

La discrimination raciale dans le monde du travail



Travail de Bachelor réalisé en vue de l'obtention du Bachelor HES

par :

Mélanie CANDO

Conseiller au travail de Bachelor :

Marianne AERNI, conseillère stratégique auprès de la Direction

Genève, juillet 2021

Haute École de Gestion de Genève (HEG-GE)

Économie d'entreprise

Déclaration

Ce travail de Bachelor est réalisé dans le cadre de l'examen final de la Haute école de gestion de Genève, en vue de l'obtention du titre de Bachelor of Science en économie d'entreprise.

L'étudiant accepte, le cas échéant, la clause de confidentialité. L'utilisation des conclusions et recommandations formulées dans le travail de Bachelor, sans préjuger de leur valeur, n'engage ni la responsabilité de l'auteur, ni celle du conseiller au travail de Bachelor, du juré et de la HEG.

« J'atteste avoir réalisé seule le présent travail, sans avoir utilisé des sources autres que celles citées dans la bibliographie. »

Mélanie CANDO

Genève, juillet 2021

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier les personnes qui m'ont aidé à réaliser mon travail tout en apportant leurs expériences et opinions durant un entretien au sujet des discriminations dans le monde du travail soit Madame Anne-Laure Zeller, Madame Raymonde Richter, Monsieur Didier Ruedin, et Monsieur Yusuf Kulmiye.

Je remercie particulièrement Madame Anne-Laure Zeller qui a été patiente et disponible pour répondre à mes questions concernant la discrimination dans le monde du travail.

Ensuite, je remercie ma conseillère Madame Marianne Aerni qui a su me donner un fil rouge et répondre à mes questions lorsque j'en avais besoin et me guider.

Puis finalement, je remercie mon entourage qui a su répondre à mes questions et me soutenir pour réaliser mon travail.

Résumé

Ce thème du travail de Bachelor portant sur la discrimination dans le monde du travail, tente d'apporter des solutions pour lutter contre les inégalités de traitement lors des analyses des dossiers de candidatures par les entreprises.

En effet, des statistiques suisses prouvent que les étrangers ont plus de difficultés à être embauché que les autres. Certains employeurs ont tendance à se baser ce sur des critères précis des candidats soit leur prénom, nom de famille ainsi que de l'origine pour faire leur sélection.

Le fait d'embaucher un candidat ou non devrait dépendre des compétences des individus ainsi que de leurs expériences et non pas leur nom de famille et origine. Afin de lutter contre ce phénomène qui réside en Suisse, l'une des solutions principales proposés dans ce travail est la « Candidature anonyme ». Un sondage a circulé à ce propos et 72% ¹des répondants sont pour une candidature anonyme dans laquelle les recruteurs et employés ne verraient pas les données personnelles des candidats mais uniquement leurs expériences et capacités.

Cette méthode de candidature anonyme consiste à postuler sans révéler son nom de famille et son origine ainsi que tout élément qui pourrait être en lien avec ces derniers. Plusieurs études ont été réalisées depuis 1997 dont celle de Madame Rosita Fibbi, enseignante à l'université de Neuchâtel et membre du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population. Ce travail de Bachelor tentera d'apporter une valeur ajoutée à ce processus de candidature.

Certes, ceci ne garantit en rien la réduction totale du nombre de discriminations sur le lieu de travail, mais cela pourra aider à réduire les discriminations à l'étape de l'embauche et les employeurs se rendront compte qu'il faut laisser une chance à tous et ne pas se baser sur de simples préjugés.

¹ Voir annexe Résumé

Table des matières

Déclaration	2
Remerciements	3
Résumé.....	4
Liste des figures	8
1. Introduction	9
2. Méthodologie.....	11
3. « Quand les migrants étaient européens ».....	12
3.1 La Suisse, un pays d'émigration ?	12
3.2 Un pays d'immigration après l'industrialisation	12
3.3 De l'activité lucrative (...)	12
3.4 (...) au regroupement familial	13
3.5 La Suisse c'est 25% d'étrangers.....	14
4. La discrimination, c'est quoi ?	14
4.1 La discrimination ou l'inégalité de traitement	15
4.2 Les types de discrimination.....	15
4.3 Les formes que peuvent prendre la discrimination	16
4.4 La discrimination raciale.....	18
4.5 Les discriminations, où ça ?	21
4.6 Et la loi dans tout ça ?	22
5. La discrimination raciale dans le monde du travail.....	25
5.1 Les étrangers et le chômage en Suisse	26
5.2 La discrimination raciale à l'embauche	26
5.3 Les causes de la discrimination raciale à l'embauche	27
5.4 Des stéréotypes à la discrimination raciale.....	28

5.5	« Quand s'appeler Pierre : Afrim ou Mehmet fait la différence » (par Fibbi,Kaya,Piguet).....	29
5.6	Testing	31
6.	« Être noir(e) en Suisse », par la RTS	33
6.1	Les enfants d'immigrés, une richesse pour la Suisse	34
6.2	L'accès des étrangers aux postes à responsabilité	35
6.3	Les aides proposées aux victimes de discriminations raciales	36
7.	Recommandations	36
7.1	La candidature anonyme.....	36
7.2	Intégrer une formation consacrée à la discrimination raciale	38
8.	Synthèse	40
8.1	« Zéro discrimination » garantie ?	40
9.	Conclusion	41
	Bibliographie.....	43
	Annexe Résumé : Echantillon question	46
	Annexe introduction : Madame Anne-Laure Zeller	47
	Annexe 1 : Sondage « discrimination raciale dans le monde du travail » par Mélanie CANDO	48
	Annexe 2 : Taux d'émigration	51
	Annexe 3 : Motifs d'immigration de 1998 à 2007	52
	Annexe 3 bis : Cartographie Renato Biasutti	53
	Annexe 4 : Proportion de la population étrangère parmi la population résidente totale	54
	Annexe 5 : Taux de chômage en Suisse	55
	Annexe 6 : Graphique question n°5 - Sondage « discrimination raciale dans le monde du travail »	56

Annexe 7 : Interview avec Madame Anne-Laure Zeller	57
Annexe 8 : Interview avec Madame Raymonde Richter.....	62
Annexe 9 : Interview avec Monsieur Didier Ruedin	65
Annexe 10 : Interview avec Monsieur Yusuf Kulmiye	67
Annexe 11 : Vue d'ensemble des centres de conseil	72
Annexe 12 : Sondage recruteur X	73
Annexe 12 bis : Sondage recruteur Y	75

Liste des figures

Figure 1 Source OFS.....	14
Figure 3 Question n°7 sondage Mélanie Cando.....	18
Figure 3 Question 8 sondage par Mélanie Cando.....	21
Figure 4 Question 9 Sondage Mélanie Cando	24

1. Introduction

« En 2018, les 24 centres de conseil pour les victimes de racisme ont enregistré 278 cas donnant lieu à un entretien. »
(Le Matin Dimanche, 2019)

C'est sur ces statistiques de 2018 que débute l'article rédigé par Madame Anne-Laure Zeller, conseillère du Centre-d'Ecoute contre le racisme basé à Genève. Cet article, publié le 07 avril 2019 dans le *Matin Dimanche*, concernait le Rapport de incidents racistes recensés en Suisse en 2018. Ces incidents peuvent se produire à divers endroits. Cependant, contre toutes attentes, les discriminations raciales se produisent le plus fréquemment sur le lieu de travail ou encore à l'école. Il est dès lors intéressant de se baser sur ces données pour en savoir davantage.

Avant toute chose, il est important de rappeler que la diversité culturelle fait partie des atouts de la Suisse. Cette dernière est née d'un pacte liant trois cantons et compte aujourd'hui quatre langues nationales, sans compter les principales langues immigrantes. Cependant, les préjugés ne datent pas d'hier et étant universelles, il n'est pas toujours évident d'intégrer un groupe d'individus autant dans notre vie privée mais également sur le lieu de travail. L'Office fédéral de la statistique suisse a démontré que les étrangers constituent 7,7% des chômeurs contre 2,5% nées suisses ou nationalisées. Par le biais des statistiques, nous pouvons dès lors affirmer que les étrangers ont plus de mal à trouver du travail et doivent en plus redoubler d'efforts non seulement pour réaliser les tâches qui leur ont été attribué mais également pour effacer les discriminations auxquelles ils doivent faire face une fois engagé.

En effet, dans le monde professionnel, il existe deux niveaux principaux dans lesquels la discrimination peut se produire d'une part, à l'embauche et d'autre part, sur le lieu de travail. L'objectif principal de ce travail de Bachelor est non seulement de questionner la discrimination raciale en Suisse et comment elle se manifeste ainsi que de proposer des solutions pour lutter contre la discrimination raciale dans le monde du travail, à l'étape de l'embauche en particulier.

Suite aux opinions et réponses obtenus lors des interviews et sondages, les préjugés et discriminations raciales restent des barrières omniprésentes dans la vie quotidienne des victimes et auteurs. Selon le sondage « la discrimination raciale dans le monde du travail ² », 60% des répondants estiment qu'à la réception des dossiers de candidatures,

² Voir annexe 1

les origines et/ou le nom de famille du candidat en question sont les éléments auxquels les recruteurs font le plus attention. Malheureusement pour certains d'entre eux et suivant les aprioris de chacun, il est fort probable qu'un candidat ne soit pas sélectionné car il n'est pas Suisse d'origine et cela, même s'il en a la nationalité.

Intégrer un processus de « candidature anonyme » pourrait-il contribuer à lutter contre la discrimination dans le monde du travail ?

Afin de remédier à ce phénomène, l'une des solutions proposées s'avère être la postulation anonyme. Madame Rosita Fibbi, docteur en sciences politiques et sociologue des migrations à l'Université de Neuchâtel, a notamment mené des études sur la discrimination raciale dans le monde du travail et a noté que les individus portant un nom étranger étaient mis de côté. L'introduction d'une candidature anonyme permettra non seulement de réduire les effets discriminatoires sur les dossiers de candidature et d'augmenter les chances de chaque individu d'obtenir une place de travail indépendamment de ses origines.

« Je rêve que mes quatre petits-enfants vivent un jour dans une nation où ils ne seront pas jugés sur leur couleur de peau, mais sur la valeur de leur caractère. »

Martin Luther King, Pasteur protestant noir, luttant pour la fin de la discrimination raciale aux États-Unis. (1963)

2. Méthodologie

Afin de réaliser ce travail au mieux, deux sondages qualitatifs et quantitatifs ont été menés. D'une part, un sondage incluant des questions ouvertes, quantitatives et qualitatives portant le titre suivant, soit : « La discrimination raciale dans le monde du travail³ », a été répondu par 100 personnes anonymement. Ces derniers, majoritairement vaudois et genevois, sont constitués de 71 femmes et 29 hommes âgés entre 18 et 40 ans. D'autre part, un autre sondage a été soumis exclusivement à deux recruteurs anonymes.

Ensuite, des intervenants ont pris la parole lors d'interviews repartis durant l'année 2020-2021 soit Anne-Laure Zeller⁴(Conseillère au centre d'Ecoute contre le racisme), Raymonde Richter⁵ (avocate et médiatrice), Didier Ruedin⁶ (Membre du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population et enseignant UNINE), Yusuf Kulmiye⁷ (Secrétaire général du Parti socialiste lausannois).

Concernant la revue littéraire, « Prévenir et déjouer la discrimination professionnelle » de Sabine Moudileno ainsi que « Discriminations en entreprise » de Leray Gwénaëlle ont été les livres les plus pertinents pour ce présent travail. Les cours durant le semestre de troisième année notamment le Commerce international de Monsieur José Ramirez ainsi que l'option de 3^{ème} année d'Economie globale et politique locale ont également servi de sources.

(Dans ce travail, la forme masculine est également valable pour le féminin.)

³ Voir annexe 1

⁴ Annexe 7

⁵ Annexe 8

⁶ Annexe 9

⁷ Annexe 10

3. « Quand les migrants étaient européens »

De nos jours, les migrants viennent de plusieurs pays. Nous avons une caricature bien précise du migrant soit africain, sud-américain ou encore asiatique. Et pourtant, entre 1892 et 1924, plus de 50 millions migrants européens se sont déplacées vers l'Amérique.

Les causes de ces déplacements de masse étaient principalement économiques, ensuite les persécutions politiques et religieuses en Europe notamment pour la population juive ou encore le surpeuplement dans les campagnes. De plus, les autorités de certains pays tels que la Hongrie et l'Autriche, incitaient leurs habitants à émigrer afin de se débarrasser des plus pauvres. En 1867, la Hongrie a d'ailleurs instauré une loi permettant l'immigration. Notons que ces flux de personnes ont été d'autant plus favorisé par les progrès de transport.

3.1 La Suisse, un pays d'émigration ?

La Suisse que nous connaissons aujourd'hui, n'est pas celle que les anciennes générations ont connu. En effet, elle est actuellement un pays riche et qui a d'ailleurs un faible taux de chômage soit 4.58% en 2019. Toutefois, elle a aussi connu sa période de pauvreté et manquait de main d'œuvre. Ceci était dû au départ de milliers d'habitants, après les crises économiques avant la guerre mondiale du 19^{ème} siècle, vers la France, les Amériques ou encore en Australie.

3.2 Un pays d'immigration après l'industrialisation

Après avoir été un pays d'émigration, la Suisse s'est vu changer de statut en pays d'immigration. Étant neutre, le pays helvétique a été épargné des guerres qui ont été dévastatrices pour plusieurs pays du monde. N'ayant peu voire pas de grandes séquelles, la Suisse a réussi à faire de grands progrès techniques notamment dans les industries chimique et textile après la 2^{ème} guerre mondiale. En voyant les offres d'emploi augmenter, la vague d'émigration n'a fait que de cesser et la main d'œuvre en Suisse n'a fait qu'augmenter. Cette offre de main d'œuvre était non seulement suisse mais provenait aussi des pays frontaliers tels que l'Allemagne et la France.

3.3 De l'activité lucrative (...)

Les crises économiques étaient les principales raisons des migrations au 19^e siècle. Certes, cette tendance n'a pas changé, les raisons politiques et économiques restent assurément les motifs principaux des migrations. Cependant, il ne faut pas oublier que les migrants sont des Hommes qui ont des besoins dont les besoins d'appartenance et d'amour selon la pyramide des besoins fondamentaux d'Abraham Maslow qui est

constituée également des besoins physiologiques, de sécurité, d'estime et d'accomplissement. Lorsqu'ils quittent leur pays natal pour rejoindre un autre qui leur ait inconnu, c'est une autre vie qui se présente à eux. Une fois que leurs besoins physiologiques et de sécurité sont accomplis, soit de se nourrir, se vêtir ainsi qu'être à l'abri et avoir un revenu, il est temps pour eux de satisfaire leur besoin d'amour et d'appartenance. À la fin des années 50, les migrants italiens ont joué un rôle important pour les vagues migratoires les succédant soit les migrants espagnols et portugais. Ayant fait partis de la première vague migratoire en Suisse, les saisonniers italiens ont lutté pour l'amélioration de la situation des migrants. Et pour que cette dernière ne se résulte pas seulement à un travail acharné pour un faible salaire.

« Pas que des mains, pas que des bras mais aussi des hommes ! » (Slogan des saisonniers italiens en 1950, Commerce international, José Ramirez)

Notons que pour certains migrants, il est difficile de recommencer à zéro lorsqu'ils ont débuté une vie de famille dans leur pays d'origine. Ainsi, afin de ne pas rompre ces liens familiaux, le regroupement familial fut alors la seule solution. Après maintes plaintes, manifestations et revendications, les saisonniers se sont vu obtenir un permis B, qui a permis à leur famille de les rejoindre sur le sol helvétique. En effet, avant le permis B qui facilitait le regroupement familial, les travailleurs n'étaient qu'en possession d'un permis saisonnier annuel. Ce dernier pouvait être également renouvelable dans le cas où l'employeur le souhaitait.

Depuis les années 80, la situation des migrants est différente et semble s'améliorer. Naturellement, nous avons eu une hausse du flux migratoire. Qu'en est-il aujourd'hui ?

3.4 (...) au regroupement familial

Après la vague migratoire des salariés au 18^{ème} siècle, le regroupement familial a dès lors pris place dès le 20^{ème} siècle. Les travailleurs saisonniers n'avaient donc plus intérêt à revenir dans leur pays autant fréquemment car leur famille les rejoignait. La Suisse étant devenu une Confédération en 1848, a adhéré à la libre circulation. Ceci a notamment favorisé les entrées et sorties des individus sur le territoire helvétique. Après la vague des immigrés frontaliers, les grandes villes suisses telles que Genève, Lugano ou encore Zurich ont accueilli également des immigrés non frontaliers soit les espagnoles, portugais et l'ex-Yougoslavie ainsi que des réfugiés politiques provenance d'Afrique ou encore du Moyen-Orient.

Il n'a pas toujours été facile pour les migrants de faire leur place au sein de la Suisse hormis les diverses démarches administratives requises pour s'y établir. Ils étaient vu

comme voleurs de place de travail et de plus certains partis politiques les accusaient d'être les auteurs de trouble de leur nation.

« Lutter contre l'envahissement par les étrangers » (1924, Conseil fédéral)

Pourtant, lorsque la Suisse devait faire face à des crises économiques, ce sont ces mêmes autorités qui acceptaient d'assouplir leurs restrictions concernant les immigrés et d'ouvrir leur frontière afin d'aller chercher des travailleurs étrangers et ainsi, combler la pénurie de main d'œuvre. Les autorités ont été contraintes de réviser leur loi concernant les étrangers en Suisse telle que la loi sur le regroupement familial.

« Pendant cette période (de janvier à mars 2020), le regroupement familial a constitué le 27,5% de l'immigration à titre permanent. 10 099 personnes sont entrées en Suisse dans le cadre d'un regroupement familial dont 19% étaient membres de la famille d'un Suisse ou d'une Suissesse. » (Secrétariat d'état aux migrations, 07.05.2020)

3.5 La Suisse, c'est 25% d'étrangers

Nous avons pu constater lors des précédents chapitres que les différentes nations présentent sur le territoire suisse est due principalement aux migrations. La Suisse compte actuellement plus de 25% d'étrangers et est bel et bien un pays d'immigration.

Aujourd'hui, les étrangers se regroupent de la manière suivante soit deux générations. La première génération regroupe les personnes ayant au moins un parent né à l'étranger et la deuxième génération est constituée d'individus ayant au moins un parent né à l'étranger.

En 2019, selon les statistiques de l'OFS, la population résidente permanente de 15 ans ou plus se

compose de près de 38% de personnes issues de la migration (2'722'000 individus). Un peu plus d'un tiers de cette population (992'000 personnes) a la nationalité suisse.

Population résidente permanente étrangère,
au 31.12.2019

Selon la nationalité

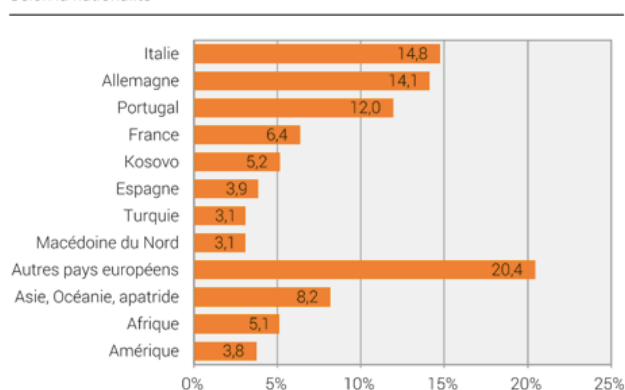


Figure 1 Source OFS

4. La discrimination, c'est quoi ?

« Établir une différence entre des personnes ou des choses en se fondant sur des critères distinctifs. » (Larousse, édition 2011)



Il existe un grand nombre de définitions concernant la discrimination. Toutefois, l'élément à retenir est le fait de distinguer une ou plusieurs personnes car elles ont des caractéristiques différentes d'autres groupes d'individus.

4.1 La discrimination ou l'inégalité de traitement

La discrimination est marquée par une séparation. Comme vu précédemment, dans la majorité des ouvrages de références, la discrimination est généralement définie comme le fait de « distinguer une ou plusieurs personnes des autres » en se basant sur des « critères distinctifs ». Il est d'ailleurs primordial de souligner que ces « critères distinctifs » en question sont propres à chacun et qu'il est difficile voire même impossible de s'en défaire car ils font partie de nous.

Toutefois, en pratique, il n'est pas aussi simple de définir la discrimination car il existe non seulement une variété de discriminations mais celles-ci ne sont pas toujours visibles à l'œil nu car c'est un acte qui peut également être commis de manière subtile ou involontaire. Ainsi, l'élément qui nous intéresse n'est pas la définition de la discrimination en tant que telle mais les causes ainsi que les conséquences que provoque cette dernière.

« La discrimination représente en ce sens une forme qualifiée d'inégalité de traitement. »
(Association Humanrights.ch)

Hormis le sentiment d'injustice qu'une victime de discrimination peut éprouver, ce que l'auteur produit par le biais de propos discriminatoires est d'autant plus important car elle provoquera diverses conséquences non-négligeables notamment l'inégalité de traitement. Ce dernier est l'une des conséquences les plus importantes de la discrimination. En se servant de caractéristiques distinctives d'un individu, l'auteur provoque une inégalité de traitement et met en évidence la différence entre chaque personne. Il utilise ces caractéristiques qui lui permettent de faire plus facilement la distinction entre les individus se présentant à lui comme la définition l'indique.

4.2 Les types de discrimination

La discrimination a lieu lorsqu'un individu met en avant une ou plusieurs caractéristiques. De ce fait, il existe diverses caractéristiques utilisées pour discriminer en allant de notre état de santé à notre orientation sexuelle, notre âge ou encore notre genre. De plus, au fil du temps et notamment avec le mélange des cultures due aux vagues migratoires, les types de discrimination ont évolué et se sont quelque peu accentuées. De nos jours, il n'est plus uniquement question de discrimination sur notre genre ou notre religion mais également notre appartenance ou non à une race.

4.3 Les formes que peuvent prendre la discrimination

« Il est fort probable, mais je m'en suis rendu(e) compte quelques temps après » est la réponse de 24% des répondants soit 24 personnes sur 100 estiment avoir été victimes de discriminations mais ne s'en sont rendues compte bien après les faits.

Être victime d'une discrimination est une chose, mais savoir la distinguer en est une autre car elle peut prendre différentes formes. Ainsi, il n'est parfois pas évident de la constater. De plus, elle est propre à chaque individu. Toutefois, nous allons relever les trois formes de discrimination que nous pouvons retrouver sur le lieu de travail soit la forme directe, indirecte et systémique (également institutionnelle ou structurelle).

Tout d'abord, la discrimination directe est la forme la plus flagrante mais pas la plus courante de nos jours. Celle-ci est facilement identifiable car elle peut se présenter sous forme écrite dans un règlement ou une loi. Par exemple, si nous nous trouvons dans une entreprise, cette loi discriminatoire interdirait l'accès d'un poste de travail aux jeunes étudiants ou encore à des femmes de 25 ans par peur qu'elles ne tombent enceintes. Nous pouvons également parler de discrimination raciale directe à l'époque de l'« Apartheid ». Cette dernière était une politique de ségrégation raciale conduite en Afrique du Sud par la minorité blanche dans laquelle certains endroits étaient interdits aux personnes de couleur. Les règles étaient expressément rédigées, tous les habitants devaient prendre connaissance de ces dernières et savaient quelles sanctions leur seraient infligées dans le cas où elles n'étaient pas respectées. Les actes de discriminations raciales directes étaient bien commis de façon consciente et intentionnelle.

La discrimination indirecte, quant à elle, se distingue de la forme directe car elle n'est pas explicite et ne se produit pas nécessairement de façon intentionnelle. De plus, les auteurs ne prennent pas en compte de l'impact que leurs décisions auront sur les individus.

« On est en présence de discrimination indirecte quand des lois, des politiques ou des pratiques aboutissent, en dépit de leur apparente neutralité, à une inégalité de traitement illicite de certaines personnes ou groupes de population. »

(Définition du Service de lutte contre le racisme suisse (SLR))

Par exemple, lorsque les étrangers n'ont pas accès à certains postes de travail, ce n'est que par le biais d'analyses statistiques qu'il est possible d'observer une discrimination indirecte car le résultat démontre que le taux d'étrangers au sein des entreprises en question est faible, sans que l'employeur, n'ait eu l'intention de n'embaucher que des personnes d'origine suisse. Les conséquences de cet acte défavorisent certains groupes d'individus.

Ensuite, la discrimination systémique (ou organisationnelle) est liée, comme son nom l'indique, à un système. Autrement dit, dans ce type de discrimination, nous considérons non seulement les interactions entre les différents groupes d'individus soit majoritaire et minoritaire mais surtout la hiérarchie.

« Le concept de discrimination systémique découle de la reconnaissance de l'existence de déséquilibres socioéconomiques ou d'inégalités sociales qui sont historiquement constitués »
Les mots sont importants (lmsi.net)

Lorsque la discrimination systémique a lieu dans une société, nous pouvons constater que certains groupes d'individus sont davantage privilégiés que d'autres. Elle est provoquée principalement par les autorités, entreprises ou instituts. Ces inégalités peuvent être instaurées en fonction de l'âge, genre ou encore appartenance raciale. Dans ce travail, nous allons nous focaliser sur la discrimination en fonction de l'appartenance « raciale » des groupes d'individus.

En effet, la race est une « construction sociale qui cherche à définir et/ou à légitimer l'appartenance ou la non-appartenance d'une personne à un groupe ou à une population⁸ ». La discrimination systémique justifierait ses actes par le fait que certains individus ont une appartenance raciale qui diffère de la majorité. Autrefois, le terme « race » était utilisé pour distinguer les animaux d'élevage. Puis, au 17^{ème} siècle, la race a servi de justification pour certains actes comme à l'époque de l'esclavage, pour les nazis, ou encore les ségrégations aux États-Unis. La race permettait aux colons et aux autres oppresseurs de justifier leurs pratiques criminelles sur certains groupes d'individus. À ces périodes de l'histoire, les Noires et les Juifs étaient considérés comme « la race inférieure » et les Blancs « la race supérieure ». Suite à ces événements tragiques, ce terme a été peu à peu mal perçu à tel point que certains pays ont décidé de le bannir tout comme la France dans sa Constitution en juin 2018. Des débats ont été menés à ce sujet dans plusieurs pays du monde, devons-nous bannir ou non le mot « race » de notre société ? Ce qui est sûr est que le fait que les autorités décident de rendre l'utilisation de ce mot inadéquat n'éliminera en aucun cas les discriminations raciales.

Pour résumer, les formes sous lesquelles les discriminations peuvent se présenter ne changent en aucun cas la finalité. Dans toutes les formes que peuvent se présenter les

⁸ Confédération suisse - Département fédéral de l'intérieur DFI - SLR (Service lutte contre le racisme) définitions

discriminations, notamment la discrimination raciale, il y aura constamment un groupe d'individus défavorisé par rapport à l'autre.

4.4 La discrimination raciale

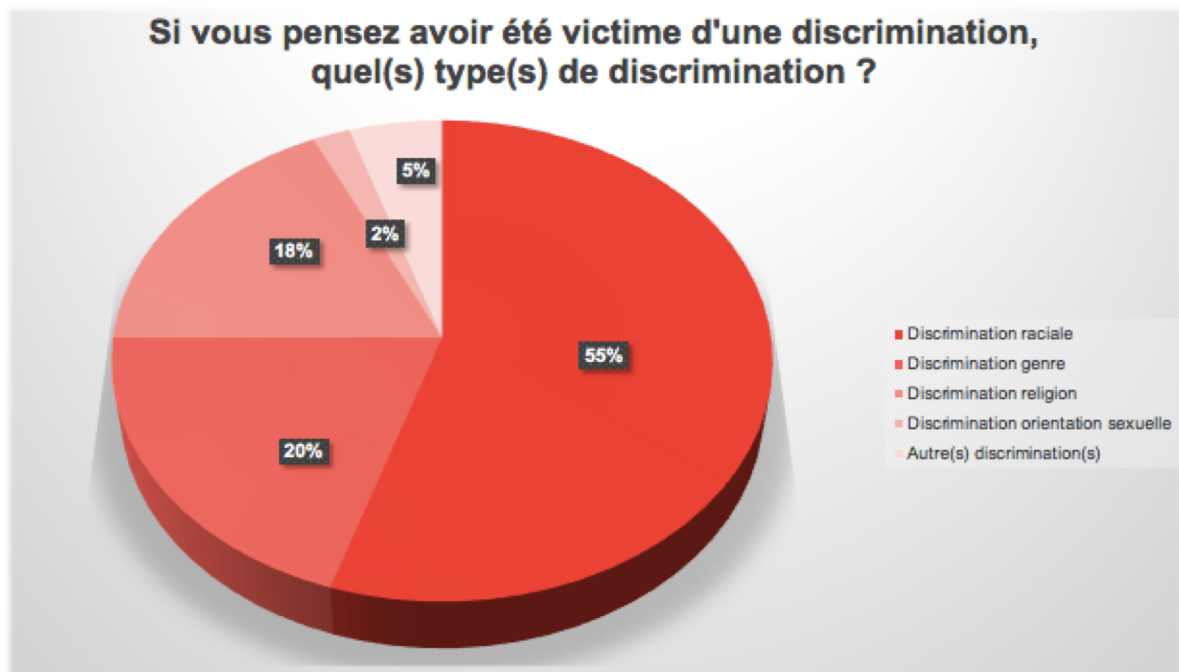


Figure 2 Question n°7 sondage Mélanie Cando

Les résultats obtenus à la question « Si vous pensez avoir été victime d'une discrimination, quel(s) type(s) de discrimination ? ⁹ », 45 personnes africaines d'origine sur 54 ont déjà subi des discriminations raciales. Concernant les personnes d'origine sud-américaine, les cinq répondants ont été confrontés à des discriminations raciales. Puis, sur les 14 européens (Est et Ouest confondus), 9 personnes ont été victimes de discriminations raciales. Finalement, pour les Suisses, seulement une personne sur 6 aurait déjà subi des discriminations raciales.

L'élément important des réponses obtenues concernant le type de discrimination subis par les répondants est le suivant : nous avons tendance à utiliser les caractéristiques facilement observables afin de distinguer certains individus des autres. Le sondage nous le démontre bien car la discrimination raciale est la plus omniprésente, soit 55% des répondants estiment avoir déjà été victimes de cette dernière. Puis, la discrimination du genre, avec ses 20%, se positionne en deuxième place suivie de la discrimination sur la religion (18%). Dès lors, nous pouvons affirmer que les discriminations les plus fréquentes

⁹ Voir annexe 1

sont celles dont les caractéristiques sont plus aisément distinguables à l'œil nu notamment les critères physiques soit la couleur de peau et/ou le genre. En effet, il est plus simple de pointer du doigt ce que l'on voit de ce l'on aurait de la peine à interpréter dû au fait de sa faible visibilité ou évidence.

En passant de la couleur blanche à la couleur noire, la couleur de peau reste le premier élément distinguable chez une personne hormis son genre. C'est à travers cela que les individus essaient de tirer des conclusions sur les origines de chacun et par ce biais qu'ils attribuent des préjugés. Comme nous le démontre la cartographie¹⁰, il existe une palette de couleurs de peau différentes dans le monde.

Pour rappel, la couleur de peau est déterminée par la substance appelée « mélanine ». Plus la peau d'un individu aura de la mélanine, plus elle sera foncée. De nos jours, il est souvent dit que les personnes ayant une couleur de peau foncée sont originaires des pays du sud et plus particulièrement d'Afrique. Ce constat n'est pas totalement faux. Des études ont été faites depuis des années et il est prouvé (scientifiquement ?) que notre peau s'adapte en fonction du climat de notre lieu de résidence. L'un des exemples les plus récent est celui du géographe Renato Biasutti. Il a démontré au début du 20^{ème} siècle, à l'aide d'une cartographie les diverses couleurs de peau dans les différentes régions du monde. Nous pouvons observer dans sa cartographie que les couleurs de peau plus foncées se trouvent en-dessous du Tropique du Cancer. Les pigments qui constituent notre peau nous protègent contre les ultraviolets du soleil. Plus les pays sont proches des régions équatoriales, plus le soleil est intense. Sans prendre en compte les migrations, les personnes au teint pâle se trouvent donc majoritairement dans les régions du Nord (Europe, Amérique du Nord) car la lumière est moins intense et les personnes au teint plus foncé résidant plus au Sud (Afrique, Australie, Asie, Amérique du sud).

L'explication s'avère être simple mais cette dernière provoque des discriminations lorsqu'elle n'est pas utilisée à bon escient. Lorsque la couleur de peau est liée à l'origine des individus et est mise en évidence, cela a tendance à créer une séparation notamment les couleurs de peau foncées d'un côté et les plus claires de l'autre.

« La discrimination raciale est basée sur le concept uniquement social qui est la race et non l'éthique car sinon, cela n'a pas de sens. Ce qu'on voit des individus sont les différences de peau et au même titre de l'âge et le sexe. Cela amène à une forme de discrimination explicite ou implicite basée sur le préjudice, les stéréotypes ou préjugés. » (Cours « commerce international 2021 », Monsieur José Ramirez)

¹⁰ Voir annexe 3bis

En Suisse, selon le département de l'administration fédérale, le Département fédéral de l'intérieur (DFI), la discrimination raciale est constituée de « tout acte ou pratique qui, au nom d'une particularité physique, de l'appartenance ethnique ou religieuse ou encore d'une caractéristique culturelle, discrimine une personne de manière injustifiée, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie ou son intégrité corporelle ». Dans ce travail, il sera question de se pencher sur la discrimination raciale basée sur l'appartenance ethnique ainsi que l'apparence physique. Cette dernière fait appel indirectement à la couleur de peau. C'est sur cet aspect physique que les acteurs s'appuient pour commettre des actes et/ou pratiques discriminatoires. La couleur de peau permet à chacun d'entre nous de faire un constat en toute objectivité, indépendamment de notre esprit car elle est visible et évidente à l'œil nu. Nous aurons du mal à douter si une personne a la couleur de peau noire ou blanche par exemple.

Dès lors, il est important de comprendre la distinction entre les discriminations sur l'orientation sexuelle, la situation financière, la religion et la discrimination raciale. Notre orientation sexuelle ou situation financière sont d'ordre privé tout comme notre appartenance religieuse. À défaut d'être interrogé à ces sujets (notre salaire, notre orientation sexuelle) ou que l'on porte un pendentif et/ou vêtement religieux, personne ne pourra savoir exactement ce qu'il en est, contrairement à nos traits du visage ou encore notre couleur de peau. Il est effectivement difficile pour quiconque de vouloir divulguer sa couleur de peau car c'est un élément qui fait partie de nous et qui est inévitable à première vue.

Finalement, rappelons que la discrimination raciale comme toutes autres, peut être non seulement directe ou indirecte mais surtout propre à chacun. Notamment en fonction du contexte, de la sensibilité et des expériences, toute personne peut être confrontée à une situation dans laquelle elle se sent discriminée à cause de son appartenance ethnique.

*« La discrimination raciale est un terme générique car c'est un sentiment. »
(Madame Anne-Laure Zeller)*

4.5 Les discriminations, où ça ?

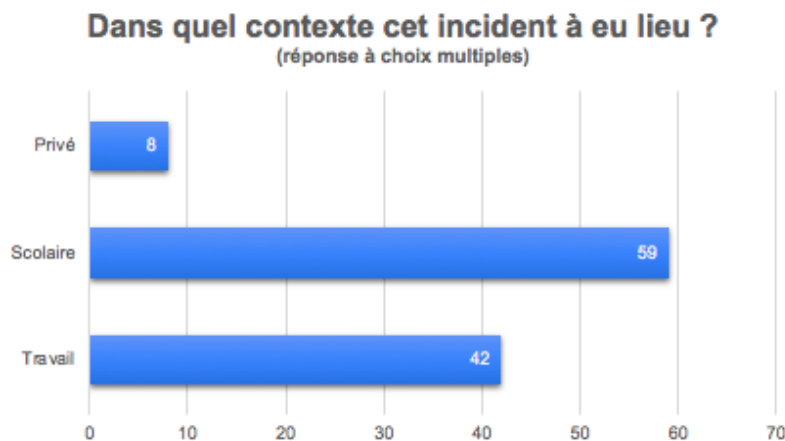


Figure 3 Question 8 sondage par Mélanie Cando

Il n'y a pas de lieu précis pour qu'une discrimination se produise. La discrimination est partout et peut même être subie au quotidien par les victimes. De plus, ces derniers doivent faire face à ces incidents dans différents domaines soit dans leur vie privée mais également dans leur vie professionnelle. En effet, lorsqu'il y a des interactions entre individus provenant de différents milieux, ayant des vies, préférences ou encore des aspects physiques différents, des actions discriminatoires peuvent se produire.

En se basant sur les expériences des répondants lors du sondage « La discrimination raciale dans le monde du travail¹¹ », 59 personnes sur 100 ont été victimes de discriminations dans le cadre scolaire et pour 42 personnes sur 100 ces incidents discriminatoires se sont produits sur leur lieu du travail. Il est essentiel de souligner que les répondants lors de cette question ont pu en cocher plusieurs réponses. Certains d'entre eux ont alors subi des discriminations non seulement dans le cadre scolaire mais également plus tard dans un cadre professionnel. Comme expliqué précédemment, les discriminations peuvent être quotidiennes et durer dans le temps.

Par ailleurs, peu des répondants ont été victimes de discriminations dans le cadre du privé. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que nous avons tendance à nous lier d'amitié avec des personnes qui partagent les mêmes valeurs, origines ou même milieu social. Par ailleurs, étant donné que la discrimination est subjective, il faut également noter que nous nous rendons plus difficilement compte de la gravité de ces incidents lorsque les auteurs des discriminations sont proches de nous car nous parlons d'être qui nous sont chers. La relation n'est pas neutre, mais affective. Par exemple, il existe des couples

¹¹ Voir annexe 1

mixtes. Nous aurons tendance à minimiser les paroles ou actes racistes de notre partenaire davantage que s'il s'agissait d'un inconnu dans la rue qui nous adressait des injures raciales. Certes, les affinités ne réduisent pas la discrimination à zéro, cependant elle est néanmoins moins fréquente ou moins discernable que lorsque nous sommes en contact avec des personnes extérieures à notre entourage.

4.6 Et la loi dans tout ça ?

Comme vu précédemment, la discrimination a pour but principal de distinguer un groupe d'individus des autres. Ce phénomène provoque dès lors des inégalités. Dans l'article 8 de la Constitution fédérale, il est expressément mentionné que « tous les êtres humains sont égaux¹² » et que « nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.¹³ ».

En ce qui concerne la discrimination raciale, la Suisse a adhéré en 1994 à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale des Nations Unies créée le 4 janvier 1969. Cette convention, fondée après la longue période de colonisation, promeut la réconciliation entre les peuples, l'abolition des discriminations et ségrégations raciales ainsi que d'assurer l'égalité entre tous dans tous les domaines.

Ensuite, au niveau pénal et en vertu de l'article 261 bis du Code pénal (CP), sont punis « d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire » quiconque qui discrimine « publiquement par la parole, l'écriture, l'image, le geste, par des voies de fait ou de toute autre manière (...) en raison leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle.¹⁴ »

« Au vu de l'article de loi (261 bis (CP), il faut qu'il y ait une atteinte sur la couleur de peau. Vous avez intérêt à avoir des témoins car s'il n'y a pas de témoins, il n'y a pas de preuves. L'auteur quel qu'il soit peut dire ce qu'il veut, il peut mentir. Il est donc mieux d'avoir des témoins. » (Madame Anne-Laure Zeller, voir annexe 3)

Cet article est important car il énumère les diverses discriminations punissables, et rappelle sous quelle forme elles peuvent se présenter. Il est primordial d'observer de plus

¹² Constitution fédérale de la Confédération suisse (art 8 al.1)

¹³ Constitution fédérale de la Confédération suisse (art 8 al.2)

¹⁴ Code pénal suisse, (état le 01.07.2021)

près les pratiques discriminatoires ainsi que le contexte dans lequel elles se produisent car, en réalité, il est difficile pour les victimes de pouvoir prouver par le biais de l'article 261 bis (CP) que les actes discriminatoires qu'elles ont subis ont bien eu lieu.

Tout d'abord, il faut que les discriminations soient faites « publiquement » indépendamment de la manière (oral, écrit, geste) et que leur forme soit explicite ou implicite. Ensuite, afin de valider sa crédibilité, il est impératif pour la victime d'avoir un ou plusieurs témoins qui pourront confirmer les faits et que l'individu portant plainte a bel et bien été victime. Ces éléments représentent alors des obstacles pour les personnes subissant ces préjudices. Il est évident que l'auteur, conscient des conséquences graves qu'il peut provoquer en se comportant de la sorte, privilégiera les moments dans lesquels il se retrouvera seul avec la victime pour lui faire des remarques déplacées. Elle n'aura donc ni de témoins ni de preuves. De plus, il faut prouver que la couleur de peau a bien été l'élément déclencheur lorsque nous parlons de discrimination raciale particulièrement. Certes, la loi déclare que toutes les formes de discrimination implicites et explicites seront traitées. Cependant, la couleur de peau doit avoir été mentionné clairement pour pouvoir démontrer qu'il s'agissait d'une discrimination raciale. Par exemple, dans le cas d'une discrimination religieuse, il faut également que la religion de la victime ait été mentionné par l'auteur pour qualifier l'acte de discrimination sur la religion. Les autorités se verront donc acquitter l'auteur de toute responsabilité et la victime perdra toute crédibilité.

Un élément s'ajoute à la difficulté du discernement de la discrimination. En effet, une personne peut être victime, faire face à des propos discriminatoires mais une fois que l'auteur tente d'effacer cet incident avec une phrase joliment faite telle que « c'était une blague ! », il est encore plus complexe pour la victime de se défendre et d'aller s'adresser à ses supérieures voire aux personnes externes compétentes.

Il est d'autant plus difficile lorsque l'auteur minimise ses propos et les nie une fois les procédures pénales entamées. Cette attitude que peuvent avoir certains ne fait qu'accentuer la banalisation des discriminations raciales.

Les personnes qui subissent les discriminations se retrouvent alors en difficulté et peuvent se montrer hésitantes au fait porter plainte car elles doivent subir une « discrimination parfaite » notamment avec les témoins ainsi que des propos qui ne soient absolument pas ambigus et suffisamment précis pour approuver qu'ils étaient discriminatoires. Ainsi, elles pourront porter plainte sur la base de l'article 261 bis du CP. Dans le cas échéant, avec des éléments leur manquant, elles risquent de ne pas remporter le combat.

D'ailleurs selon le sondage « la discrimination raciale dans le monde du travail ¹⁵», sur 100 personnes qui ont été victimes de discriminations, seulement 52 personnes, l'équivalent d'une personne sur deux, ont eu l'idée d'en parler autour d'eux (autorités, supérieurs, enseignants ou autres). 29 personnes ne pensent pas faire appel à une aide externe. Ce chiffre est non négligeable. Un répondant a notamment répondu qu'elle n'a pas pensé à en parler car elle estime que sa « plainte ne sera pas forcément prise au sérieux ». Beaucoup de victimes s'avouent vaincus même avant d'avoir porté plainte. Cela démontre la complexité de l'articles 261 bis (CP).

Avez-vous pensé à en parler autour de vous (un supérieur, un enseignant, à votre famille ou autre) ?

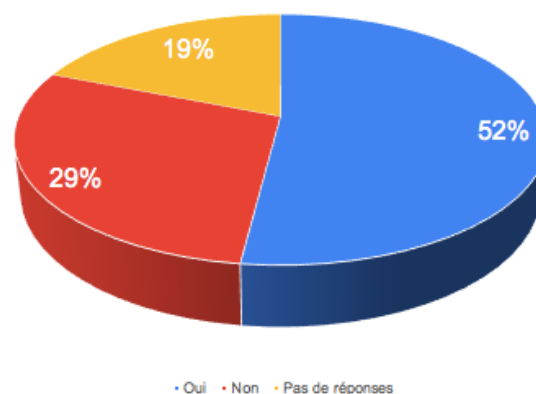


Figure 4 Question 9 Sondage Mélanie Cando

Par ailleurs, nous ne pourrions affirmer qu'une dénonciation de la part de la victime n'ait aucune conséquence dans sa vie professionnelle. Après avoir porté plainte ou s'être plaint auprès d'une autorité compétente, il est probable que l'employé soit mis à l'écart par ses collègues qui ne souhaitent pas prendre parti ou licencié car sa dénonciation aurait eu un impact négatif sur l'image de la société.

« La discrimination sur le lieu de travail est LE sujet délicat car il applique des enjeux complexes. Plusieurs victimes encaissent alors sans ne rien dire de peur de perdre leur travail. Et même si la personne dénonce les faits, elle risque de perdre son travail. » (Madame Zeller¹⁶)

Il devient alors difficile de faire appel aux autorités car la victime met en jeu sa carrière au sein de l'entreprise. Afin d'éviter cela, la victime aura donc plutôt tendance à se taire, éviter le sujet voire même démissionner.

¹⁵ Voir annexe 3 Sondage

¹⁶ Voir annexe 4

« Les États parties s'engagent à interdire et à éliminer la discrimination raciale sous toutes ses formes et à garantir le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique » (Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, art. 2 al. 1)

Pour terminer, nous pouvons souligner le fait que toutes ces bases légales fondées sur « les principes de la dignité et de l'égalité de tous les êtres humains¹⁷ » qu'a adopté la Suisse, est que les minorités ne soient pas mis à l'écart et que tout être humain soit respecté indépendamment de son origine, sa couleur de peau, son sexe ou encore sa religion. Notons bien que si ces lois ont vu le jour dans la société, cela signifie qu'il y avait un certain nombre d'inégalités de traitement entre les divers groupes d'individus. Dans ce travail, il sera dès lors question de trouver des solutions qui permettent de réduire davantage les discriminations raciales (ainsi que les tentatives) dans le domaine du travail en particulier.

5. La discrimination raciale dans le monde du travail

« La discrimination raciale affecte le marché du travail et la population étrangère en est affectée surtout les personnes qui ont des couleurs de peau qui s'éloignent de la couleur de peau locale. » (Monsieur José Ramirez, commerce international février 2021)

La discrimination peut s'immiscer dans les différents rapports entre les individus notamment dans le cadre professionnel. D'une part, le fait que les salaires des femmes diffèrent des hommes par exemple, relève de la discrimination salariale. D'autre part, des discriminations qui ont lieu à des étapes précises de la vie professionnelle de chacun. Il peut effectivement avoir des discriminations à l'embauche, lors de l'attribution des tâches de chaque employé ou encore de la promotion de ces derniers. La discrimination raciale à l'embauche sera le phénomène sur lequel nous nous focaliserons dans ce travail. Cette tendance est la plus particulière et requiert donc une analyse plus approfondie car parfois il nous est impossible de l'observer. Contrairement à la discrimination dans d'autres étapes du domaine professionnelle tels que les promotions ou encore les attributions des tâches. Dans celles-ci, les victimes peuvent faire la comparaison avec leurs collègues et peuvent discuter avec leurs supérieurs pour en savoir davantage. Cependant, à l'étape de l'embauche, les candidats ignorent pour la plupart du temps les vraies raisons qui leur

17 Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

ont empêchés d'être sélectionnés. En effet, les recruteurs n'ayant aucun compte à rendre au candidat, peuvent justifier de ne pas l'avoir retenu pour d'autres motifs.

5.1 Les étrangers et le chômage en Suisse

« Le taux de chômage est plus élevé pour les populations étrangères¹⁸. » (José Ramirez, Commerce international juin 2021)

Lors du cours « Commerce international » de 3^{ème} année, nous avons analysé les raisons pour lesquelles les étrangers rencontrent plus de difficultés à être engagés. La discrimination raciale n'est assurément pas l'unique raison. Il faut également mentionner que les étrangers étant arrivés plus tard que les autres prennent plus de temps à trouver du travail que les Suisses déjà établis dans le pays. D'ailleurs, il est probable que les étrangers ne parlent pas la langue locale en arrivant ou doivent suivre des formations car leurs diplômes ou certificats ne sont pas reconnus sur le sol helvétique. Ces éléments peuvent donc aussi expliquer le taux de chômage plus élevé pour la population étrangère.

5.2 La discrimination raciale à l'embauche

Nous avons souvent entendu parler de la discrimination dans le monde du travail. Le terme étant vaste, il existe différentes étapes dans lesquelles la discrimination peut se produire. La discrimination raciale à l'embauche est notamment un sujet qui a été peu à peu étudié par certaines enseignes suisses depuis 2003 comme le NCCR on the move, le Pôle de recherche national basé à l'Université de Neuchâtel qui traite dans ses études la migration ainsi que les inégalités sociales.

« En 2003, nous avons donc fait un test, afin de démontrer qu'il y a un problème de discrimination raciale avec le NCCR on the move. » (Didier Ruedin¹⁹)

Les études menées par cette enseigne ou encore celles de la Commission fédérale contre le racisme en 2002 ont démontré que certains immigrés étaient victimes de discriminations raciales à l'embauche. Cela a pu être notamment prouvé par les statistiques de l'Office fédéral de la statistique suisse qui a conclu que « le taux de chômage parmi la population des travailleurs immigrés est deux à trois fois plus élevé que

¹⁸ Voir annexe 2 : taux de chômage en Suisse

¹⁹ Interview avec Didier Ruedin, voir annexe 9

parmi les Suisses²⁰ ». Cet indicateur élevé représente notamment l'une des conséquences de la discrimination à l'embauche.

5.3 Les causes de la discrimination raciale à l'embauche

Avant toute chose, discuter des discriminations liées à l'appartenance ethnique à l'embauche nécessite d'analyser quelles sont les causes de cette dernière. En effet, divers facteurs constituent la discrimination raciale soit le racisme, les préjugés ainsi que les stéréotypes. Tout d'abord, la discrimination raciale est liée au racisme car nous parlons de l'appartenance ethnique d'un groupe d'individus. Le racisme existe depuis la nuit des temps et elle est apparue suite à des idéologies se basant sur le fait qu'il y a des différences entre les peuples. Ces différences peuvent être par exemple physiques ou intellectuelles. Au fil du temps, des stéréotypes se sont installés.

Selon Sabine Moudileno dans son livre « Prévenir et déjouer la discrimination professionnelle » les stéréotypes regroupent des « idées toutes faites que chacun d'entre nous a un jour adopté, consciemment ou non » et « ils nous ont été transmis par notre environnement culturel, familial ou par les médias ». Dès lors, les stéréotypes que nous avons ancrés en nous, nous servent de références et nous nous basons sur ces derniers afin d'émettre des jugements sur les autres. Ils nous permettent parfois de nous protéger pour faire face à l'inconnu. En tant qu'être humain, nous sommes confortés lorsque nous arrivons approximativement à nous faire une opinion lorsque nous rencontrons des inconnus. Par exemple, les Suisses ont la réputation de faire du bon chocolat. Un(e) immigré(e) qui arriverait dans ce pays, ne connaissant personne et ignorant ce qu'il/elle va rencontrer une fois installé sur le sol helvétique, aura tendance à demander des informations à son entourage à propos de son pays d'émigration. Par le biais des médias, les immigrés peuvent apprendre notamment que « la Suisse est un pays pionnier du chocolat²¹ ». Grâce à cette information, l'immigré(e) se fera une idée des caractéristiques que peuvent avoir la population et se dire que « les Suisses mangent beaucoup de chocolat », « ils sont des chocolatiers » et bien d'autres choses qui sont essentiellement en lien avec le chocolat. Nous parlons alors de stéréotypes. Lorsque ces stéréotypes sont utilisés bien avant d'avoir rencontré les habitants et nous amènent donc à « préjuger ».

²⁰ TANGRAM 29 | 6/2012 | Steve Binggeli | La discrimination à l'embauche varie selon l'origine des immigrés

²¹ House of Switzerland

Préjuger, est le fait de « juger d'avance²² » et d'« attribuer un qualificatif de compétence ou de non-compétence avant même d'avoir été en situation d'en juger²³ ». Le préjugé, lié évidemment aux stéréotypes, est alors une « opinion préconçue ». Comme sa définition l'indique, étant pensé d'avance, il est parfois difficile de se défaire de ces idées et opinions qui nous habitent. De plus, elles dépendent de notre milieu et environnement. Plus on côtoie des étrangers, moins nous aurons des préjugés à leur égard. Ceci est valable pour toutes les origines. Comme constaté à la figure 1 qui représente la population étrangère par rapport à la population suisse, les étrangers ont tendance à se rassembler dans les grandes villes comme Genève, Lausanne, Berne ou encore Zurich. De ce fait, les petites villes comme Locarno, Lugano ou encore Schaffhouse, ayant moins d'étrangers dans leur villes, auront probablement davantage d'a priori sur les étrangers qui viendraient s'installer dans leur région car ils auront moins de probabilités d'en rencontrer.

5.4 Des stéréotypes à la discrimination raciale

« Les stéréotypes à l'encontre des immigrés varient en fonction de leur origine nationale. Négatifs, ambivalents ou positifs, ils influencent directement le comportement du recruteur. ²⁴ »
(TANGRAM29)

En ce qui concerne la discrimination raciale à l'embauche, les stéréotypes représentent assurément la principale cause de ce phénomène. Notons que chaque individu ayant des origines différentes les uns des autres, les stéréotypes ne sont pas les mêmes pour tous. Ils diffèrent pour les personnes originaires d'Afrique, Asie, Amérique ou encore de l'Europe de l'est. Ceci a notamment été relevé par la Commission fédéralisme contre le racisme (CFR) dans sa revue publiée dans les trois langues nationales TANGRAM. En effet, cette dernière instituée depuis 1995, promeut la bonne entente entre les personnes de races, de cultures, de couleur de peau différentes. Les études menées par la CFR traite alors principalement les problématiques liées au racisme et aux discriminations raciales en Suisse. Dans l'édition 2012 (TANGRAM29), la CFR a d'ailleurs mis en avant la discrimination raciale dans le domaine de l'emploi en particulier et a passé en revue les conséquences que peuvent avoir les stéréotypes.

²² Dictionnaire Larousse, 2012

²³ Sabine Moudelino, Prévenir et déjouer la discrimination professionnelle

²⁴ TANGRAM 29 (6/2012) - La discrimination à l'embauche varie selon l'origine des immigrés

Qu'ils soient positifs : « les Africains sont doués en sport », ou négatifs : « les Africains ne sont pas ponctuels », les stéréotypes existants dans la vie professionnelle provoquent un réel désavantage pour les personnes concernées. En se référant aux stéréotypes, les recruteurs excluent d'office non seulement certains candidats qui comportent caractéristiques qui diffèrent des candidats locaux mais ne leur laissent pas la chance de faire leur preuve. Les stéréotypes nous poussent à mettre une étiquette sur chaque individu que l'on rencontre. Ainsi, une personne victime de discrimination dans sa vie professionnelle aura des difficultés à obtenir du travail, voire obtenir d'autres responsabilités une fois engagé car ses supérieurs ont une idée toute faite de ses qualités et compétences. Elle finira par se plaindre ou même par démissionner.

5.5 « Quand s'appeler Pierre : Afrim ou Mehmet fait la différence » (par Fibbi, Kaya, Piguët)

Après les vagues migratoires, des immigrants se sont installés en Suisse. Ils ont donc du trouver du travail et ensuite fonder leur famille. Les situations n'ont pas toujours été faciles car certains d'entre eux ont eu le droit à des préjugés ethniques dévalorisants. Par exemple, il existe une tendance à catégoriser les Portugais comme employés de maison ou concierges et les personnes de l'Europe de l'est comme des délinquants.

« Cela (la discrimination raciale) affecte le marché du travail, la population étrangère en est affectée surtout les personnes qui ont des couleurs de peau qui s'éloignent de la couleur de peau locale. » (José Ramirez, Commerce international juin 2021)

Il n'a pas toujours été simple pour la première génération (personnes installées en Suisse et nées à l'étranger) de s'intégrer dans le monde du travail, mais alors qu'en est-il de la deuxième génération (personnes nées en Suisse et ayant au minimum un parent né à l'étranger) ?

« Les jeunes d'origine immigrée provenant des pays hors Union européenne sont clairement mis de côté. » (CFR, 2020)

Deux membres du SFR ainsi que des enseignants de l'Université de Neuchâtel se sont réunis afin de poursuivre des analyses détaillées sur cette discrimination raciale à l'embauche qui n'a pas assez été, jusqu'à présent, mise en avant. Afin de prouver l'existence de ce phénomène en Suisse, l'expérience de Mesdames Fibbi et Bülent ainsi que Monsieur Piguët consiste à démontrer que la couleur de peau pose un réel problème à l'embauche et ceci particulièrement pour les personnes noires.

« Oui, cela aurait été plus facile si j'avais été blanc. » (Yusuf Kulmiye, Secrétaire général du Parti socialiste lausannois)

En effet, la discrimination est généralement difficile à définir car elle dépend non seulement de l'auteur mais surtout du récepteur comme expliqué précédemment lors des différentes formes de discriminations. Nous sommes tous différents et les limites de tolérance sont propres à chacun. Concernant la discrimination raciale à l'embauche, certains individus n'auront peut-être jamais la confirmation qu'ils ont bel et bien été victimes de discrimination à l'embauche car les recruteurs vont omettre le fait qu'ils ont fait passer leurs préjugés raciaux avant les compétences du candidat. Toutefois, des expériences prouvant la discrimination raciale dans le monde du travail, telle que celle menée par Rosita Fibbi (membre du SFM²⁵) en 2003, nous démontre que certains groupes de personnes sont victimes de discrimination à l'embauche car elles rencontrent des difficultés à trouver un emploi notamment les Kosovars et Turcs. Des candidatures fictives portant des noms à consonance suisse et d'autres kosovares ont été envoyés à quelques entreprises afin de comparer quel dossier de candidature allait être le plus sélectionné. Le résultat obtenu indique que les kosovars sont défavorisés par rapport aux Suisses.

« À compétences égales, ayant effectué toute leur scolarité en Suisse, les jeunes d'origine immigrée provenant des pays hors Union européenne sont clairement mis de côté. » (« Nomen est omen: Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence », 2003)

Afin de compléter cette étude, une enquête d'opinion a également été réalisée. 60% des répondants ont affirmé l'idée que les Suisses devaient être privilégiés à l'embauche par rapport aux étrangers (originaires du Portugal, de la Turquie et ancienne Yougoslavie principalement) et ceci même si les deux groupes présentaient des qualifications identiques. Est-ce juste ? Cette opinion ne représenterait-elle pas une grande barrière pour les étrangers et leur accès sur le marché du travail ?

La deuxième génération, née en Suisse de parents immigrés, a fait sa scolarité en Suisse tout comme sa « congénère helvétique ». À défaut de ne pas être naturalisé suisse, il n'y a aucune différence entre ces deux groupes d'individus au niveau des compétences. Les résultats obtenus lors des différentes études révèlent que les recruteurs se basent sur les préjugés qu'ils ont à l'égard des étrangers. Ces opinions sur le recrutement ont amené l'équipe SFM à réaliser une seconde fois l'étude et d'analyser de plus près ce phénomène en incluant désormais le critère de la couleur de peau. Nous parlerons alors du testing de 2018.

²⁵ Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population

5.6 Testing

« En Suisse, on ne parle pas de couleur de peau, alors nous avons fait le même test avec des couleurs de peau différentes. » (Didier Ruedin²⁶)

Le testing consiste à « vérifier si une personne ou un groupe de personnes est victime²⁷ » d'une quelconque discrimination soit lié au handicap, au genre, ou encore à l'appartenance ethnique. Cette méthode légale, a été employé pour observer le phénomène de la discrimination raciale à l'embauche au sein de certaines entreprises suisses.

La Suisse est un pays dans lequel le racisme n'est effectivement pas assez discuté voire tabou. N'ayant pas de colonies officiellement, elle a tendance à passer outre ces sujets et ne se sent pas concernée contrairement à la France ou encore l'Allemagne. Toutefois, en collaborant avec ces derniers, elle y trouvait son bénéfice car elle profitait des ressources et terres de ces anciennes puissances coloniales. Néanmoins, là n'est pas la question. Il ne s'agit plus de savoir qui a été colon ou non afin de se dédouaner de toutes responsabilités mais plutôt d'admettre la réalité. Le racisme ainsi que les discriminations raciales existent partout et dans tous les domaines. Pour rappel, il est impératif de noter que des personnes victimes de discriminations raciales ne vont pas nécessairement porter plainte ou s'adresser à un centre compétent pour demander de l'aide. Ainsi, il est probable que d'autres incidents racistes ont eu lieu mais n'ont pas été pris en compte dans les statistiques de l'OFS.

« Beaucoup ont nié qu'en Suisse il y avait du racisme ou des discriminations raciales. » (Didier Ruedin)

Aujourd'hui, étant un pays d'accueil, la Suisse se doit de prendre en considération les questions liées aux discriminations raciales dans le monde du travail en particulier car en effet, « la couleur de leur peau a une influence majeure dans leur (les victimes) vie quotidienne²⁸ » dont leur activité professionnelle. Par le biais du testing, l'équipe du SFM (Fibbi, Bühlen et Ruedin), ont réussi à le démontrer en 2003 ainsi que 15 ans plus tard.

« Nous savons que nous avons un problème par le biais des statistiques. Les articles ASLR nous le démontrent notamment avec le racisme anti-Noir. (...) Le

²⁶ Interview avec Didier Ruedin, voir annexe 9

²⁷ Larousse, édition 2011

²⁸ Reportage RTS - Pamela Ohene-Nyako

problème n'est pas juste le fait d'être migrant mais c'est surtout la couleur de peau, le fait d'être différent qui dérange. » (Didier Ruedin)

Le testing réalisé en 2018 est identique à celui de 2003 et s'est déroulé de la manière suivante : deux CV fictifs ont été envoyés à des entreprises. L'un des CV appartenait à une personne originaire du Cameroun. Et l'autre CV appartenait à un candidat d'origine suisse. Il est important de souligner que les compétences étaient exactement les mêmes mais la consonance de noms et prénoms étaient différentes. Ces dossiers de candidature ont été envoyés en réponse à 354 annonces d'offre d'emploi pour des vendeurs et électriciens. Le résultat obtenu est l'équivalent de l'expérience menée en 2003 avec les candidats des pays de l'est. Les Noirs ont plus de mal à obtenir un premier entretien d'embauche.

« Les demandeurs d'emploi noirs doivent envoyer environ 30 % de candidatures de plus que les candidats blancs pour être invités à un entretien d'embauche. ²⁹ »

Jusqu'à présent, les études ont été menées uniquement pour les candidats originaires des pays européens (Turquie, Kosovo, Portugal) mais aucune n'avait mis en évidence la discrimination liée à la couleur de peau. L'étude de 2018 se concentre principalement sur les discriminations raciales à l'égard des Noirs en Suisse. Certes, ils constituent une minorité mais leur communauté ne cesse de croître dans le pays. Il faut tout d'abord que ces pratiques discriminatoires soient reconnues. Ainsi, les autorités pourront prendre les mesures adéquates afin de combattre ces dernières.

« Une personne à la peau noire est traitée comme un membre du groupe et non comme un individu. ³⁰ »

La généralisation est l'un des problèmes principaux de la discrimination liée à l'appartenance ethnique. L'avocat Simon Ntah l'a parfaitement souligné lors de son témoignage à la RTS, une personne noire embauchée aura tendance à redoubler d'efforts d'une part parce qu'elle veut garder son poste de travail mais également parce qu'elle estime que si elle ne fait pas les choses parfaitement, les recruteurs ne voudront plus engager une autre personne de couleur car ils pensent que l'expérience sera identique car ils font partie de la même communauté. Un Noir n'est plus individualisé, nous le considérons plus comme une personne à part entière mais nous les mettons dans le

²⁹ « Discrimination à l'embauche sur la base de la couleur de la peau ? Un test de correspondance en Suisse » par Fibbi, Ruedin, Stünzi, Zschirnt

³⁰ « Discrimination à l'embauche sur la base de la couleur de la peau ? Un test de correspondance en Suisse »

même panier que les autres. Tout comme les préjugés sur les personnes originaires des Balkan ou encore d'Asie. Les personnes de couleur doivent constamment prouver qu'ils peuvent être « l'employé idéal » par peur que leurs erreurs soient associées à leur couleur de peau : « il est en retard, c'est parce qu'il est noir », « il du mal à comprendre, parce qu'il n'a pas la même culture que comme nous », etc..

« J'avais l'impression que si je faisais mal, les gens allaient considérés que je fais mal à cause de ma couleur de peau et ils allaient associés ce qui est mauvais à ce qui est noir ou métisse. J'ai, sans m'en rendre compte, l'impression de représenter plus que juste moi. »³¹
(Simon Ntah, avocat)

6. « Être noir(e) en Suisse », par la RTS

Le racisme anti-Noir a été le sujet le plus médiatisé au printemps 2020. Au vue de l'ampleur que prennent les débats sur la discrimination à l'égard des personnes noires, la RTS a diffusé un reportage en septembre dernier intitulé « être noir(e) en Suisse ». Elle a laissé l'opportunité à des citoyens suisses, n'ayant pas la peau blanche, de nous faire part de leurs expériences et opinions sans tabou à ce sujet. L'élément déclencheur de ces débats sur la vie des Noirs en Suisse a été le décès de l'afro-américain Gorge Floyd le 25 mai 2020 suite à une interpellation policière dans la région de Minneapolis qui a causé sa mort. Cet incident malheureux a toutefois provoqué des manifestations non seulement aux États-Unis avec le mouvement « Black Lives Matter³²», mais également dans certaines villes suisses notamment Genève, Lausanne ou encore Berne afin de dénoncer les discriminations raciales omniprésentes mais peu discutés.

« J'ai beau être suisse, j'ai beau avoir la carte d'identité suisse (...) mais je suis noir. Pour ces autorités, je reste noir. Malheureusement le noir est associé à des choses délictuelles. »
(Smult Kouamé, ancien étudiant à l'HEG Genève)

Smult Kouamé a fait part d'une expérience désolante avec les forces de l'ordre. Alors qu'il voyageait, il a été arrêté par la douane, s'en est suivi une arrestation humiliante. Ce genre d'incident marquant n'améliore pas la situation des Noirs en Suisse. Ce sont lors de ces petits incidents banalisés, de plus causé par les autorités, que le racisme anti-Noir est renforcé. La confiance se rompt donc peu à peu entre étrangers et autorités. Les minorités ont de la peine à se plaindre auprès de leurs supérieurs hiérarchiques de peur de n'être pas cru ou entendu.

³¹ Reportage RTS : Être Noir(e) en Suisse

³² <https://www.letemps.ch/monde/mouvement-black-lives-matter-explique-trois-minutes>

« La discrimination institutionnelle est un racisme exercé par des agents, institutions policier, enseignant, travailleurs sociaux, dans l'administration peuvent freiner un accès ou un droit à la personne en face. »

(Pamela Ohene-Nyako doctorante à l'Université de Genève)

Pour rappel, lorsque les autorités, notamment la police ou des instituts, commettent des actes discriminatoires, nous parlons de discrimination institutionnelle. En parallèle avec la discrimination raciale à l'embauche, les recruteurs exercent un certain pouvoir sur les candidats aux yeux de la hiérarchie. Ils contribuent à la décision finale et ont alors une influence dans la vie professionnelle de chacun d'entre nous, Blancs et Noirs compris. Si nous faisons l'hypothèse qu'un recruteur se muni de ses stéréotypes et préjugés afin de faire le tri dans candidats, le Noir sera désavantagé avec certitude.

« On m'a dit « parce que t'es noir(e), je te verrai bien là-dedans. » » (Damien, étudiant en Master Géologie)

6.1 Les enfants d'immigrés, une richesse pour la Suisse

« Les chances des enfants de migrants sont inférieures à celles de leurs contemporains qui ont eu les mêmes qualifications et ont eu le même parcours scolaire. C'est un handicap pour leur affirmation professionnelle. » (Madame Rosita Fibbi sociologue Université de Neuchâtel)

Bien évidemment, les discriminations raciales à l'embauche représentent des barrières non-négligeables notamment pour les jeunes immigrés même s'ils ont effectué leurs études en Suisse et qui sont même naturalisés. Elles peuvent également être des sources d'angoisse et de dépression pour certains. La couleur de peau est à première vue visible et il y a des chances pour que des groupes d'individus soient exclus malgré eux.

« Moi, j'ai vécu beaucoup de difficultés pour pouvoir entrer dans ce métier. J'essaie d'ouvrir la porte à des stagiaires qui sont de couleurs pour qu'ils puissent avoir leur chance et ensuite réaliser leur rêve. » (Simon Ntah, avocat)

Rosita Fibbi a mentionné dans le reportage que les minoritaires sont davantage engagés par les minoritaires mais l'objectif et que les majoritaires les engagent également. Les temps changent, les compétences demandées ainsi que les mentalités évoluent. Il y a une amélioration au niveau des discriminations raciales comparé à celles subies par la première génération car ils ont réussi à s'intégrer plus facilement dans la société. Toutefois, elles n'ont pas totalement disparu.

Les premières vagues migratoires dans les années 60, n'ont pas les mêmes ressources que la deuxième génération. Cette dernière a étudié en Suisse, connaît ses droits et peut donc les revendiquer. Il était plus difficile pour les premiers arrivants de se plaindre auprès des autorités au vu de leurs situations instables voire précaires. Ils avaient tendance à se taire face aux discriminations et inégalités de traitement qu'ils subissaient de peur de

retourner dans leur pays. La deuxième génération, qui représente 520'000 individus³³, a acquis plus de confiance car elle a les ressources nécessaires et est suffisamment équipée pour se défendre et savoir à qui elle peut s'adresser pour régler ce genre d'incidents au quotidien. Tout comme leurs parents, les enfants d'immigrés doivent également faire face à des discriminations. Malgré les inégalités de traitement, nombreux d'entre eux ont su faire abstraction et se faire une place dans des métiers où on ne les attendait pas.

« L'avantage est qu'ils ne sont pas du tout habitués à voir une personne noire avec les mêmes dispositions, ressources, capacités qu'eux. Ils ne me voient plus comme leur égale mais plutôt comme un surhumain. Quand ils écoutent l'histoire de ma vie ils se disent : « il n'avait rien pour être là, mais il l'est quand même, donc il a un truc en plus ». » (Yusuf Kulmiye³⁴)

C'est le cas de Yusuf Kulmiye, conseiller communale socialiste et secrétaire générale du parti socialiste lausannois. Issu de parents immigrés, ce dernier s'est engagé et impliqué dans la politique suisse afin de pouvoir changer les choses malgré certaines difficultés qui se sont présentées à lui. En affirmant que les choses auraient été différentes s'il avait eu la peau blanche, Yusuf Kulmiye peut servir d'exemple pour les jeunes étrangers de sa génération. Il a su faire sa place dans un milieu dans lequel il est minoritaire.

« Être pionnier dans un domaine professionnel est dure lorsque les Noirs ne sont pas beaucoup représentés. » (Simon Ntah)

Avec le temps, et l'évolution des idées, l'éducation a pris de l'ampleur et a permis à la 2^{ème} génération de s'intégrer dans la société. Aujourd'hui, 1/4 des étudiants est étranger. On a de plus en plus l'habitude de voir des étrangers faire des études universitaires contrairement aux années 60. Ceci leur permettra donc d'obtenir des postes à responsabilités car ce sont dans ces derniers qu'ils sont le moins représentés.

6.2 L'accès des étrangers aux postes à responsabilité

« Construction, nettoyage, personnel domestique, industrie : en Suisse, les immigrés sont surreprésentés dans les professions peu qualifiées et mal rémunérées. » (Swissinfo.ch)

La surreprésentation des étrangers dans les métiers non-qualifiés est notamment due au fait que certains diplômes ne sont pas équivalents aux diplômes suisses. Ils sont alors

³³ Source OFS (2919)

³⁴ Voir annexe 10

contraints à postuler pour des métiers non-qualifiés (59%)³⁵ afin d'obtenir de l'argent au plus vite et vivre convenablement. Ils se retrouvent donc dans l'obligation de travailler malgré leur surqualification. Pour d'autres, la guerre dans leur pays d'origine ne leur a pas permis de terminer leurs études.

Aujourd'hui, les choses ont évolué. Nous n'avons pas seulement des étrangers qui quittent leur pays à cause des guerres ou crises mais parce que la Suisse est à la recherche de main d'œuvre qualifiée. La proportion d'étrangers dans les postes à responsabilité a tendance à augmenter.

6.3 Les aides proposées aux victimes de discriminations raciales

Des centres d'écoute, de conseil³⁶ ou encore de lutte contre le racisme sont proposés aux victimes. Ces dernières peuvent solliciter leur aide afin d'ouvrir une procédure par exemple ou simplement être écouté. Dans la ville de Genève, il y a notamment le Centre d'Ecoute contre le racisme qui est une permanence d'écoute, d'informations ainsi que de conseils destinés aux victimes de discrimination lié à l'origine, la couleur de peau, la nationalité ou encore la religion.

7. Recommandations

Après l'analyse de la problématique (comment lutter contre les discriminations raciales dont le monde du travail), à l'embauche particulièrement, la candidature anonyme ainsi que l'instauration d'une formation anti-discriminations raciales s'avèrent être les solutions les plus pertinentes.

7.1 La candidature anonyme

« L'employeur est obligé de protéger ses employés de toute atteinte notamment des discriminations raciales et c'est par cette directive que nous pouvons faire valoir une certaine protection. »
(Anne-Laure Zeller³⁷)

Il est inutile de prendre quelconques mesures sans informer le comité d'entreprise de ce qu'est la discrimination raciale et comment elle peut se présenter sur le lieu du travail ainsi que lors de la procédure de recrutement. Il est important d'informer le personnel car

³⁵ Source : OFS

³⁶ Voir annexe 11

³⁷ Interview avec Anne-Laure Zeller, voir annexe 7

l'employeur, malgré le fait qu'il a l'entière responsabilité de ses employés notamment « prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs³⁸ », n'est pas la seule personne concernée. Le personnel, faisant partie intégrante de l'entreprise et des prises de décisions, il est primordial qu'il prenne position préalablement à ce sujet qui est sensible mais inévitable pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Certes, nous ne pourrions jamais éliminer le racisme ainsi que les idées que chaque individu a. Cependant, nous nous devons de nous instruire, être à l'écoute des minorités afin de pouvoir cohabiter tous ensemble.

Concernant la procédure de recrutement, l'employeur décide lorsqu'il est nécessaire d'intégrer une nouvelle personne au sein de l'entreprise et délègue cette responsabilité aux départements RH ou autres recruteurs afin que ces derniers publient l'offre d'emploi. Cette dernière intéressera probablement une multitude d'individus. Ayant le choix, c'est à cet instant que les recruteurs jouent un rôle important. Certes, l'employeur aura le dernier mot, mais les candidats sont tout d'abord sélectionnés par les recruteurs.

« Vous vous appelez Ajdin Hodzic ou Ndeye Fatou Ndiaye? À qualifications et compétences égales, vous avez moins de chances d'être engagé que si vous vous nommez Pierre Dubois ou Marie Berger³⁹. »
(Aline Bassin)

Lors du sondage adressé aux deux recruteurs⁴⁰, un répondant a mentionné que les informations liées à l'origine d'un candidat n'est pas importante car ses origines « n'ont rien à voir avec le travail qu'il peut accomplir ». Puis, il a répondu négativement, contre toute attente, à la question « seriez-vous prêt(e) à instaurer la "candidature anonyme" au sein de votre département ? (les prénoms, noms, origines des candidats ne vous seront pas transmis) ». Il est vrai qu'il est plus agréable en tant que recruteur de mettre un nom sur un visage et que cela pourra perturber le fonctionnement habituel si certaines informations manquent. Mais ceci poussera les entreprises à se questionner sur les discriminations : ai-je tendance à privilégier cette nationalité plutôt qu'une autre ? Ai-je tendance à m'attarder sur l'apparence physique pour pouvoir faire mon choix sur le candidat ? Toutes ces questions ont pour objectif de réveiller les esprits. Le racisme ainsi que les discriminations raciales dans le monde du travail existent et il faut en parler.

³⁸ art. 2 et 6, Loi sur le travail

³⁹ Le Temps – « Les discriminations ethniques à l'embauche mises à nu »

⁴⁰ Annexe 12

Ensuite, les recruteurs ont choisi les trois éléments les plus importants pour être un bon recruteur. Aucun d'entre eux n'a coché la case « ne pas prendre en compte les préjugés » mais estiment qu'« être juste », « rester professionnel et sérieux » et « être à l'écoute » sont les éléments les plus importants. Cela démontre encore une fois que les conséquences que peuvent avoir les préjugés sur les décisions finales sont minimisées. Il ne suffit pas d'être juste mais également de prendre en compte l'inégalité de traitement. L'adjectif juste étant subjective, il est préférable de mettre de côtés les préjugés qui sont différents pour chaque personne car en fonctionnant de la sorte, nous nous basons sur une norme. Cependant, cette dernière est encore une fois propre à chacun. Être juste pour les uns peut être considéré comme injuste pour les autres. Par le biais de la candidature anonyme, les responsables de recrutement, sortiront de leur zone de confort. Cette pratique, visant à dissimuler les origines du candidat en ne mentionnant ni nom de famille ni prénom et la nationalité, incitera les recruteurs à écarter tous préjugés de la décision finale et se focaliser sur les compétences.

*« Ils n'avaient pas caché l'adresse des candidats. Ceci a tout de même permis aux employeurs de deviner les origines des personnes en recherchant leur adresse car en effet certains quartiers sont plus peuplés par des étrangers que d'autres. »
(Didier Ruedin)*

Afin d'être certain que les origines des potentiels employés ne soient pas devinées par les recruteurs, le lieu d'habitation ne devra pas être mentionné non plus.

Finalement, la candidature anonyme s'avère être une solution efficace qui diminuerait non seulement la discrimination raciale mais également toutes les autres telle que la discrimination du genre. Quelques entreprises en France et aux États-Unis ont mis en place cette pratique. En Suisse, seules des expériences ont été menées notamment à Zurich ou des projets de loi ont été déposés comme à Genève par le parti socialiste. Cependant, les entreprises suisses n'ont pas l'air très enthousiastes à l'idée d'intégrer cette méthode. L'une des raisons est l'augmentation de la « charge administrative ». La procédure de recrutement n'étant pas changée avec la candidature anonyme, cet argument pourrait être réétudié. L'État pourrait éventuellement intervenir en proposant des subventions aux entreprises afin de tenter l'expérience.

7.2 Intégrer une formation consacrée à la discrimination raciale

*« Je pense qu'il y a un gros rôle à jouer non seulement de la direction mais des cadres également. »
(Raymonde Richter⁴¹)*

⁴¹ Interview avec Madame Raymonde Richter, voir annexe 8

Il serait intéressant d'avoir des personnes formées ayant étudié la problématique des discriminations raciales non seulement à l'embauche mais également sur le lieu de travail. Elles pourront donc être à disposition des victimes en leur apportant un soutien. La formation anti-discrimination raciale représente dès lors l'une des solutions pour limiter les incidents dans le milieu professionnel. Ce processus ne requiert pas d'énormes coûts car d'une part, la formation se déroulera dans les locaux de l'entreprise. D'autre part, il n'y aura pas d'heures supplémentaires pour le personnel, les heures de séances qu'ils suivront seront pris en compte dans leurs temps de travail.

Des intervenants externes animeront les séances de formation. Il sera d'ailleurs judicieux d'engager des personnes compétentes et de faire appel aux centres de lutte/conseil contre les discriminations raciales en Suisse⁴² ou à Genève en particulier. La formation sera principalement obligatoire pour le département interagissant le plus avec les candidats ainsi que les employés et s'adressera alors particulièrement aux employeurs, à la direction, au département des Ressources humaines ou encore à d'autres personnes intervenant lors de la procédure de recrutement.

« Nous nous (le Centre d'écoute contre le racisme) rendons vite compte qu'il est difficile pour la victime d'être entendue, mais il y a tout de même des mesures à mettre en place comme appeler des médiateurs externes. » (Anne-Laure Zeller)

Nous avons vu précédemment que porter plainte, ou se confier à une personne s'avère être une étape difficile à franchir pour les victimes. Une confiance doit alors être installée entre la victime et les employés qui traiteront les cas. Les principales missions des employés formés seront d'intervenir lorsqu'une victime au sein de l'entreprise la sollicite, d'informer les personnes sur ce qu'est la discrimination raciale et ses conséquences dans notre vie quotidienne non seulement des victimes mais aussi des auteurs. Ensuite, ayant des connaissances à ce sujet les employés après la formation seront aptes à diriger les victimes auprès des autorités ou autres centres d'écoute et/ou conseil en cas de besoin et si la victime préfère en discuter avec une personne externe à l'entreprise. Même si la victime souhaite faire appel à des personnes externes, le département anti-discrimination raciale de son entreprise pourra assurer un suivi et l'aider si nécessaire. Il est important de garantir la confidentialité afin de protéger les victimes, d'éviter toutes tensions au sein de l'entreprise et qu'ils ne soient pas harcelés par la suite par l'auteur.

« Le racisme, pour être combattu, doit pouvoir être (re)connu. » (TANGRAM44, CFR)

⁴² Vue d'ensemble des centres de conseil en Suisse

Par ailleurs, par le biais de la formation, des séances d'informations pourront être proposées pour toute l'entreprise. Ainsi, les employés pourront s'exprimer à ce sujet également. L'instauration de ce nouveau concept aura donc des bénéfices pour le comité d'entreprise. Selon le rapport de la CFR sur la discrimination raciale en Suisse basé que les données DocSyRa en 2020, 706 incidents racistes dont 572 cas relevaient indiscutablement de la discrimination raciale ont eu lieu. Docsyra est un système de documentation et de monitoring du racisme dans laquelle les centres de conseil suisses enregistrent tous les incidents racistes. La direction du projet analyse ensuite toutes ces données. Encore une fois, il faut considérer qu'il existe un grand nombre de victimes qui ne porte pas plainte, ne s'adresse pas à un centre de conseil ou d'écoute contre le racisme afin de signaler les discriminations raciales auxquelles ils font face. Les données sont en réalité approximatives.

L'objectif principal de cette formation est de sensibiliser les cadres supérieurs ainsi que les employés puis d'établir un climat d'écoute et de confiance. Ainsi, assurer une bonne ambiance de travail. Pour les victimes, elles sauront vers qui se tourner en cas de besoin et auront moins de difficultés à en parler si un climat de confiance est établi. Après cette formation, les recruteurs seront aptes à être plus attentifs aux éléments qui influencent leur décision. De plus, ils seront informés sur les procédures à entreprendre et vers quels centres, si nécessaire, les victimes doivent se diriger.

8. Synthèse

8.1 « Zéro discrimination » garantie ?

Il est parfois difficile de se détacher de nos stéréotypes. Ces derniers ayant un impact dans nos décisions doivent être analysés de plus près. Il faut alors que les entreprises comprennent avant tout en quoi consiste réellement la discrimination en tant que telle, ce qu'est le racisme anti-noir ainsi que l'inégalité de traitement. Le but n'est pas d'embellir l'image de l'entreprise à l'extérieur mais de faire le nécessaire pour lutter contre les inégalités de traitement au sein de l'entreprise. Ainsi, réduire toutes tensions et favoriser la bonne entente.

Les solutions proposées afin de lutter contre les incidents racistes à l'embauche peuvent prendre du temps pour être intégrées au sein des entreprises. Ce sont des sujets qui doivent être discutés à l'interne et savoir pour quelles raisons nous devrions intégrer les candidatures anonymes et formations anti-discriminations raciales.

Comme vu précédemment, aucune loi ne mentionne explicitement que la discrimination raciale à l'embauche est punissable. Nous pouvons alors nous pencher sur cette autre

problématique. Devrions-nous écrire noir sur blanc que les discriminations raciales à l'embauche existent et sont punissables ? Cela amènera les recruteurs à être plus attentifs à leur traitement envers les candidats.

9. Conclusion

Nous avons pu voir que la discrimination raciale à l'embauche existe notamment par le biais des statistiques. Les solutions proposées afin de lutter contre celle-ci nous a permis de nous remettre en question.

Connaître le nom de famille ou les origines d'un candidat n'est plus aussi important que nous le pensions car, en effet, ses capacités ne dépendent pas de ces derniers. Certes, il existe des préjugés positifs mais elles peuvent rapidement se transformer en prison pour les individus. Ils ne pourront pas évoluer comme ils le désirent car on leur attribue une case qui n'est certainement pas la leur.

Il est vrai que la candidature anonyme n'éliminera pas le racisme ou les discriminations raciales dans notre société. Cependant, cette pratique pour le recrutement permet de se focaliser sur l'essentiel, soit les compétences d'un candidat et met en avant le fait que nous pouvons tous être influencé par des stéréotypes.

Les candidats n'auront, quant à eux, plus peur de ne pas être sélectionnés à cause de leurs origines ou couleurs de peau mais les raisons pour lesquelles ils n'ont pas été sélectionnés résident dans leur compétence. Dans les Ecoles nous aurons dès lors l'apprentissage de l'établissement des CV qui diffèrera. Les étudiants n'auront plus ce réflexe de mettre leurs informations personnelles mais mettront leurs capacités au premier plan qui seront d'ailleurs plus valorisées.

Par ailleurs, une autre problématique peut être ouverte au sujet des discriminations à l'embauche notamment le fait de vivre en campagne ou en ville. Est-ce que les inégalités de traitement liés à l'appartenance ethnique ont davantage lieu dans les zones urbaines que rurales ? Il serait également intéressant d'analyser cet autre phénomène.

Finalement, l'élément important est que les discriminations raciales ainsi que le racisme, ne concernent pas uniquement les victimes et les auteurs mais bel et bien toute la société. Chaque individu doit respecter chaque culture. C'est en nous unissons que nous arriverons à changer les choses. Tout le monde doit se sentir concerné car c'est notre vie commune qui est impactée. Les stéréotypes et préjugés existeront toujours, cependant nous devons apprendre à vivre tous ensemble dans un pays diversifié comme la Suisse.

« L'éducation est l'arme la plus puissante que vous puissiez utiliser pour changer le monde. » (Nelson Mandela)

Bibliographie

Livres

LERAY Gwenaëlle, 2018, *Discriminations en entreprise*, Gereso edition

MOUDELINO, Sabine, 2008. « Prévenir et déjouer la discrimination professionnelle ». ISBN : 9782915647358

FOREST, David, 2011. *Droit des données personnelles*. Paris : Gualino, 2011. Droit en action. ISBN 9782297015028.

Revue en ligne

Dhume, Fabrice. « Du racisme institutionnel à la discrimination systémique ? Reformuler l'approche critique », *Migrations Société*, vol. 163, no. 1, 2016, pp. 33-46.

Commission fédérale contre le racisme (CFR), 2012. *La discrimination à l'embauche varie selon l'origine des immigrés*, TANGRAM numéro 29

Commission fédérale contre le racisme (CFR), avril 2021, *Incidents racistes recensés par le centre de conseil en 2020*, Edition humanrights.ch et Commission fédérale contre le racisme (CFR)

Commission fédérale contre le racisme (CFR), *Revue de la Commission fédérale contre le racisme*, TANGRAM numéro 44

FIBBI Rosita, KAYA Bülent, PIGUE Etienne, 2003, *Nomen est omen : Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence*, ISBN 3-908117-69-0

Études du SFM - Rosita Fibbi, *Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche*, 2004, ISBN-10 : 2-940379-45-9, ISBN-13 : 978-2-940379-45-3

Sites internet

La Liberté, *Quand les migrants étaient européens* [en ligne]. [Consulté le 26.12.2020]. Disponible à l'adresse :

<https://www.laliberte.ch/news/dossiers/histoire-vivante/quand-les-migrants-etaient-europeens-300318#:~:text=L'%C3%A9migration%20des%20Europ%C3%A9ens%20au,fuir%20vers%20l'eldorado%20am%C3%A9ricain.&text=De%20nombreux%20juifs%20ont%20ainsi%20%C3%A9chapp%C3%A9%20aux%20pogroms%20de%20la%20Russie%20tsariste>

Loi sur le travail LTr, *art. 2 et 6*, [en ligne]. [Consulté le 30.12.2020]. Disponible à l'adresse :

https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr

Quora, *Pourquoi est-ce qu'il fait chaud en Afrique ?* [Consulté le 16.01.2021]. Disponible à l'adresse :

<https://fr.quora.com/Pourquoi-est-ce-qu'il-fait-chaud-en-Afrique>

Commission fédérale contre le racisme, *Adhésion de la Suisse à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* [Consulté le 12.03.2021]. Disponible à l'adresse :

https://www.ekr.admin.ch/bases_juridiques/f155.html

Dimarino Consulting, *Raymonde Richter*, [en ligne]. [Consulté le 22.04.2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.dimarino-consulting.ch/portfolio-item/raymonde-richter/>

House of Switzerland, *Six raisons qui font le succès du chocolat suisse*, [Consulté le 28.04.2021]. Disponible à l'adresse :

<https://houseofswitzerland.org/fr/swissstories/histoire/six-raisons-qui-font-le-succes-du-chocolat-suisse>

L'OBS avec Le Plus, *Le mot "race" banni de notre législation : ce terme a toujours eu des visées politiques ?* [en ligne] [Consulté le 04.05.2021]. Disponible à l'adresse :

<https://leplus.nouvelobs.com/contribution/431130-pourquoi-il-est-pertinent-de-supprimer-le-mot-race-de-la-constitution.html>

Histoire & religion, *La Suisse et ses colonies* [Consulté le 05.05.2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.swissinfo.ch/fre/la-suisse-et-ses-colonies/45906046>

Histoire & religion, *La Suisse et ses colonies* [en ligne] [Consulté le 05.05.2021]. Disponible à l'adresse :

https://www.swissinfo.ch/fre/emploi-et-migration_les-étrangers-sont-de-moins-en-moins-les-petites-mains-des-suisse/43479772

Office fédéral de la statistique, *Population selon le statut migratoire* [en ligne] [Consulté le 12.05.2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.html>

RTS info, *Projet de CV anonymes à l'embauche dans la fonction publique genevoise* [en ligne] [Consulté le 25.06.2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.rts.ch/info/regions/geneve/11331391-projet-de-cv-anonymes-a-lembauche-dans-la-fonction-publique-genevoise.html>

HR Today, *Le CV anonyme ne fait pas recette en Suisse* [en ligne] [Consulté le 25.06.2021]. Disponible à l'adresse :

<https://www.hrtoday.ch/fr/article/le-cv-anonyme-ne-fait-pas-recette-en-suisse>

Le Temps, *Les discriminations ethniques à l'embauche mises à nu* [en ligne] [Consulté le 30.06.2021]. Disponible à l'adresse :

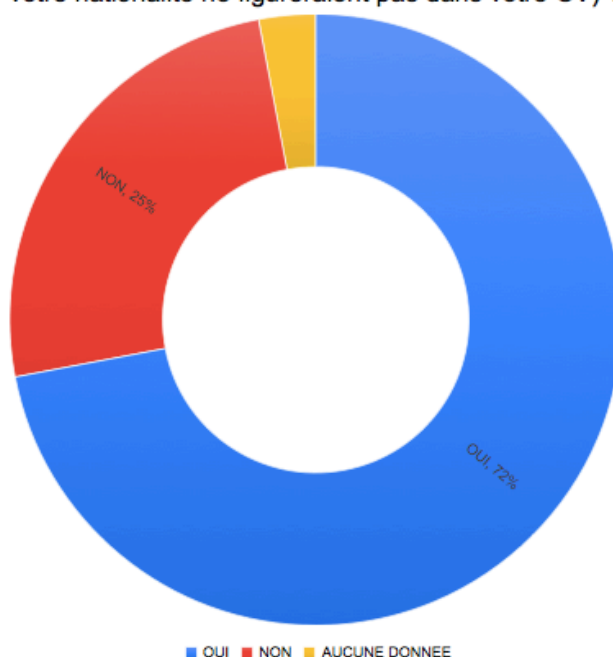
<https://www.letemps.ch/economie/discriminations-ethniques-lembauche-mises-nu>

Support vidéo

Radio Télévision Suisse (RTS) - Être noir(e) en Suisse. 2020. [en ligne] Disponible à l'adresse : <https://www.youtube.com/watch?v=24dSmPj9pO4&t=1924s>

Annexe Résumé : Echantillon question

Seriez-vous intéressé(e) par une postulation anonyme (votre nom, prénom, photo ainsi que votre nationalité ne figureraient pas dans votre CV) ?



Annexe introduction : Madame Anne-Laure Zeller



Annexe 1 : Sondage « discrimination raciale dans le monde du travail » par Mélanie CANDO

1. Vous êtes un(e)

- ☐ Homme
- ☐ Femme

2. Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous ?

- ☐ 18-25 ans
- ☐ 26-30 ans
- ☐ 31-40 ans
- ☐ 41-50 ans
- ☐ 51 ans et plus

3. Dans quel canton habitez-vous ?

.....

4. Quel est votre pays d'origine ?

.....

5. Avez-vous d'ores-et-déjà du faire face à des discriminations ?

- ☐ Oui
- ☐ Il est fort probable, mais je m'en suis rendu(e) compte quelques temps après
- ☐ Non

6. Dans le cas où vous vous êtes rendu(e) compte après, quel a été le déclic/élément déclencheur de votre prise de conscience ?

.....

7. Si vous pensez avoir été victime d'une discrimination, quel(s) type(s) de discrimination ?

- ☐ Discrimination sur votre orientation sexuelle
- ☐ Discrimination sur votre genre
- ☐ Discrimination raciale
- ☐ Discrimination religieuse
- ☐ Autres

8. Dans quel contexte cet incident à eu lieu ?

- ☐ Contexte professionnel
- ☐ Contexte scolaire
- ☐ Contexte médical

- ☐ Contexte privé
- ☐ Autre :

9. Avez-vous pensé à en parler autour de vous (un supérieur, un enseignant, à votre famille ou autre) ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

10. Si non, pourquoi avez-vous gardé cela pour vous ?

.....

11. Vous êtes...

- ☐ Étudiant(e)
- ☐ Employé(e)
- ☐ À la recherche d'emploi

12. Si vous êtes à la recherche d'un emploi, depuis combien de temps ?

- ☐ Moins de 6 mois
- ☐ Moins d'un an
- ☐ Un an
- ☐ Plus d'un an
- ☐ Deux ans et plus

13. Répondre uniquement si vous êtes à la recherche d'un emploi : Pensez-vous que les éléments mentionnés ci-dessous vous défavorisent dans vos recherches ?

- ☐ Votre âge
- ☐ Votre genre
- ☐ Vos origines
- ☐ Votre religion
- ☐ Votre orientation sexuelle
- ☐ Le quartier dans lequel vous habitez

14. À quoi les recruteurs font-ils le plus attention selon vous lors de la réception de votre dossier de candidature sur une échelle de 1 (ils font très peu attention) à 5 (ils font beaucoup attention) ?

15. Votre parcours scolaire et/ou professionnel : Échelle de 1 à 5

16. Votre prénom et/ou nom de famille qui font peut-être allusion à vos origines : Échelle de 1 à 5

17. Votre adresse postale : Échelle de 1 à 5

18. La photo sur votre CV : Échelle de 1 à 5

19. Certaines entreprises recommandent aux candidats de mettre leur photo sur leur CV. Selon vous, est-ce une bonne idée ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Autre :

20. Justifiez votre réponse :

21. Seriez-vous intéressé(e) par une postulation anonyme (votre nom, prénom, photo ainsi que votre nationalité ne figureraient pas dans votre CV) ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

22. Vous êtes-il déjà arrivé(e) de renoncer à postuler un poste de travail à cause de votre nationalité ?

- ☐ Oui
- ☐ En permanence
- ☐ Jamais

23. Estimez-vous que vous devez faire un effort supplémentaire sur votre apparence pour votre entretien d'embauche si vous êtes d'origine étrangère ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

24. Si oui, pourquoi ?

.....

25. Dans un groupe de travail, il a déjà été difficile pour vous de l'intégrer à cause de vos origines ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

26. Seriez-vous intéressé(e) par une application qui viendrait en aide aux personnes victimes de discriminations raciale ?

- ☐ Oui
- ☐ Non, cela ne sert à rien

Auriez-vous quelque chose à ajouter ?

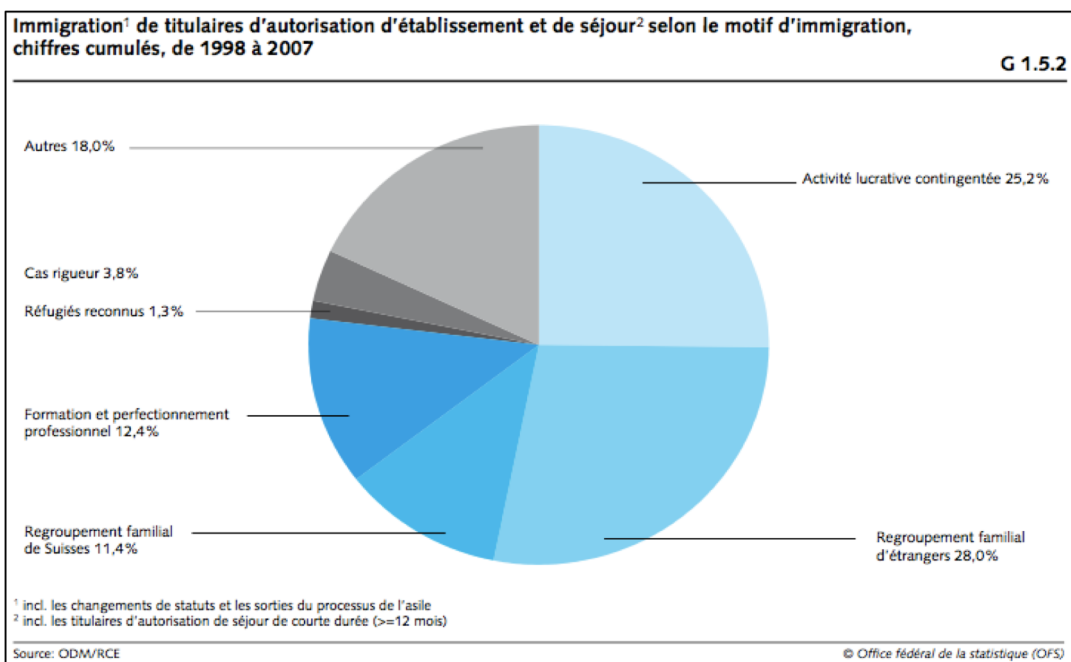
.....

Annexe 2 : Taux d'émigration

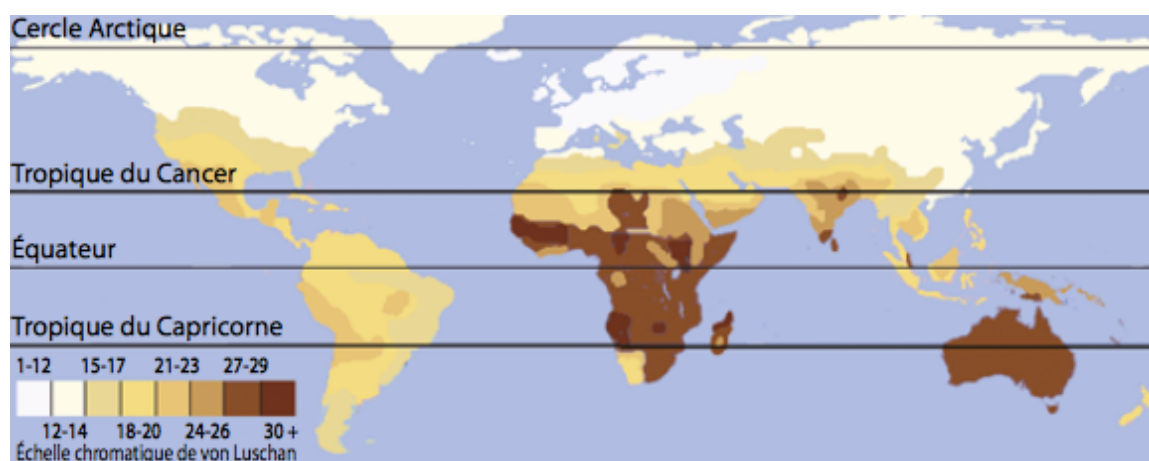
Origine	Années	Taux d'émigration (pour mille habitants)
Irlande	1845-55	22
Norvège	1881-82	14
Italie (toutes destinations)	1905-07, 1912-13	21
Italie (transatlantique)	1905-07, 1912-13	13
Portugal	1912-13	14
Espagne	1912-13	12
Royaume-Uni	1847-50, 1912-13	10
Province du Guangdong	1927-28	15
Provinces du Hebei et du Shandong	1927-29, 1939-42	16
Province de Madras (Inde)	1905-06, 1926-29	11-12

Tableau 1 Taux d'émigration, <https://www.histoire-immigration.fr>

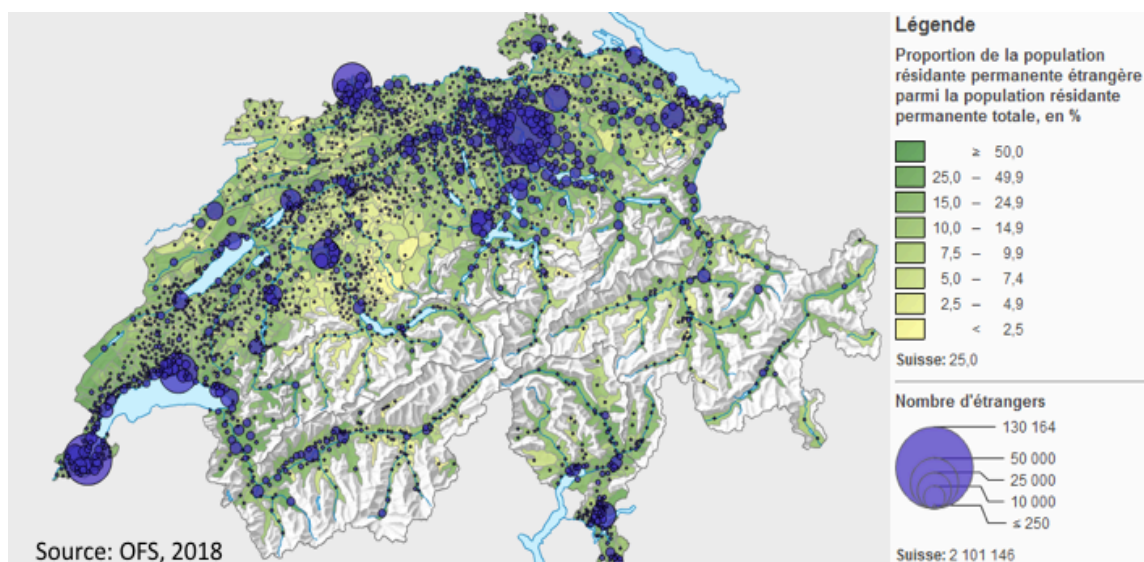
Annexe 3 : Motifs d'immigration de 1998 à 2007



Annexe 3 bis : Cartographie Renato Biasutti



Annexe 4 : Proportion de la population étrangère parmi la population résidente totale



Annexe 5 : Taux de chômage en Suisse

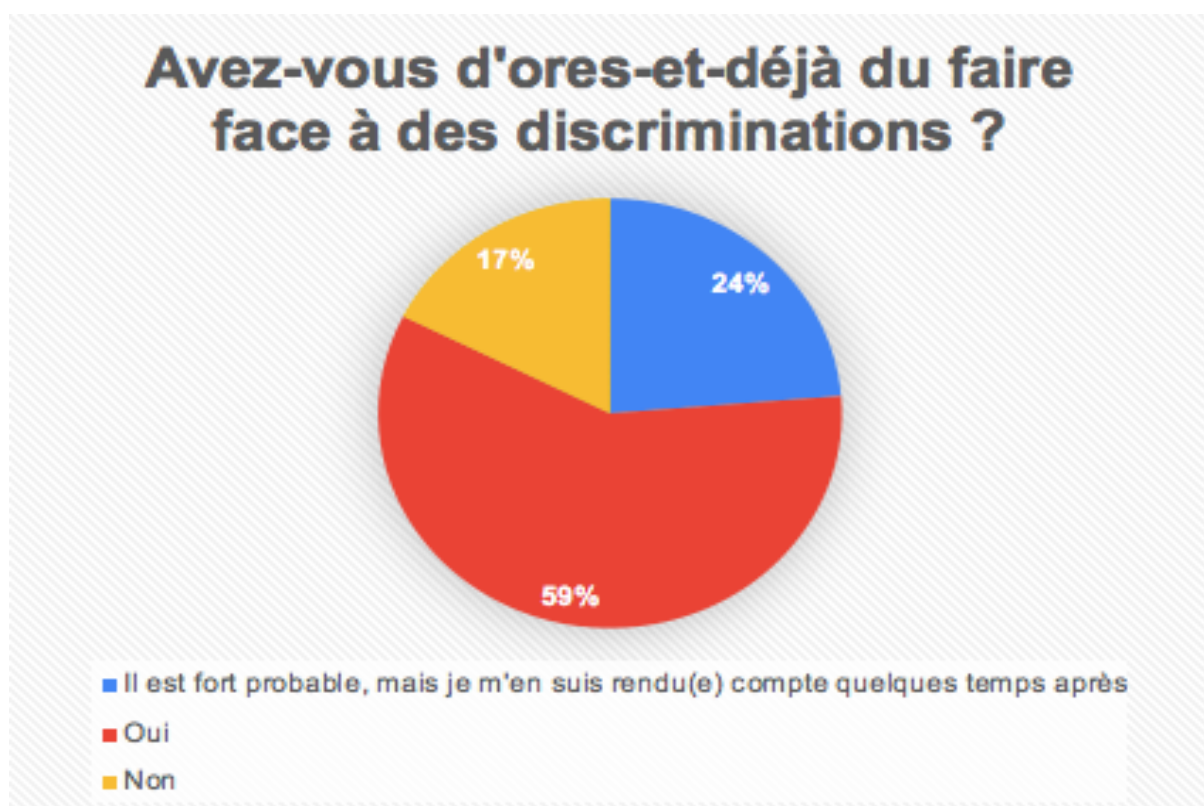
Données OFS, 2017

**Personnes actives occupées (concept intérieur)
en nombre total et en équivalent plein temps
selon le sexe et la nationalité**

Moyennes annuelles, en milliers¹⁾

	03.02.01.02		
	2016	2017	2018
Total	4963	5008	5055
Suisses	3442	3454	3470
Etrangers	1521	1555	1585
Hommes	2692	2729	2751
Suisses	1786	1790	1801
Etrangers	906	938	950
Femmes	2271	2280	2304
Suissesses	1656	1663	1669
Etrangères	616	616	635

Annexe 6 : Graphique question n°5 - Sondage « discrimination raciale dans le monde du travail »



Annexe 7 : Interview avec Madame Anne-Laure Zeller

Madame Zeller est la coordinatrice du Centre-Ecoute contre le racisme, l'intervenante psychosociale et culturelle ainsi que l'éditrice interculturelle /ethnologue-anthropologue. Le Centre-Ecoute contre le racisme écoute et conseille pour tout incident qui a lieu sur le canton de Genève. (Écriture en gras : Mélanie Cando Réponses : Anne-Laure Zeller)

Le Centre-Ecoute contre le racisme, qu'est-ce que c'est ?

« Le C-ECR est une permanence d'écoute, d'information, d'orientation et de conseils destinée aux victimes, témoins ou auteur(e)s d'une situation de violence raciste, de discrimination ou d'intolérance basée sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur de peau, la nationalité, la religion, etc.

Ce projet a bénéficié à sa création du soutien financier de l'État de Genève et du Service fédéral de lutte contre le racisme et bénéficie à ce jour, pour le fonctionnement du C-ECR, du financement de l'Etat de Genève, de la Ville de Genève et de communes du canton.

Le Centre de consultation « Centre-Écoute contre le Racisme » (C-ECR), a pu officiellement ouvrir ses portes au Printemps 2014 dans le cadre de la Semaine d'actions contre le racisme, il est sis au 27, bd. Helvétique, un lieu facilement accessible et central de Genève.

Depuis 2014 le C-ECR opère une collecte systématique de données sur le racisme et les discriminations et répond aux exigences de monitoring promues dans le cadre de diverses instances nationales et internationales. »

Pouvez-vous m'en dire plus sur qu'est la discrimination raciale selon vous ? Pouvons-nous la retrouver quelque part dans la loi ? Les personnes victimes peuvent-elles facilement porter plainte ?

Je parle de discrimination raciale, c'est un terme générique car c'est un sentiment. Dans les articles de loi, il faut qu'il y ait une atteinte à la couleur de peau. De plus, vous avez intérêt à avoir des témoins car s'il n'y a pas de témoins, il n'y a pas de preuves. L'auteur, quel qu'il soit, peut dire ce qu'il veut et il peut mentir si cela lui passe par la tête.

D'après mon sondage que j'ai fait circuler « la discrimination dans le monde du travail », plusieurs personnes préfèrent ne pas mettre leur photo sur leur CV de peur de faire face aux préjugés et de ne pas être sélectionnées. Qu'en est-il de la discrimination sur le lieu de travail ?

Il y a effectivement deux niveaux par rapport de la discrimination dans le monde du travail. Il y en a au niveau de l'embauche et sur le lieu du travail. Rosita Fibbi a fait une recherche sur les fameux « CV anonymes », c'est d'ailleurs la référente en la matière que je vous recommande. (...) La discrimination est plus forte au travail effectivement. Par exemple, lorsqu'une personne nous appelle et nous parle de ses soucis à l'embauche. Nous entendons bien que la personne a un nom de famille à consonance arabe, par exemple (ou n'importe quel autre type que ce soit des pays de l'est ou autre). Le nom de famille est une première barrière et ce, même si des personnes se sont fait naturalisés. Les employeurs à ce niveau n'ont pas à rendre de compte. Même si nous les appelons, une autre excuse sera donnée comme « nous avons sélectionné une autre personne qui répond à nos attentes. » Les employeurs ne nous diront jamais clairement la raison et d'autant plus si elle est discriminatoire. À l'embauche, la discrimination peut se faire sur l'âge, le sexe ou autre. Les employeurs sont libres de choisir leurs critères d'embauche. Ils tiennent des discours publics mais nous savons pertinemment que pour des postes haut placés, les femmes ont moins de chance d'y accéder que les hommes par exemple. Et ceci, malgré les discours publics.

En général, ce n'est pas écrit noir sur blanc que des personnes d'une origine est privilégié. Si nous n'avons pas de photo sur notre CV, la discrimination peut également se faire au niveau de l'entretien.

Pouvez-vous m'en dire plus sur qu'est la discrimination selon vous ? Peut-on la distinguer du racisme ou ce sont des synonymes ?

Lorsque je parle de discrimination raciale... c'est un terme générique car c'est un sentiment. Au vu de l'article de loi, il faut qu'il y ait une attente sur la couleur de peau. Vous avez intérêt à avoir des témoins car s'il n'y a pas de témoins, il n'y a pas de preuves. L'auteur quel qu'il soit peut dire ce qu'il veut, il peut mentir si cela lui passe par la tête. Il est donc mieux d'avoir des témoins.

À partir de quel moment un individu peut affirmer avoir été victime de discrimination ?

Nous partons du principe que les personnes qui nous appelle le font pour une discrimination raciale et en ont le sentiment. Juridiquement, la discrimination est une autre chose, car c'est assez complexe.

Il est difficile de rentrer dans cet article de loi. Les propos « sale arabe/noir(e) » etc.. Dans le monde du travail, ne seront jamais utilisés, nous n'aurons jamais ce genre de cas mais c'est plus subtil. C'est pourquoi il est très difficile de prouver l'article 261 bis. Les personnes utilisent des termes généraux comme « ces gens-là » et oseront dire après

coup qu'ils plaisaient. Ne pas admettre la réalité de la situation. Un Monsieur voulait monter dans la hiérarchie, il n'avait pas les postes qu'il voulait. Et il a fini par le dénoncer.

Comment venez-vous en aide aux victimes qui font appel à vous ?

Au Centre d'Écoute, nous prenons donc note. C'est une démarche en gradation. Nous vérifions tout d'abord de qui vient les propos. Y a-t-il un chef au-dessus ? Et les RH ? Certes, nous nous rendons vite compte qu'il est difficile pour la victime d'être entendu, mais il y a tout de même des mesures à mettre en place comme appeler des médiateurs externes. L'employeur est obligé de protéger ses employés de toute atteinte notamment des discriminations raciales et c'est par cette directive que nous pouvons faire valoir une certaine protection. En effet, l'employeur doit prendre position selon le droit du travailleur suisse (art. 2 OLT). C'est encore plus compliqué dans les grandes entreprises car ils se cachent derrière leur entreprise qui est « interculturelles », il y a des personnes qui viennent d'autre part, la discrimination n'existe pas. Mais il faut comprendre que cela (les directives des entreprises) ne protège en rien et nous ne sommes pas à l'abri d'une quelconque discrimination.

Est-ce si simple pour les victimes de dénoncer la discrimination sur le lieu de travail ?

Dans le monde du travail, le souci est qu'une fois que les démarches sont enclenchées, c'est une grande prise de risque car la personne peut être mise de côté voire se faire licencier. La discrimination sur le lieu de travail est le (*Madame Zeller accentue le déterminant*) sujet délicat car il applique des enjeux complexes. Plusieurs victimes encaissent alors sans rien dire de peur de perdre leur travail. Et même si la personne dénonce les faits, elle risque de perdre son travail.

Que faire au niveau des entreprises pour lutter contre les discriminations raciales ?

La discrimination est là, mais pas au niveau où on ne le pense pas. Ce secteur peut par exemple être majoritairement pour les individus de l'Europe de l'Est. Une personne venant d'un autre pays ne sera pas engagée.

Pourriez-vous me dire dans quel contexte les personnes ont le plus tendance à faire face à de la discrimination (peu importe quelle discrimination). Contexte privée, scolaire ou au travail ?

Malheureusement, la discrimination arrive à tous les niveaux. Il suffit d'un changement dans la hiérarchie ou un nouvel employeur. C'est comme le virus du COVID, ça se balade partout (*rires*). Toutes les couches sociales sont concernées, toutes les origines sont concernées. Ce que je voudrais c'est qu'on revienne à la base. Que faire pour qu'on

puisse se respecter les uns les autres ? Le moindre sursaut de crises économiques par exemple augmente les discriminations. Cela ne manque pas. Les médias ont une énorme influence. Par exemple, l'année passée lors du COVID, la discrimination contre les asiatiques à augmenter.

Est-ce que vous pouvez affirmer qu'avec le temps, les mentalités ont peut-être changé et que vous constaté une baisse de victimes du racisme ou au contraire non ?

Non. Pas du tout. Il y a toujours une sous-représentation des incidents racistes car en effet, pas toutes les victimes s'adressent à nous et signalent des actes discriminatoires.

Quel est votre processus, comment fonctionnez-vous ? Est-ce un suivi de la personne ou vous traitez uniquement l'incident auquel elle a dû faire face ?

Tout d'abord, il y a une écoute. C'est le noyau. Demander ce que la personne veut faire, on ne fait rien sans son accord. On peut aussi faire des propositions notamment faire appel aux syndicats ou prud'hommes.

Intervenez-vous auprès des oppresseurs, des coupables ?

Tout dépend de la demande de la victime. S'il le souhaite, nous pouvons intervenir. On ne fait rien à l'encontre de la victime. Si elle

Vous êtes-il déjà arrivé qu'une personne fasse appel à vous mais finalement désiste/se rétracte de peur d'avoir des représailles par la suite ?

Oui. Car ils risquent de perdre leur travail et pour certains, cela n'a pas manqué. Les victimes peuvent tout de même faire valoir leur droit et on qualifie cela comme licenciement abusif. Ces discriminations causent énormément de dégâts dans la vie des victimes. J'ai anecdote.. Un homme travaillant dans le service avait un nom de famille à consonance maghrébine, il a changé son nom ! C'est une mesure extrême mais vous seriez surprise du nombre de personnes qui changent leur nom... Mais je pense que dans les mentalités on n'y est pas encore arrivé à entendre que l'on peut être citoyen d'un pays en ayant pas la même couleur de la peau que la majorité.

Dans le lieu de travail, les discriminations sont-elles le plus lieu avant ou après avoir été embauché ou même pendant l'entretien ?

La charge de la preuve elle est sur les épaules de la victime, donc c'est vite compliqué.

De quoi aurions-nous besoin pour combattre ce phénomène de discriminations/racisme selon vous dans le monde du travail ?

La chose importante à faire est un travail de sensibilisation au niveau des RH. J'ai proposé cela mais on n'a pas de mandat malheureusement... Une autre idée hypothétique serait de mettre en place un label de qualité (comme ISO), un gage de garanti. Amener les entreprises à intégrer renforcera leur position. Il ne suffira pas uniquement d'intégrer dans leurs directives qu'ils sont contre les discriminations raciales, mais on irait plus loin par le biais de ce label. Les directives sont parfois là juste pour faire jolie, il faudrait vraiment se remettre en question.

Annexe 8 : Interview avec Madame Raymonde Richter

Madame Raymonde Richter est avocate et médiatrice (gestion des conflits). De plus, elle est conseillère RH, anime des ateliers de formation pour la gestion des risques psychosociaux et s'occupe des cas liés aux harcèlement.⁴³

Avez-vous déjà traité un cas lié à la discrimination raciale ?

Je n'ai jamais traité des cas sur les discriminations raciales. Je mets en place avec la direction des règlements d'entreprises notamment d'anti-harcèlement. Dans ces directives, il y a la définition des atteintes à la personnalité, harcèlement sexuel. La direction ne tolère aucune discriminations, harcèlements et cela sera sanctionné. Il y a souvent des histoires de conflits, problèmes de communications. Des fois, il y a une composante discrimination mais c'est plutôt rare.

Avez-vous tout de même un exemple ?

Il est arrivé qu'une personne dans un hôpital se sente dénigrer, exclue. Elle a entendu dire : « s'il faut être chocolat comme Marianne pour que ce Monsieur accepte de se faire soigner... » des remarques de ce type. Ce n'est pas aussi clair, c'est dans l'ensemble, la personne se sent exclue car elle représente quelque chose de différent.

Récemment, une personne m'a appelé car la personne se sentait exclue car la cheffe engageait que des françaises. Il y a une sorte d'effet de groupe, d'appartenance. Pas forcément la couleur de peau mais aussi l'origine.

Je n'interviens pas tellement sur les discriminations raciales mais surtout au niveau du conflit, atteinte à la personnalité.

Quelles sont vos procédures ?

Dans ces procédures, les personnes qui s'adressent à moi il n'y a pas de sanction, c'est confidentiel. Ce qu'on appelle le « processus informel ». Je fais entendre aux victimes qu'on doit les respecter, qu'ils ont des droits etc.. Des fois, je demande à la victime si elle est d'accord d'avoir une remédiation. Mais les gens veulent rarement la remédiation, être avec l'auteur. On essaie alors de réfléchir aux autres solutions.

⁴³ <https://www.dimarino-consulting.ch/portfolio-item/raymonde-richter/>

Il y a aussi les procédures formelles. Si une personne est victime de discriminations/harcèlements, il faut qu'elle s'adresse à la hiérarchie car ils se doivent de protéger les employés leur santé physique, psychique ainsi que leur intégrité.

Cela m'échappe car la personne ne veut pas. Je rends alors attentive à la personne qu'elle peut aller à la direction ou aux RH. Elle a peur d'avoir des remarques du style « t'es trop sensible », « il y a des choses plus importantes que cela », « ce n'est pas vrai » etc.. C'est une histoire de preuves également. Si vous faites une procédure, c'est une enquête.

(Exemple) X m'a dit « sale noir(e) », ok. Je note, je signe. J'accuse X de m'avoir dit cela. L'enquêteur entendra alors l'auteur à son tour. Celui-ci va sûrement nier les faits. Il faudra alors que la victime trouve des preuves. Et il n'y a pas de sanctions si les preuves manquent. Cela reste compliqué. Il faut vraiment un rôle de la direction en termes de culture soit homme/femme, comment composer les équipes, comment valoriser les compétences et bien d'autres choses... Le jour où il y a des discriminations raciales.

Comment faites-vous pour être visible ?

On le fait avec l'accord de la direction. Elle informe qu'il y a ces directives. Mais je ne pense qu'il ait d'informations suffisantes alors on organise des séances, on explique ce qu'est un harcèlement, une discrimination. On distingue aussi la processus informel (écoute, médiation) ou procédure formelle (se plaindre à la direction). Je trouve que les gens viennent très tard. Ils ont l'impression d'avoir subi des écarts, ils songent déjà à démissionner au moment où ils s'adressent à moi (...) Je pense qu'il y a un gros rôle à jouer non seulement de la direction mais des cadres également. Comment se comporter, respecter les autres etc..

Avez-vous constaté une hausse ou baisse de demandes ?

Les gens ont toujours de la peine à venir, je n'ai pas remarqué de changement.

Pensez-vous que l'on parle assez de discriminations raciales au sein de la société/des entreprises ?

La discrimination raciale en tant que telle, à ma connaissance, il n'y a pas d'articles/directives spécifiques. C'est souvent mélangé avec la discrimination de genre, de religion ou handicap et c'est compris dans ces articles de la protection sur la personnalité. Dans les faits, il est rare qu'on m'apporte un élément racial, je pense que les gens font attention à ne pas faire de discrimination raciale. Ils ne vont pas dire que c'est parce qu'elle a la couleur de peau différente. Ce n'est pas direct donc la personne

se sent mis à l'écart. C'est sournois. C'est ancré. Par exemple, moi, je suis suisse, si je suis mise à l'écart, je ne me dirai jamais que c'est parce que je suis suisse. Par contre, une personne d'autres origines ou noire, se posera cette question. Le message de la direction est alors très important. C'est culturel en fait. Mais... Je pense que toutes les discriminations, chacune est importante, mais je pense que pour avoir une plus grande écoute, il faut inclure cela dans une culture du respect de la diversité, du dialogue. C'est un ensemble de comportement à avoir.

Annexe 9 : Interview avec Monsieur Didier Ruedin

Monsieur Didier Ruedin est maître d'enseignement et de recherche (SFM Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population). Il étudie les inégalités sociales ainsi que les conséquences que peuvent provoquer la migration notamment l'exclusion. De plus, il a mené des recherches sur la discrimination dans le monde du travail ou encore des attitudes envers les étrangers et bien d'autres choses. (Écriture en gras : Mélanie Cando Réponses : Didier Ruedin)

Comment êtes-vous arrivé à ces études ? Des personnes se sont plaint vers vous ?

Les gens ne se plaignent pas directement comme ça mais nous avons beaucoup de connaissances qui nous parle de la discrimination raciale à l'embauche. Le problème est l'approche, car nous sommes dans un cas particulier. Il est très difficile de trouver que c'est à cause de la couleur de peau, ou le nom de famille qu'un candidat n'a pas été sélectionné. On ne sait pas...

Quelles ont été les études réalisées jusqu'à présent ?

Il faut savoir qu'il y a eu plusieurs études en 2006 en Suisse par Rosita Fibbi. Nous avons fait des tests, comme envoyer des CV fictives aux entreprises. L'université de Neuchâtel ainsi que de Genève se sont penchées sur les discriminations en générale. Rosita Fibbi voulait plus analyser les discriminations raciales. L'étude de 2003 a été répétée. Dans ce projet, elle a engagé une personne afin de réaliser un test en Suisse de nouveau. J'ai également été appliqué dans cette expérience. Qui ont notamment démontré qu'il y avait toujours des problèmes de discriminations raciales.

En Suisse, on ne parle pas de couleur de peau, alors nous avons fait le même test avec des couleurs de peau différentes. Lors de l'étude de 2018, (qui consistait à envoyer deux CV à une entreprise avec les prénoms et nom d'origine différentes) un CV d'une personne (fictive) camerounaise a été envoyé ainsi qu'un autre CV avec les même compétences, expériences mais d'une personne suisse.

Comment l'expérience a été mise en place ?

Cette expérience a demandé beaucoup de travail. Avec les CV anonymes, on cache des informations, mais en France les chercheurs ont eu un peu de peine. Ils n'avaient pas caché l'adresse des candidats. Ceci a tout de même permis aux employeurs de deviner les origines des personnes en recherchant leur adresse car en effet certains quartiers sont plus peuplés par des étrangers que d'autres. Il faut alors vraiment faire attention lors

de l'études car des informations peuvent tout de même permettre au recruteur de discriminer.

Les résultats obtenus vous ont-ils surpris ?

On ne savait pas à quoi s'attendre. On ne sait pas les raisons...

Par exemple, pour un individu, on peut observer qu'il a du mal à trouver du travail et ses amis non. Attention, ceci n'est pas forcément une preuve de discrimination raciale. Le test effectué a quant à lui prouvé qu'il y avait effectivement de la discrimination raciale.

Est-ce que les statistiques démontraient qu'il y avait de la discrimination raciale en Suisse ?

Beaucoup ont nié qu'en Suisse il y avait du racisme ou des discriminations raciales. En 2003, nous avons donc fait un test, afin de démontrer qu'il y a un problème de discrimination raciale avec NCCR on the move. Ensuite, cela a été demandé par le service de lutte contre le racisme. Mais nous savons que nous avons un problème par le biais des statistiques. Les articles ASLR nous le démontrent notamment avec le racisme anti-Noir. (...) Le problème n'est pas juste le fait d'être migrant mais c'est surtout la couleur de peau, le fait d'être différent qui dérange.

Annexe 10 : Interview avec Monsieur Yusuf Kulmiye

(Écriture en gras : Mélanie Cando ; Réponses : Yusuf Kulmiye)

Monsieur Yusuf Kulmiye, merci d'avoir accepté mon invitation et je vous remercie pour le temps que vous m'accordez. Je vous laisse vous présenter en quelques phrases ? (Âge, profession, origine...)

Yusuf Kulmiye, j'ai 28 ans je suis suisse. Mes parents sont originaires de Somalie. J'ai vécu en Suisse et je suis parti quelques années faire mes études en Angleterre. J'ai terminé mon Bachelor Sciences politiques et je vais faire un Master à l'Université de Genève en relations internationales avec une spécialisation en études africaines. J'ai pleins d'autre petites casquettes mais je suis principalement conseiller communale socialiste à Lausanne et secrétaire générale du parti socialiste lausannois. Puis, je suis assistant-étudiant du cours politique suisse à l'Université de Lausanne et chargée de mission au secrétariat d'État aux migrations à la confédération suisse

Quelle a été votre parcours scolaire ? Avez-vous été un bon élève ?

Non pas du tout (*rires*). J'ai un parcours très atypique. J'avais des difficultés à l'école, sauf dans quelques branches comme la Géographie, l'Histoire et les langues. J'étais un mauvais élève au début, du coup, j'ai fini ma scolarité obligatoire avec un certificat de fin d'études VSO. Et ensuite j'ai déménagé en Angleterre avec ma famille où j'ai effectué ma dernière année d'école obligatoire là-bas et obtenu mon certificat de fin d'études. C'est là que j'ai eu un déclic, grâce à ma doyenne qui trouvait que j'étais un bon élève contrairement à ma doyenne en Suisse. J'ai intégré le gymnase en Angleterre mais pour des raisons de santé, je suis revenu en Suisse et j'ai poursuivi le gymnase en diplôme (École de culture générale) jusqu'en 2014. Après des tentatives en HES-Santé et l'HEP, j'ai décidé d'aller à l'Université de Lausanne pour la faculté de sciences politiques.

Est-ce à cause de vos fréquentations que vous n'étiez pas un bon élève ?

J'étais aux Bergières (Lausanne). J'étais un élève qui parlais beaucoup et je n'étais pas captivé par les cours. Mes fréquentations ont aussi joué un rôle.

Selon le quartier dans lequel vous avez grandi, y avait-il beaucoup d'étrangers ?

Il n'y avait pas beaucoup d'étranger. Il y avait des personnes issues de l'immigrations et des personnes ayant des parents assez aisés. La population était plutôt blanche.

Vous êtes-vous senti étranger dès votre plus jeune âge ou c'est à travers les regards et remarques des autres que vous avez senti cette différence ?

Venant des autres élèves/camarades de classe, non. J'ai été dans deux écoles où il y avait une grande mixité. Venant des profs... Très tôt, j'ai remarqué qu'on reproduisait des schémas de classes par rapport aux parents. Ceux qui avaient des parents suisses ayant fait une formation universitaire, les profs avaient tendance à considérer cela comme étant un gage de capacité pour l'élève. Et de l'autre côté, nous, avec des parents issus de l'immigration n'ayant pas fait d'études en Suisse, c'était un gage de non-capacité. On pouvait directement voir qu'il y avait une barrière.

Avez-vous un exemple ?

Pour moi, c'était très flagrant sur mes notes. On voyait qu'en français je me débrouillais bien. J'avais du mal avec les maths et l'allemand mais de très, très bonnes notes en Histoire, Géo. On m'a toujours dit que j'étais un garçon très intelligent MAIS ! pas les compétences suffisantes. Et je sentais dans leurs discours qu'il y avait un lien avec mon origine sociale. Pour mes sœurs, c'était la même chose. Elles avaient des notes qui leur permettaient d'aller en VSB, mais ils pensaient qu'elles n'allaient pas avoir les ressources suffisantes pour être dans cette voie. Elles ont alors été orientées en VSG. Là, il y avait vraiment du concret qui montrait que notre environnement/notre classe sociale influençait.

Quel est votre regard aujourd'hui ? Trouvez-vous qu'il y a une différence de traitements par rapport à ce que vous m'aviez dit précédemment sur les discriminations liées à la classe sociale ?

Il y a une évolution oui, mais à nuancer. Il y a une certaine démocratisation du système éducatif dans le canton de Vaud en tout cas. Je me souviens quand je suis arrivé au Gymnase au début, il y avait très peu de personnes de couleurs, issus de l'immigration. Donc ils étaient considérés comme « les petits génies du quartier ». Autour de nous, peu de personnes allaient au Gymnase. Puis, petit à petit et avec le temps, j'ai vu qu'il y en avait de plus en plus (personnes de couleurs). Je pense que cela s'explique par plusieurs éléments : on voit plus d'étrangers, c'est alors plus facile pour les profs d'orienter les élèves issus de l'immigration vers des voies gymnasiales ; le fait que les populations étrangères se sont intégrées et ont donc évolué par rapport au système scolaire ; il y a un renouvellement du corps enseignants, ils sont de plus en plus jeunes et à même de comprendre plus ou moins ces spécificités et du coup, un meilleur cadrage des étudiants ce qui permet une amélioration ; les parents comprennent aussi l'importance de faire des études. Cela provoque une amélioration. MAIS ! Il y a toujours un gouffre entre la

représentation des personnes étrangère dans la population et dans le système éducatif supérieur. Il y a très peu de personnes de couleur à l'Université. Dans le monde du travail aussi cela se voit. Et en politique aussi. Il y a une énorme sous-représentation. On est un peu des ovnis, surtout quand on est noire, c'est une minorité visible. Je nuance cela parce qu'il y a un changement mais ce n'est pas tout à fait visible dans la société.

D'où vient votre détermination ? Quand vous arrivez à un endroit, n'avez-vous pas peur des préjugés parce vous avez la peau noire ?

Non... Je ne me dis pas du tout cela. Je suis conscient de cela, mais ce n'est pas mon moteur d'énergie. J'évolue dans des milieux très blancs où il y a très peu de personnes noires et ce sont des sphères de pouvoir. Ce sont des endroits où il y a beaucoup de compétitivité. J'ai un avantage sur eux et un inconvénient sur eux.

L'avantage est qu'ils ne sont pas du tout habitués à voir une personne noire avec les mêmes dispositions, ressources, capacités qu'eux. Ils ne me voient plus comme leur égale mais plutôt comme un surhumain. Quand ils écoutent l'histoire de ma vie ils se disent « il n'avait rien pour être là, mais il l'est quand même, donc il a un truc en plus ». Pour ma part, je pense qu'il y a beaucoup de choses dans l'éducation et l'environnement dans lequel je vie. Malgré le fait que mes parents sont issus d'une classe sociale populaire et n'ont pas fait de grandes études à cause de leur parcours migratoires (la guerre dans le pays etc..), j'ai évolué dans une famille universitaire, au sens large. Tous mes frères et sœurs ont été à l'Université. De plus, mes parents ont fait l'Université en Somalie. J'ai quand même bénéficié de ce milieu où les études c'est la première chose. Ensuite, les éléments conjoncturels m'ont permis d'avoir plusieurs casquettes. Puis finalement, tous ces éléments réunis m'ont motivé à aller plus loin. Voilà d'où vient ma détermination.

Vous est-il arrivé de vous dire que ça aurait été plus simple si vous étiez blanc ?

Oui. (*Yusuf Kulmiye répond Sans hésitation*) Oui. Cela aurait été mille fois plus simple. C'est incomparable. De manière résumée, il y aurait eu pas mal de choses qui auraient été facilitées comme par exemple, certaines positions, certains jobs, au niveau politique, etc.. Le fait d'être blanc aurait joué un rôle. Dans TOUT.

Avez-vous déjà entendu parler de la discrimination dans le monde du travail ?

Oui.

« Les étrangers en Suisse ont plus de difficulté à trouver du travail » cette phrase vous choque-t-elle ?

Non.

Pourquoi ?

Je n'ai pas les statistiques en tête mais en termes de pourcentage, je crois qu'il y a une supériorité de chômage, non-emplois, aides sociales perçue par les personnes étrangères.

Quel est le premier élément, selon vous, que les recruteurs remarquent sur un CV ? (3 éléments)

Le nom de famille, la photo et... (*hésitation*) le lieu d'habitation.

Avoir la nationalité suisse suffit-elle pour s'intégrer ?

Non. (*Sans hésitation*) La nationalité, il faut la voir comme un papier. C'est toi et le monde qui t'entoure qui dira que tu t'intègres ou pas. Je suis un peu pessimiste mais avant de voir ton passeport, on voit ta couleur de peau. C'est le premier truc qu'on voit. Il y aura des milieux dans lesquels on ne saura jamais totalement intégrés en tant que personnes noires. L'intégration consiste à apprendre la langue, dépend de ce qu'on fait, est-ce qu'on a des amis etc... mais est-ce que le monde extérieur avec lequel t'interagit t'accepte ? Ce sont les deux éléments. Tu peux parler français, avoir des amis, activités, faire partir d'associations, être engagé etc.. Mais si tu vis dans un lieu dans lequel tu vis constamment des discriminations (même si ce sont des micro-agressions), tu ne te sentiras pas intégrer. Alors, non. Non, le passeport ne suffit pas pour être suisse.

Vous êtes patron d'une entreprise suisse. Quelles mesures instaureriez-vous dans votre entreprise pour lutter contre les discriminations de l'embauche à l'entrée du candidat dans l'entreprise ?

En juillet 2020, j'ai eu la chance de déposer un postulat concernant les « CV antonymisés » avec un conseiller communal. Ce postulat propose que l'administration publique lausannoise ne reçoive plus que des CV anonymes soit pas de photos, pas de lieu d'habitat et de nom de famille. Parce que le gens ne se rendent pas compte. Même dans les lieux les plus progressistes, on a des biais profondément ancrés qu'on ne peut dépasser comme ça. L'instauration de ces CV aura deux bénéfices : on doit arriver jusque-là pour ne pas tomber dans des discriminations et ensuite les candidats ne seront plus soumis à des biais racistes. Pour moi, la première mesure est le CV anonyme!

Nous avons rencontré des professeurs à Neuchâtel, Zurich et Lausanne et les études montrent qu'ils y ont des discriminations raciales. Des entreprises ont déjà testé cette

pratique. En Allemand et/ou Hollande, certaines entreprises le font aussi. Il est aussi prouvé que le taux de chômage des étrangers diminuait grâce à cette méthode.

Ensuite, je pense que j'instaurerais des quotas et proposerais à mes équipes RH de suivre une formation sur ces questions de discriminations à l'embauche. Ce serait aussi intéressant d'organiser des semaines comme le « Black history month » ou la « semaine de fierté » afin de sensibiliser les employés. Mon objectif serait d'avoir une ambiance de travail qui est à même pour être conscientisé sur ces questions surtout pour les postes à responsabilités (direction, chefs de département, RH)

Aujourd'hui vous avez plusieurs casquettes et vous êtes engagé au niveau politique. Quel message voulez-vous faire passer aux jeunes enfants d'immigrés qui fait ou fera face à aux discriminations raciales ?

Moi je dirai plusieurs choses. Premièrement, il faut un discours élitiste. Leur seule capacité d'émancipation et de réussite au sein d'un milieu qui est aussi parfois difficile que la Suisse, est l'éducation. Leur plus grande arme est leur savoir. Aller plus haut dans les études. Si t'as la possibilité va au maximum de ce que tu peux. Ce sont des armes qu'on se procure. J'ai remarqué que plus j'ai évolué dans mes études, plus j'étais à même de parler d'égal à égal avec les autres. Les études, les études, les études ! Il faut faire de grandes études, devenir médecin, avocats etc..

Ensuite, il faut s'engager ! La politique dirige absolument tout dans ta vie notamment comment tu vas rouler, ce que tu vas manger, où tu vas partir en vacances, avec qui tu peux te marier, ce que tu as le droit de faire ou non. Pour les femmes, les questions liées à leur grossesse. La politique dirige TOUT. Elle influence toute ta vie, si tu ne t'engages pas, ce sont d'autres qui vont s'engager. Si tu es dans l'inertie, tu ne peux pas te plaindre. Mais si tu t'engages, tu en auras le droit. Finalement, il faut savoir d'où on vient pour savoir où on va. Si on remet le contexte, on comprend, cela nous permet d'éviter pas mal de choses. J'étais un « je m'enfoutiste » plus jeune. Mais, dès le moment où j'ai compris d'où je venais, c'est-à-dire que j'ai des parents qui ont quitté leur pays en guerre, ils ont lâché leurs études, tout s'est détruit devant eux, ils ont eu des situations très précaires pour que je puisse avoir une vie descente. S'ils ont fait tout cela et je deviens délinquant, je pense que c'est très très problématique. Il faut qu'on se remette en tête d'où on vient. Pour la jeunesse étrangère en Suisse, cela nous permet d'éviter certaines situations car notre situation socio-économique nous met plus à risque de pouvoir être dans la petite délinquance et des choses pas très nettes.

Annexe 11 : Vue d'ensemble des centres de conseil



1 Canton d'Argovie
AIA: integration@integrationaargau.ch

2 Cantons de Bâle-Campagne et Bâle-Ville
Stopp Rassismus: info@stopprassismus.ch

3 Canton de Berne
gggfon: melde@gggfon.ch
RBS: info@rechtsberatungsstelle.ch

4 Canton de Fribourg
se respecter:
serespecter@caritas.ch

5 Canton de Genève
C-ECR: contact@c-ecr.ch

6 Canton du Jura
Bl: secre.bi@jura.ch

7 Ville de Lausanne
BLI: bli@lausanne.ch

8 Canton de Lucerne
FABIA: info@fabialuzern.ch

9 Canton de Neuchâtel
COSM: cosm@ne.ch

10 Canton de Nidwald
GFI: Tel. 041 618 75 83

11 Canton de Schaffhouse
Integres: info@integres.ch

12 Canton de Schwyz
KOMIN: Tel. 041 859 07 70

13 Canton de Soleure
frabina: info@frabina.ch

14 Cantons de St-Gall et d'Appenzell-Rhodes Extérieures
HEKS: beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch

15 Canton d'Uri
AOZ – Beratungsstelle Diskriminierung:
Tel. 044 415 66 70

16 Canton du Tessin
CARDIS: cardis@discriminazione.ch

17 Canton de Thurgovie
Fachstelle Integration TG:
Tel. 058 345 67 32

18 Canton de Vaud
BCI: info.integration@vd.ch

19 Canton du Valais
B-ECR: ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch

20 Canton de Zoug
Kantonale Anlaufstelle: integration@zg.ch

21 Canton et ville de Zurich
ZüRAS: info@zueras.ch

Toute la Suisse
CFR: ekr-cfr@gs-edi.admin.ch

*** Pour plus d'informations:**
network-racism.ch

Source : Incidents racistes recensés par les centres de conseil en 2020 – CFR, avril 2021

Annexe 12 : Sondage recruteur X

Quel est votre métier et dans quel département travaillez-vous ?

Dans une agence de placement

Quelle est votre mission principale ?

Recruter et placer du personnel intérimaire

Depuis combien de temps travaillez-vous à ce poste ?

Plus d'un an

Quelle est la taille de votre entreprise ?

Moyenne (15 employés)

Quelles sont les qualités à avoir pour effectuer un bon recrutement ? (choisissez parmi les 3 plus importantes parmi les 7 compétences suivantes)

Être neutre

1.Être à l'écoute

Être bienveillant(e)

2.Rester professionnelle et sérieux(se)

Être aimable avec les candidats

Mettre de côtés les préjugés

3.Être juste

Certaines entreprises obligent les candidats à transférer une photo d'eux sur leur CV, qu'en est-il de la vôtre ?

Les candidats ne sont pas obligés

En toute sincérité, vous est-il déjà arrivé de donner suite à un candidat (ou pas) après avoir vu sa photo ?

Oui

Avez-vous déjà reçu une plainte de la part d'un(e) employé(e) concernant un cas de discrimination ?

Non

Avez-vous dans votre charte d'entreprise une rubrique dédiant les sanctions à prendre contre les discriminations raciales ?

Non

Combien de collègues étrangers avez-vous ?

Plus de 5 collègues

Combien de collègues noir(es)/métisses avez-vous au sein de votre département ?

Aucun

Combien de collègues noir(es)/métisses avez-vous au sein de votre entreprise ?

Plus de 5 collègues.

Sur une échelle de 1 à 5, quelle importance accordez-vous aux origines d'un candidat lors de la procédure d'embauche ?

1

Justifiez votre réponse

Je ne regarde pas du tout l'origine de mes temporaires.

Seriez-vous prêt(e) à instaurer la "candidature anonyme" au sein de votre département ? (les prénoms, noms, origines des candidats ne vous seront pas transmis)

Non

Pourquoi ?

Non, car pour moi c'est un gain de temps d'avoir toutes ces infos.

Avez-vous les contacts des centres de lutte contre le racisme/discriminations dans lesquels les employés peuvent demander de l'aide et/ou intervenir ?

Non je n'en ai jamais entendu parler.

Pensez-vous qu'avoir un département qui s'occupe des plaintes discriminatoires, aiderait au bon fonctionnement de l'entreprise ?

Non, cela ne changera rien.

Justifiez votre réponse

Nous n'avons aucun problème de discriminations.

Annexe 12 bis : Sondage recruteur Y

Quel est votre métier et dans quel département travaillez-vous ?

Secrétaire administrative pour une agence de placement

Quelle est votre mission principale ?

Je m'occupe de tous les documents administratifs des temporaires ainsi que leurs salaires.

Depuis combien de temps travaillez-vous à ce poste ?

Plus d'un an

Quelle est la taille de votre entreprise ?

Moyenne (15 employés)

Quelles sont les qualités à avoir pour effectuer un bon recrutement ? (Choisissez les 3 plus importantes)

Être neutre

1. Être à l'écoute

Être bienveillant(e)

2. Rester professionnelle et sérieux(se)

Être aimable avec les candidats

Mettre de côtés les préjugés

3. Être juste

Certaines entreprises obligent les candidats à transférer une photo d'eux sur leur CV, qu'en est-il de la vôtre ?

Les candidats ne sont pas obligés

En toute sincérité, vous est-il déjà arrivé de donner suite à un candidat (ou pas) après avoir vu sa photo ?

Non

Avez-vous déjà reçu une plainte de la part d'un(e) employé(e) concernant un cas de discrimination ?

Non

Avez-vous dans votre charte d'entreprise une rubrique dédiant les sanctions à prendre contre les discriminations raciales ?

Non

Combien de collègues étrangers avez-vous ?

Plus de 5 collègues

Combien de collègues noir(es)/métisses avez-vous au sein de votre département ?

Aucun

Combien de collègues noir(es)/métisses avez-vous au sein de votre entreprise ?

Aucun

Sur une échelle de 1 à 5, quelle importance accordez-vous aux origines d'un candidat lors de la procédure d'embauche ?

1

Justifiez votre réponse

Les origines du candidat n'ont rien avoir avec le travail qu'il peut accomplir

Seriez-vous prêt(e) à instaurer la "candidature anonyme" au sein de votre département ? (les prénoms, noms, origines des candidats ne vous seront pas transmis)

Non

Pourquoi

?

Il est important d'avoir minimum le nom, une photo ou même l'origine beaucoup moins.

Avez-vous les contacts des centres de lutte contre le racisme/discriminations dans lesquels les employés peuvent demander de l'aide et/ou intervenir ?

Non je n'en ai jamais entendu parler.

Pensez-vous qu'avoir un département qui s'occupe des plaintes discriminatoires, aiderait au bon fonctionnement de l'entreprise ?

Oui, pourquoi pas.

Justifiez votre réponse

Il existe malheureusement beaucoup trop de racismes, les personnes qui sont victimes devraient avoir de l'aide.