

Lutter contre la discrimination au travail : une attitude payante !

La discrimination au travail

On parle de discrimination lorsqu'une personne est marginalisée ou traitée moins bien que les autres en raison de son sexe, de sa nationalité, de son origine, de sa religion, de sa couleur de peau, d'un handicap ou d'une autre caractéristique. La discrimination existe partout là où des gens se côtoient, de la buanderie d'un immeuble à la salle de classe en passant par les magasins ou le travail. C'est notamment le cas lorsqu'un candidat ou une candidate dont le nom a une consonance étrangère n'est pas convié à un entretien alors qu'il a les mêmes, voire de meilleures qualifications que ses concurrents suisses. Autre cas de figure : un employé auquel on ne permet pas de suivre de formation continue ou qui ne reçoit jamais de promotion.

Bien sûr, toute inégalité professionnelle ne relève pas forcément d'une discrimination. Dans le cas de l'entretien d'embauche, elle est admissible lorsqu'elle se justifie pour des raisons objectives, comme de meilleures qualifications ou une expérience professionnelle plus vaste. Renoncer à engager quelqu'un qui n'a pas les qualifications souhaitées n'est pas discriminatoire non plus. Ne pas l'embaucher en raison de son origine ou de sa couleur de peau est par contre discriminatoire. Dans ce cas, la décision peut même être attaquée en justice.

Les entreprises ont tout intérêt à éviter ou à supprimer les discriminations. En effet, le personnel est plus motivé et plus performant lorsque l'ambiance est bonne et que tous sont traités sur un pied d'égalité. En outre, les capacités de chacun peuvent être ainsi exploitées de manière optimale. Sans oublier que la bonne réputation d'un employeur le rend attractif et lui permet de recruter plus facilement de la main d'œuvre spécialisée.

Que faire pour lutter contre la discrimination au travail ?

L'employeur joue un grand rôle lorsqu'il s'agit de l'intégration des étrangers. Car permettre à ces derniers d'accéder sans obstacles au marché de l'emploi contribue à leur intégration dans notre société. Pourtant, la discrimination existe aussi au travail, à tous les niveaux, de la procédure de recrutement jusqu'au départ de l'entreprise, et peut prendre différentes formes. Pour les personnes concernées, il est souvent difficile de se défendre, soit parce qu'elles ne connaissent pas leurs droits, soit parce qu'elles ont peur d'être brimées. Vous trouverez ci-après les principaux domaines et formes concernés ainsi que les recommandations correspondantes.

Procédure de recrutement

L'expérience montre que les préjugés à l'égard des personnes de certaines nationalités, aux noms à consonance étrangère, d'une autre couleur de peau ou d'une autre confession peuvent engendrer des discriminations professionnelles dès la procédure de recrutement. Ainsi :

- les dossiers de candidature de personnes considérées comme suisses sont évalués en priorité ;
- les candidats dont le nom a une consonance étrangère s'entendent dire que le poste est déjà pourvu sans même que leur dossier ait été étudié en détail ;
- les qualifications étrangères sont généralement considérées comme sans valeur ;
- les annonces contiennent des éléments discriminatoires (« Les candidatures de personnes originaires des Balkans ne pourront malheureusement pas être retenues ») qui violent le principe élémentaire de l'égalité ;
- lors de l'entretien d'embauche, les préjugés à l'égard des personnes « différentes » faussent le regard de l'employeur quant à leurs compétences et leur potentiel de développement.

Recommandations

- Formulez votre annonce en vous focalisant sur les qualifications souhaitées et de manière à ce que les personnes issues de l'immigration, avec un diplôme acquis en Suisse ou à l'étranger, se sentent aussi interpellées.
- Dans le cadre du recrutement, concentrez-vous sur les qualifications impérativement requises. Tout poste ne nécessite pas de maîtriser parfaitement la langue.
- Tenez compte des diplômes obtenus à l'étranger ne serait-ce que pour vous faire une idée des qualifications de la personne et / ou faites les reconnaître (informations complémentaires : Organisation des Suisses de l'étranger OSE : www.aso.ch > Conseils > Formation en Suisse > Formation > Reconnaissance de diplômes).
- Indiquez clairement lors de l'entretien d'embauche où se situe le seuil de tolérance dans votre entreprise, par exemple par rapport au fait de prier plusieurs fois par jour.
- Demandez à un tiers non impliqué dans la procédure de recrutement de cacher les informations personnelles et la photo des différents candidats et candidates.

Avantages

Lutter contre la discrimination tant au niveau de la rédaction de l'annonce que de la procédure de recrutement permet d'augmenter la proportion de bonnes candidatures, c'est-à-dire de personnes disposant des qualifications souhaitées et susceptibles de mettre à profit leur potentiel dans l'entreprise.

Les entreprises ayant une bonne réputation se positionnent mieux sur le marché de l'emploi.

Places d'apprentissage

Les jeunes étrangers sont surreprésentés dans les filières d'apprentissage. S'ils en sont exclus, c'est l'économie qui en pâtira en manquant de la main d'œuvre dont elle a urgemment besoin.

- Les discriminations dont font l'objet les jeunes étrangers dans leur accès aux places d'apprentissage sont clairement documentés dans le baromètre des places d'apprentissage du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation. Elles s'avèrent particulièrement problématiques car elles limitent de manière décisive et fondamentale l'accès des jeunes concernés au marché de l'emploi en entravant leur accès à la formation professionnelle.
- Les jeunes possédant un passeport suisse mais issus du contexte migratoire sont également concernés par ce problème.
- Les jeunes étrangers n'ayant effectué qu'une partie de leur formation en Suisse sont particulièrement touchés.

Recommandations

- Formulez votre annonce en vous focalisant sur les qualifications souhaitées et de manière à ce que les personnes issues du contexte migratoire se sentent aussi interpellées.
- Offrez aux jeunes étrangers la possibilité de faire des stages d'information et des stages.
- Demandez à un tiers non impliqué dans la procédure de recrutement de cacher les informations personnelles et la photo des différents candidats et candidates.
- Laissez-vous conseiller et appuyer par les offices cantonaux de la formation professionnelle (informations complémentaires : <http://www.formationprof.ch/dyn/7172.aspx?topic=817&level=1&language=fr&list=true>).

Avantages

Le succès d'un apprentissage dépend de l'adéquation du profil de la personne candidate et non de son nom de famille.

Misez sur les qualifications et le savoir-faire, dans l'intérêt de votre entreprise et de votre branche !

Formation continue, promotions et augmentations de salaire

Offrir des formations continues et une planification systématique de carrière est devenu une évidence dans bon nombre d'entreprises. On observe toutefois que certaines d'entre elles excluent d'entrée certains groupes d'étrangers de ces mesures de développement. Des inégalités qu'aucune différence de formation ou d'expérience professionnelle ne justifie sont également observées aux niveaux des augmentations de salaire, des primes, de la participation au chiffre d'affaires ou au bénéfice.

- Le manque d'informations quant aux possibilités de formation continue représente un obstacle pour le développement professionnel d'un employé ou d'une employée, ce qui réduit ses chances de changer de poste ou de bénéficier d'une promotion.
- Les entreprises qui pratiquent cette politique d'exclusion ne portent pas seulement préjudice aux personnes concernées, mais aussi à elles-mêmes car elles n'exploitent pas le potentiel de l'ensemble de leur personnel, la motivation baisse et l'ambiance de travail se détériore.

Recommandations

- Veillez à ce que l'ensemble du personnel ait accès aux informations nécessaires et offrez-lui des formations continues.
- Organisez régulièrement des entretiens avec vos collaborateurs et collaboratrices pour discuter de leur carrière.
- Aidez-les si possible à planifier leur carrière, à développer leurs qualifications et à suivre les formations continues appropriées.
- Veillez à ce que l'égalité salariale soit respectée à tous les niveaux, y compris entre les Suisses et les personnes étrangères.

Avantages

Exploiter correctement le potentiel de tous les employés et employées ne peut qu'enrichir votre entreprise et contribuer à son succès.

Si votre entreprise propose des formations continues et des perspectives de carrière intéressantes, elle n'en sera que plus attractive sur le marché de l'emploi et sera moins sujette aux fluctuations de personnel.

Garantir l'égalité salariale et une politique salariale intéressante permet de renforcer la motivation des collaborateurs et collaboratrices, plus disposés à se développer, d'améliorer l'ambiance de travail et d'attirer de nouvelles personnes qualifiées.

Harcèlement raciste et mobbing

L'employeur est tenu par la loi de protéger son personnel de toute forme de harcèlement, y compris raciste, et du mobbing (protection de l'intégrité personnelle). Harcèlement et mobbing visent à discréditer la personne concernée, voire à la déposséder de sa place. Le harcèlement peut également passer par la discrimination raciale et être favorisé par une forte pression en termes de concurrence ou l'absence de politique de lutte contre la discrimination.

- Harcèlement et mobbing professionnels peuvent être le fait de supérieurs, de collègues ou de clients.
- Les personnes peuvent être mobbées, c'est-à-dire harcelées de manière répétée et / ou prolongée et marginalisées en raison de leur origine, de leur nationalité, de leur religion, de leur couleur de peau.

- Le harcèlement raciste peut prendre la forme de violences verbales (vexations, moqueries, humiliations) ou physiques, d'affirmations mensongères, de harcèlement sexuel.

Recommandations

- Rédigez une note ou un règlement visant à lutter contre le harcèlement et le mobbing en tenant compte des aspects raciaux.
- Sensibilisez votre personnel à l'environnement multiculturel dans lequel il travaille et constituez si possible des équipes multiculturelles.
- Expliquez clairement à votre personnel, par exemple dans le cadre d'une réunion d'information, que la politique de votre entreprise est sans équivoque : harcèlement et mobbing y sont proscrits et les comportements correspondants sanctionnés.

Avantages

Vous assumez votre responsabilité légale en matière de prévention du harcèlement et du mobbing et avez pris les mesures nécessaires pour protéger l'ensemble de vos collaborateurs et collaboratrices.

L'absence de discriminations est une condition essentielle à une bonne ambiance de travail, le personnel est motivé et prêt à s'investir, ce qui renforce votre productivité et donc vos bénéfices.

Les entreprises qui luttent contre la discrimination jouissent d'une bonne réputation auprès de l'opinion et de leurs clients, ce qui attire des collaborateurs et collaboratrices bien qualifiés.

Licenciement abusif

Un licenciement peut avoir plusieurs motifs, par exemple si la personne concernée, qu'elle soit suisse ou étrangère, ne fournit pas les prestations demandées. Selon le Code des obligations, il existe toutefois des licenciements abusifs, par exemple pour une raison inhérente à la personnalité de l'employé ou de l'employée (origine, couleur de peau, culture, religion, etc.).

- Un employeur licencie un vendeur noir en affirmant que la clientèle ne l'accepte pas en raison de sa couleur de peau.
- Une employée d'hôpital noire est licenciée sous prétexte qu'elle effraie les patients en raison de sa couleur de peau.
- Une femme est licenciée parce qu'elle porte le voile (alors que le porte du voile n'est pas explicitement interdit par le règlement).

Recommandations

- Un licenciement peut avoir plusieurs motifs. Évaluez si dans votre cas, les motivations racistes sont déterminantes. Le licenciement est alors abusif et peut même être attaqué en justice.

Avantages

Les licenciements abusifs sont contraires au Code des obligations, qui prévoit des sanctions comme le paiement d'indemnités pouvant aller jusqu'à six mois de salaire.

Si votre entreprise a bonne réputation, elle sera mieux à même de recruter du personnel qualifié.

Sécurité et protection de la santé

Les personnes migrantes sont surreprésentées dans les métiers physiquement et psychiquement éprouvants. Elles doivent pouvoir bénéficier d'une protection exhaustive de leur santé, telle que prescrite par la loi sur le travail. Elles doivent notamment être bien informées des mesures de protection et de sécurité existantes.

Recommandations

- Les informations relatives aux mesures de protection et de sécurité doivent être formulées de manière claire et être accessibles à tout le personnel. En cas de doute, faites-les traduire. Vérifiez que l'ensemble du personnel les a reçues et comprises.
- Veillez à ce que les personnes à temps partiel, celles engagées à titre temporaire et les stagiaires aient eu accès auxdites informations.
- Vérifiez que les personnes qui ne travaillent que sporadiquement dans votre entreprise soient bien couvertes pour les accidents du travail.

Avantages

Les accidents et les absences de collaborateurs et collaboratrices sont toujours synonymes de coûts et obligent ceux qui restent à travailler plus pour compenser.

Bien informer et respecter les consignes de sécurité permet d'éviter d'avoir à payer des montants élevés liés à l'assurance responsabilité civile.

Sans compter que garantir l'information exhaustive du personnel quant aux mesures de protection et de sécurité permet de renforcer la qualité, tant au niveau de la production que de l'exploitation.

Contact:

Service de lutte contre le racisme SLR, 031 324 10 33, www.slr.admin.ch

Contact: ara@gs-edi.admin.ch