 % de chances en moins d'être convié à un entretien**. Si l'on procède à une ventilation par motif de discrimination, mettre en bold, **les personnes âgées, les candidats sourds, les candidats d'origine étrangère (appelés ci-dessous candidats minoritaires)** ont respectivement 29 %, 25 %, 42 % et 16 % **de chances en moins d'être invités à un entretien**.

L'étude montre également que des **discriminations** existent dans les secteurs du **commerce de gros et de détail** et de la santé et l'action sociale. Les candidats minoritaires (les groupes ci-dessus) ont reçu **33 % de réponses positives ou d'invitations à un entretien en moins** dans ces deux secteurs. Cependant, il est difficile de savoir clairement à quel motif spécifique de discrimination cela est imputable. Aucune discrimination entre les genres n'a été constatée, et ce peu importe le secteur.

Une autre conclusion intéressante de ce rapport est que la **probabilité d'obtenir une réponse positive est plus grande dans les grandes entreprises**. Les grandes entreprises disposent d'un département RH plus important et, en général, de procédures de recrutement mieux structurées.

### 3.3. Rapport du Conseil supérieur de l'emploi sur la participation au marché du travail des allochtones (2018)

En 2018, le Conseil supérieur de l'emploi a publié un rapport sur l'**occupation des immigrés nés hors de l'Union européenne (UE) sur le marché du travail belge**. Ce rapport a été établi après qu'il a été constaté que l'intégration des immigrés nés hors de l'UE était problématique. **« Depuis plus de dix ans, le taux d'emploi des immigrés non-UE avoisine les 50 %, soit un niveau de 20 points de pourcentage inférieur à celui des personnes nées**

**en Belgique. »** (Conseil supérieur de l'emploi, 2018). Une autre conclusion du rapport est qu'un immigrant né en dehors de l'UE, avec des caractéristiques identiques, a en moyenne 22 % de chances en moins de trouver un emploi qu'un autochtone (une personne née en Belgique). La plus grande différence est observée chez les personnes originaires du **Proche et du Moyen-Orient**, pour qui la probabilité est inférieure de 40 %. Le rapport montre également que les personnes nées dans ce groupe de pays sont principalement employées dans notre secteur (NACE G - Commerce de gros et de détail), ce qui est un constat positif pour notre secteur. Unia (le Centre pour l'égalité des chances) a également révélé qu'en 2021, un candidat d'origine étrangère a 6,6 % de chances de plus d'être victime de discrimination lors d'un entretien d'embauche qu'un candidat d'origine belge.









# 4 - Proposition de décision

Dans le cadre de la mesure de référence pour le secteur du Commerce:

- Il nous semble important d'opérer une **distinction entre le commerce de gros et le commerce de détail**, ce qui n'a pas été fait dans les études précédentes;
- Il nous semble essentiel d'opérer une **distinction entre les grandes et les petites entreprises**, ce qui n'a pas été fait dans les études précédentes;
- Il nous semble que le plus simple serait de réaliser une étude **pour chaque groupe du commerce** (commerce alimentaire, commerce de détail, commerce de détail indépendant);
- Au moins 150 lettres de candidature sont requises par motif de discrimination;
- Dans le cadre du budget de 3 x 20 000 euros, nous proposons :
  - **CP 119 : 150 lettres de candidature**, avec un groupe de contrôle et un groupe de **personnes de plus de 50 ans**;
  - **CP 202/311/312 : 150 lettres de candidature**, avec un groupe de contrôle et un groupe d'**origine étrangère** (par ex. Maghreb ou Moyen-Orient);
  - **CP 201/202.01 : 150 lettres de candidature**, avec un groupe de contrôle et un groupe d'**origine étrangère** (par ex. Maghreb ou Moyen-Orient).

Cette analyse environnementale a été discutée :

- lors de la réunion du GT Formation des 3 CP du 21/12/2021;
- lors de la réunion du GT Formation de la CP 119 du 19/01/2022;
- au sein de la CP 201/202.01.

Un partenaire externe et indépendant a été désigné parmi 7 candidats afin de réaliser la **mesure de référence dans le courant de l'année 2022**, comme prévu dans les conventions.

La mesure de référence doit prendre en compte non seulement les candidatures envoyées par courrier (qui sont de moins en moins nombreuses), mais aussi les **candidatures envoyées par e-mail et via les sites web** des employeurs concernés.

[info@commercetraining.be](mailto:info@commercetraining.be)  
[www.commercetraining.be](http://www.commercetraining.be)

