

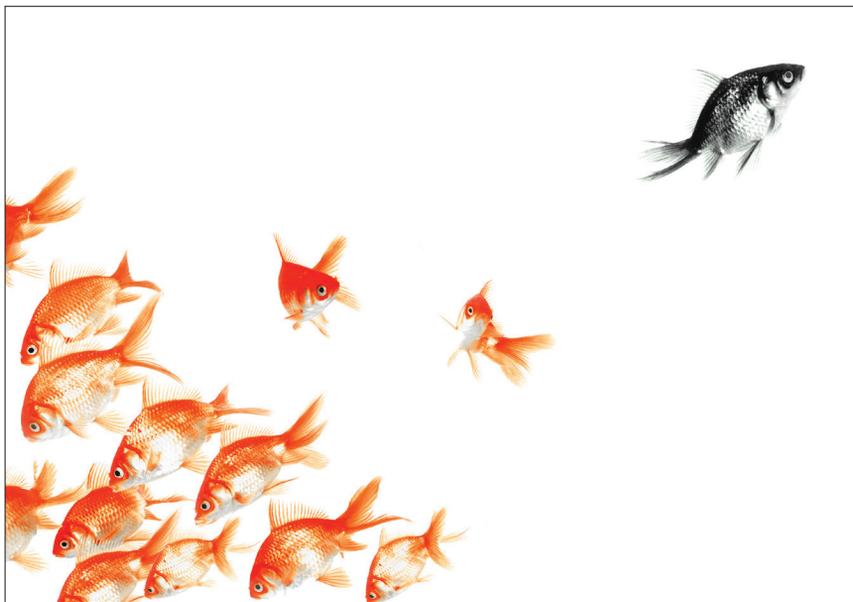
Les candidats d'origine étrangère discriminés

Les personnes portant un nom étranger ont plus de peine à décrocher un entretien d'embauche, une visite d'appartement ou à se faire élire, ont montré plusieurs études menées sous l'égide du Pôle de recherche national consacré aux études sur la migration et la mobilité.

PIERRE CORMON

Beaucoup moins médiatisées que les discriminations salariales envers les femmes, les discriminations raciales et ethniques, dans le monde du travail, comme en dehors, sont une réalité en Suisse. Si elles ne sont pas systématiques, elles touchent plus durement certains groupes, comme les Suisses d'origine africaine et kosovare. C'est ce qu'ont montré des recherches réalisées sous l'égide du Pôle de recherche national consacré aux études sur la migration et la mobilité (nccr-on the move), géré par l'Université de Neuchâtel. Elles ont été récemment présentées à Berne.

Les études sur le sujet sont encore peu nombreuses. D'abord, parce qu'il n'a jamais été considéré comme une priorité par le monde politique, estiment les chercheurs. Ensuite, parce qu'il est beaucoup plus difficile à étudier que les discriminations liées au sexe: les membres des minorités raciales ou ethniques ne sont pas répertoriés comme tels dans les bases de données. «Chaque fois que l'on a cherché à savoir si de telles discriminations existaient en Suisse, on a cependant trouvé que c'était le cas», remarque Giuliano Bonoli, professeur à l'Institut de hautes études en administration publique



LES DISCRIMINATIONS RACIALES ET ETHNIQUES, notamment dans le monde du travail, ont été peu étudiées en Suisse.

de l'Université de Lausanne. Pour étudier le phénomène, la méthode la plus répandue consiste à répondre à des offres d'emploi, selon une méthode standardisée par le BIT. On invente des candidats fictifs ayant un parcours et un niveau de qualification équivalent. La seule diffé-

rence entre eux réside dans la caractéristique dont on cherche à savoir si elle peut donner lieu à des discriminations: un nom à consonance kosovare, un engagement dans une association culturelle turque, une origine camerounaise...

LIRE LA SUITE EN PAGE 9

LE PASSEPORT SUISSE NE PROTÈGE PAS

Une étude de l'Université de Neuchâtel a cherché à déterminer si et dans quelle mesure des candidats suisses d'origine étrangère étaient désavantagés sur le marché du travail. «C'est la première fois que l'on cherchait à savoir si le passeport suisse protège des discriminations», relève Rosita Fibbi, de l'Université de Neuchâtel. Résultat, établi sur la base de 895 postulations fictives: à profil égal, un suisse d'origine camerounaise ou kosovare doit envoyer 30% de candidatures en plus pour décrocher un entretien. «Nous n'avons pas trouvé de différence à ce sujet entre la Suisse alémanique et la Suisse romande», note Rosita Fibbi. Les candidats suisses d'origine allemande et française subissent également une discrimination; ils doivent envoyer 14% de candidatures en plus, et ceux d'origine turque 11%. Le taux varie en fonction de la profession mais pas du genre. Dans plusieurs cas, le ton des réponses était moins

aimable envers les candidats suisses d'origine étrangère. «Et ils recevaient une réponse plus tardive que les candidats portant un nom identifié comme suisse», remarque Eva Zschirnt, de l'Institut universitaire européen à Florence.

Comment lutter contre le phénomène? Le CV anonyme, testé en France, n'a pas permis de diminuer la discrimination. «On a même constaté un effet opposé», raconte Giuliano Bonoli. «Les personnes peuvent être discriminées pour d'autres raisons que leur nom ou leur domicile. Elles peuvent avoir eu un parcours scolaire difficile, des trous dans leur parcours, etc.» Or, certains employeurs ont tendance à «pardonner» plus facilement ces lacunes s'ils savent que le candidat vient d'un quartier difficile ou est issu de l'immigration. Des chercheurs ont donc émis l'hypothèse que pour lutter contre les discriminations, il pouvait être utile de donner non pas moins, mais davantage d'informations sur le candidat.

MESURES DE RÉINSERTION

Des chercheurs de l'Université de Lausanne ont voulu la tester, cette fois sur des candidats étrangers et suisses. Ils ont demandé à des employeurs du secteur hôtelier d'évaluer chacun huit candidatures pour des postes à la réception ou au nettoyage, tirées au sort parmi deux cents candidatures fictives. Certaines d'entre elles signalaient que le candidat avait suivi des mesures actives de réinsertion, une prestation offerte aux chômeurs par les Offices régionaux de placement. Le résultat a été paradoxal. Mentionner cette information a fait baisser la pro-

tabilité d'être bien évalué, mais à un degré moindre pour les candidats étrangers que suisses. «Nous ne pouvons faire que des hypothèses pour l'expliquer», remarque Giuliano Bonoli. «Je suppose qu'un employeur estime que si un Suisse a eu besoin de mesures de réinsertion, ce n'est pas bon signe. En revanche, il trouve normal qu'un candidat étranger connaisse des difficultés; suivre des mesures d'insertion montre sa motivation.» Cet effet ne suffit cependant pas à effacer la discrimination à laquelle ces candidats sont exposés. Les candidats étrangers continuaient à être moins bien évalués.

D'autres études ont abouti à des résultats allant dans le même sens, qu'elles aient testé la discrimination sur le marché du travail ou dans d'autres domaines (lire ci-dessous). Conclusion: si les discriminations envers les personnes d'origine étrangère ne sont pas systématiques, elles existent en Suisse comme dans d'autres pays, où des études comparables ont été menées. Elles desservent tout le monde: les personnes

qui en sont victimes, bien sûr, mais aussi les employeurs qui les commettent. «Ils renoncent à du talent», remarque Giuliano Bonoli. «Car le talent n'a ni passeport, ni couleur.» Trouver des mesures permettant de les combattre, en revanche, n'est pas du tout aisé. Mais comme pour tout problème, la première étape vers sa résolution consiste à reconnaître son existence. ■

Pour en savoir plus: voir le site <https://nccr-onthemove.ch>

Dans d'autres domaines aussi

Le marché du travail n'est qu'un reflet de la société et les discriminations qu'on y constate se retrouvent dans d'autres domaines. Les candidats portant un nom indiquant une ascendance étrangère ont ainsi plus de peine à décrocher un logement, a montré une étude portant sur quelque onze mille candidatures. Ils sont plus fréquemment rayés sur les listes électorales et moins fréquemment rajoutés, a montré une autre étude. Quant à l'avocate Brigitte Lembwadio, elle a recueilli des exemples poignants de discriminations subies par des personnes de couleurs de la part des institutions telles que l'Université ou la police.



Rue de la Rôtisserie 6, CP 3041, 1211 Genève 3
 T. +41 22 817 03 10 • F. +41 22 817 03 18 • E. info@burkard-ge.ch
 Membre d'EXPERTSuisse