



3^{ème} rencontre de la CFR en collaboration avec le FSM

Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique sur le marché du travail en Suisse : quelle réalité, quels remèdes ?

Allocution de Mme. Boël Sambuc, Vice-présidente de la CFR

Mesdames, Messieurs,

Aujourd'hui, en s'interrogeant de façon approfondie sur l'existence du racisme sur le marché du travail en Suisse et sur ses différentes manifestations, **la CFR entend ouvrir un nouveau chantier**, en sa qualité d'institution nationale chargée de prévenir et de lutter contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance dans la société.

Il faut bien le dire: il s'agit d'un domaine largement inexploré en Suisse, contrairement à ce qui est le cas dans les pays de l'Union européenne.

Comme souvent en matière de racisme, l'absence de recherches scientifiques reflète l'absence de débat public et un manque de sensibilité sur la question.

Cela vaut aussi pour le monde du travail et les difficultés auxquelles sont confrontés les demandeurs d'emploi tout au long de leur cursus professionnel, à commencer par le problème de **l'accès au marché**.

Nous n'avons donc pas de certitudes, ni de vérités toutes faites et c'est pourquoi nous nous proposons de réfléchir avec vous et les orateurs présents aux différents aspects de la problématique qu'ils ont choisi de vous présenter.

C'est dans la même perspective que la CFR a décidé de financer un projet de recherche du Forum suisse pour l'étude des migrations intitulé "**Le passeport ou le diplôme**", dont les grandes lignes seront présentées tout à l'heure par les deux chercheurs mandatés.

Quand peut-on parler de racisme?

Quel que soit le domaine où le racisme se manifeste, il faut chaque fois se rendre à l'évidence qu'il s'agit **d'un phénomène complexe, qui s'exprime à deux niveaux au moins:**

- sur le plan des relations entre individus ou entre groupes – **à travers les préjugés et l'incompréhension et l'ignorance mutuelle;**
- au niveau des rapports économiques, car le racisme est toujours lié à **un enjeu matériel.**

Aujourd'hui, en Suisse, on est généralement conscient du risque que s'instaure durablement une société à deux vitesses, pénalisant une minorité importante de personnes en voie de marginalisation économique et sociale.

Ce qui est moins connu, **c'est l'influence sur ce phénomène des discriminations entre catégories de travailleurs, en particulier selon leur origine nationale, ethnique ou raciale.**

C'est ainsi qu'il y a de bonnes raisons de croire qu'on retrouve tout en bas de l'échelle économique les travailleurs **dont le statut est le plus précaire et l'origine nationale ou ethnique la moins valorisée.**

Si, en plus, l'employé ou le travailleur considérés **se distinguent des autres par leurs caractéristiques extérieures, physiques, p.ex. s'il ou elle est de peau noire**, ce fait suscitera très souvent des remarques négatives, blessantes et sera associé à un état d'infériorité sociale et économique.

On est alors confronté à un **mécanisme clairement raciste.**

Au cours de ses cinq ans d'activité, la CFR a eu connaissance de cas précis de discrimination dans l'emploi.

Voici p.ex. ce qu'on pouvait lire dans un journal de Winterthur, DER LANDBOTE, il y a un an exactement. Il s'agissait d'une annonce d'emploi publiée par un Office régional de placement de la ville de Zürich disant ceci:

Pizzeria in Winterthur sucht einen Kellner/Serviceangestellten 100%.

Anforderungen: Erfahrung und gute Deutschkenntnisse zwingend.

Bewilligung C. **Weitervermittlung von Stellensuchenden aus dem Balkan diesmal leider nicht möglich.**

Interrogée, la responsable a justifié ce texte en disant que "celui-ci ne faisait que refléter la réalité."

Autre exemple, celui d'une jeune licenciée en droit d'un canton romand d'origine africaine qui s'est vue refuser une place de stagiaire avocate au motif que son physique "banthou" gênerait les clients de l'étude.

L'hypothèse la plus vraisemblable qui ressort de ces exemples et qu'il convient de vérifier désormais est **qu'une hiérarchisation de caractère ethnique ou nationale double l'échelle classique des travailleurs** selon leur formation, leur profession, leurs compétences, etc.

Autrement dit: toutes choses étant égales par ailleurs, **il y a un résidu raciste** qui contribue à déterminer la position sociale et économique de l'individu.

La CFR a maintes fois attiré l'attention des pouvoirs publics et de l'économie en particulier sur les risques de stigmatisation collective de personnes originaires des Balkans, notamment, ou des difficultés à trouver un emploi quand on est un candidat de couleur.

A cela s'ajoutent **les effets néfastes inévitables du discours politique de rejet voire de criminalisation** de certains étrangers ou de leurs enfants.

Ce discours **légitime**, consciemment ou non, **un racisme ordinaire**, latent la plupart du temps, dans la vie de tous les jours y compris sur les lieux de travail.

On le voit, même dans un pays comme le nôtre, imprégné par les valeurs démocratiques et de plus en plus sensibilisé au respect des droits de l'homme, il convient d'être extrêmement attentif **face au risque de certaines dérives:**

Le marché du travail, et plus globalement parlant, le monde du travail, n'est pas un monde clos qui fonctionnerait selon des critères et des normes par définition différents de ceux du reste de la société.

Le mécanisme de l'offre et de la demande met en relation des hommes et des femmes en chair et en os, avec leurs compétences, leur origine sociale et nationale, mais aussi, le cas échéant, leurs idées toutes faites et leurs préjugés, qu'il s'agisse des fournisseurs d'emploi ou des demandeurs.

Cela signifie que **les valeurs de référence de notre démocratie ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise** – je veux parler du respect de la personne, de sa dignité et de son intégrité et leur corollaire que sont le refus et l'interdiction d'actes méprisants, discriminatoires ou contraires à l'égalité de traitement.

Quelques solutions.

Passer de l'affirmation des grands principes antidiscriminatoires et de la promotion active de l'égalité des chances sur le terrain est un processus complexe et suppose la coopération des tous les acteurs en présence: employeurs, travailleurs, nationaux et non nationaux.

Mais cela est possible, comme le prouvent des initiatives entreprises sur le terrain, en Europe, et qui ont abouti à des succès appréciables.

Toute solution élaborée par les partenaires sociaux pour lutter contre les discriminations devra passer par les étapes classiques que sont la **reconnaissance du problème, le dialogue, le respect mutuel, avec au bout la perspective pour chacun d'en tirer des bénéfices réciproques.**

Concrètement, cela implique, p.ex., de favoriser au sein des entreprises la création de commissions consultatives de lutte et de prévention contre la discrimination raciale ou, encore, la désignation d'un médiateur chargé de ces questions. La signature de Chartes ou de Conventions, comme en Allemagne, en Italie ou en Belgique est aussi un pas important, favorisant la reconnaissance culturelle réciproque, le respect des pratiques religieuses et l'apprentissage des langues

Pour que ces démarches aient un sens et qu'elles aient une chance raisonnable d'aboutir, elles exigent, à mon avis, d'aborder ouvertement **non seulement les comportements liés aux préjugés racistes et culturels mais aussi la composante économique du racisme.** Cela signifie, entre autres, que l'on touchera nécessairement à des questions de revalorisation des métiers et des salaires.

Et l'on comprend peut-être mieux, à ce stade, que l'explication "raciste" ou culturelle peut aussi être une façon commode de maintenir des inégalités. Or, personne ne peut sérieusement croire aujourd'hui que c'est en vertu d'*une supposée loi naturelle* qu'une personne gagne moins, exécute les travaux les plus pénibles, ne bénéficie pas de promotion professionnelle ou voit refusée systématiquement sa candidature à un emploi simplement parce qu'il ou elle est d'origine non nationale ou que sa couleur de peau dérange.

Dans la relation triangulaire qui existe sur le marché du travail, entre employeurs, employés et employés "différents", il revient à chacun, à son niveau, de s'interroger sur ce qu'il peut faire:

- C'est ainsi que personne ne peut nier que **le maintien systématique de salaires plus bas pour les travailleurs immigrés est à l'avantage de l'employeur.** (cf.les enquêtes d'Yves Flueckiger).
- Par ailleurs, de la part des collègues de travail, **la peur de la concurrence** des travailleurs d'origine étrangère joue forcément un grand rôle. Car, on le sait: cette peur de la concurrence est un élément récurrent dans les manifestations de racisme, dans tous les pays.
- Enfin, il y a les personnes discriminées elles-mêmes ou du moins susceptibles de l'être, dont il est permis de se demander **si elles n'ont pas parfois aussi leur part de responsabilité.**

Disons-le avec force: il ne s'agit pas d'accabler les personnes victimes. Il faut en particulier garder à l'esprit la difficulté qu'il y a, pour une personne en situation de dépendance économique et sociale, de garder suffisamment l'estime de soi pour oser s'exprimer et évoquer sa condition d'inégalité avec des collègues, un employeur voire une société majoritairement indifférents à leur situation.

Il n'en demeure pas moins **qu'un effort de participation et d'intégration** peut aussi leur être demandé.

Conclusion

Dans d'autres domaines – que l'on songe au mobbing ou à l'harcèlement sexuel – on assiste à une prise de conscience sur les lieux de travail, dans les tribunaux et dans la société en général.

Des progrès sont enregistrés, allant de pair avec une évolution des mentalités.

Dans le cas de la xénophobie, de la discrimination raciale et du racisme, pourquoi la situation devrait-elle être différente?

Non seulement, d'un point de vue **idéaliste**, un tel état de fait heurte nos convictions éthiques mais il pourrait, en vertu d'une perspective plus **utilitariste**, se révéler contreproductif pour l'entreprise et l'économie en général.

Enfin, dans une société démocratique, fondée sur les principes d'égalité et de la dignité des personnes, la constitution ou le maintien d'une sous-catégorie de travailleurs en raison de leur origine ou de leur couleur de peau est inacceptable et constitue à terme un potentiel de conflits pour l'ensemble du pays.

Ainsi que l'illustre, au niveau européen, **la Déclaration commune** pour la prévention du racisme sur les lieux de travail signée par les partenaires sociaux en 1995, déjà, et les études qui en ont résulté, **un tabou est tombé et un processus est engagé.**

En Suisse, nous sommes convaincus que tel n'est pas encore suffisamment le cas et c'est la raison pour laquelle nous sommes là aujourd'hui.