

Postulat Jean-Michel Dolivo et consorts - Combattre activement la discrimination à l'embauche des migrant-e-s

Développement

Une étude du Forum suisse des migrations dans le cadre du PNR 43, (Fibbi, Kaya, Piguet 2003) met en évidence que pour certains groupes de la population immigrée, surtout pour les ressortissants de pays non membres de l'Union européenne et des pays en développement, des facteurs liés à l'origine jouent un rôle important et favorisent une discrimination à l'embauche de jeunes issus de la migration.

Cette étude a été réalisée selon une méthode élaborée par le Bureau international du travail (BIT) et permet des comparaisons internationales. La méthode consiste à envoyer des postulations fictives en réponse à des offres d'emploi (niveau de qualification CFC). Toutes les candidatures sont équivalentes. Le profil est celui d'élèves avec un parcours scolaire linéaire et sans retard, ayant fait toute leur scolarité en Suisse (et au bénéfice d'un permis C pour les étrangers). Des dossiers similaires ont donc été envoyés, mais avec des noms différents. Pour la Suisse romande, les patronymes choisis correspondaient aux nationalités suivantes : Suisse, Portugal, ex-Yougoslavie albanophone. En Suisse alémanique, la candidature portugaise était remplacée par une candidature turque (ceci pour respecter la "constellation migratoire", différente dans les deux régions linguistiques).

Dans un deuxième temps, on a comparé le nombre de fois où les jeunes étrangers étaient convoqués à un entretien d'embauche au même résultat obtenu par le candidat suisse.

On estime qu'il y a discrimination significative à partir d'une différence supérieure à 15%. Les chiffres obtenus sont les suivants :

En Suisse romande : Portugal 10%, ex-Yougoslavie albanophone 24% ; en Suisse alémanique : Turquie 30 %, ex-Yougoslavie albanophone 59%.

En comparaison internationale avec des pays de l'Union européenne, la discrimination envers les Portugais est basse. Par contre, la discrimination des Turcs et des ressortissants albanophone d'ex-Yougoslavie est très élevée. L'Allemagne, où la population immigrée d'origine turque est nettement plus nombreuse qu'en Suisse, enregistre par exemple un taux de discrimination bien inférieure. Cette discrimination est jugée "normale" au nom de la "préférence nationale". Cette attitude est jugée adéquate, même si elle conduit à des décisions discriminatoires, puisque le futur employeur n'a pas pu comparer le dossier du jeune suisse/suisseuse au dossier du migrant-e, celui-ci/celle-ci n'ayant même pas été convoqué en entretien.

Cette étude démontre que la discrimination à l'embauche est un phénomène réel en Suisse, quantitativement très important, qui frappe avant tout les jeunes originaires de pays extra-communautaires en dépit de leur scolarisation réussie en Suisse. Ces pratiques vont à l'encontre du principe d'égalité de traitement, principe sur lequel repose une intégration sociale des personnes d'origine étrangère dans une société démocratique.

Une étude qui vient d'être publiée par la Société suisse des employés de commerce (SEC) démontre en particulier que les jeunes étrangers ont nettement plus de chance de trouver une

place d'apprentissage s'ils peuvent rester anonymes lors de la première phase de leur candidature. La SEC recommande dès lors d'étendre à toute la Suisse la pratique de la candidature anonyme pour des places d'apprentissage.

La lutte contre la discrimination à l'embauche des migrant-e-s entre dans le champ d'application de la loi vaudoise sur l'intégration des étrangers et sur la prévention du racisme (LIEPR) du 23 janvier 2007, tel qu'il est défini à ses articles 1 à 3. De surcroît, l'article 7 al. 1 let. g de la loi cantonale vaudoise sur l'emploi (LEmp), entrée en vigueur au premier janvier 2006, donne la compétence à la Commission cantonale tripartite pour l'emploi de lutter contre toute forme de discriminations dans le domaine de l'emploi.

Les postulant-e-s demandent au Conseil d'Etat vaudois de soumettre un rapport au Grand Conseil pour **définir une politique publique de lutte contre les discriminations à l'embauche en raison de l'origine nationale** (qui peut se traduire dans le nom et le prénom de la personne) **ou de la couleur de la peau**. Ensuite il est demandé au gouvernement de **proposer un certain nombre de mesures, tant dans les administrations publiques, cantonale et communale, que dans le secteur privé, pour tenter de limiter, si possible de supprimer, ces discriminations**.

Dans ce cadre, les propositions suivantes doivent notamment être examinées :

- conditionnalité dans l'accès aux marchés publics ;
- mesures actives de prévention de la discrimination, comme l'examen critique des professions interdites aux étrangers ainsi que de l'exigence de la nationalité pour l'exercice de certains emplois dans l'administration ;
- examen critique des procédures de recrutement, en particulier en lien avec les Offices régionaux de placement ;
- déclarations publiques dans les CCT et les règlements d'entreprise ;
- amélioration des qualifications des migrant-e-s ;
- reconnaissance des diplômes étrangers;
- actions de sensibilisation auprès des entreprises ;
- soutien aux victimes de discrimination à l'embauche ;
- campagne publique d'information.

Lausanne, le 30 septembre 2008. (Signé) *Jean-Michel Dolivo pour AGT (POP&Gauche en mouvement-solidaritéS) et 23 cosignataires*

M. Jean-Michel Dolivo : — Mon postulat a pour objectif de demander au Conseil d'Etat de définir une politique publique de lutte contre les discriminations à l'embauche en raison de l'origine nationale — qui peut se traduire dans le nom et le prénom des personnes — ou de la couleur de la peau. Je fais un certain nombre de propositions qui devront être examinées dans le cadre d'un rapport à soumettre au Grand Conseil.

Ce sujet est extrêmement important parce que, vous le savez certainement, un actif occupé sur quatre en Suisse est de nationalité étrangère; 26,3% des travailleurs et travailleuses en Suisse sont des étrangers ou des étrangères. La question de la discrimination à l'embauche est une question sérieuse et, comme l'a souligné une dernière étude de la Société suisse des employés de commerce, les jeunes étrangers en particulier sont discriminés, notamment lors de leur recherche de places d'apprentissage. Vous l'avez peut-être appris la semaine passée, la Société

des employés de commerce a fait une sorte de sondage auprès d'entreprises qui ont reçu des curriculum vitae anonymisés de candidats et candidates aux places d'apprentissage. Eh bien, il s'est avéré, par rapport aux curriculum vitae qui n'étaient pas anonymisés, qu'il y avait effectivement discrimination à l'embauche des jeunes étrangers.

Un dernier mot, si vous le permettez. Il faut souligner que les jeunes issus des migrations plus récentes, qui sont souvent originaires de contextes sociaux ou culturels différents, rencontrent des difficultés majeures pour trouver non seulement une place d'apprentissage mais parfois aussi une place de travail. Si aujourd'hui les enfants d'immigrés italiens ou espagnols, qui constituent la majorité, ont très souvent une formation supérieure à celle de leurs parents, il faut noter que la deuxième, voire la troisième génération, notamment celles et ceux qui proviennent des régions de l'ex-Yougoslavie, de Turquie, voire des anciens pays de migration, ont des difficultés qu'il s'agit aujourd'hui de surmonter ou d'aider à surmonter, en particulier par une série de mesures publiques visant à dépasser, voire à interdire les discriminations à leur égard.

Voilà pourquoi je demande que ce postulat soit renvoyé directement au gouvernement qui devrait, dans un délai raisonnable, soumettre à notre Grand Conseil un rapport sur les mesures à prendre à ce sujet.

La discussion est ouverte.

Mme Claudine Amstein : — Ce sujet est en effet extrêmement important et les milieux privés s'en préoccupent aussi en mettant en place des actions dans ce sens. Aussi je pense qu'il serait utile que ce postulat soit traité dans le cadre d'une commission et pas renvoyé directement au Conseil d'Etat afin de définir la teneur du rapport et de tenir compte aussi des actions effectuées par les privés. Je vous demande de renvoyer ce postulat à une commission.

M. François Brélaz : — Une action "CV anonyme" a eu lieu à Genève au printemps 2006 : ses résultats sont quelque peu mitigés. Voici quelques remarques tirées de la conférence de presse du 22 août 2006 du Bureau de l'intégration des étrangers de Genève.

L'action "CV anonyme" s'inscrit dans le cadre de la semaine d'action contre le racisme et les discriminations afin de porter le débat sur les discriminations à l'embauche sur la place publique. L'expérience a été menée pendant trois mois afin d'évaluer les candidats uniquement sur les aptitudes nécessaires pour le poste souhaité, à l'exclusion de toute autre considération liée à l'appartenance culturelle, ethnique ou religieuse. Il y avait comme partenaire les Services industriels de Genève, avec la remarque suivante : sur le plan technique, la préparation des dossiers fut perçue comme lourde et fastidieuse pour finalement aboutir à une anonymisation toute relative, car les informations indispensables à la lecture des dossiers suffisaient souvent à percevoir l'âge, le sexe et même la nationalité des candidats. Concernant la Migros de Genève, également partenaire, il est dit ceci : en interne par rapport aux collaborateurs, vision positive ; en externe, très grand intérêt des médias, toutefois peu de la part des autres grandes entreprises. Vernier a également participé à cette expérience et a décidé de travailler à l'avenir sur une charte.

Je soutiens le renvoi de ce postulat en commission.

Mme Michèle Gay Vallotton : — Je considère pour ma part qu'il est tout à fait raisonnable de renvoyer directement ce postulat au Conseil d'Etat, car, je le rappelle, un postulat est une intervention parlementaire qui demande une étude et un rapport. Pour ce faire, le Conseil d'Etat dispose certainement d'une expérience de plusieurs années, car dans la loi sur l'emploi que nous avons adoptée il y a environ trois ans, l'article consacré à la Commission cantonale tripartite pour l'emploi mentionne précisément la lutte contre toute forme de discrimination en

matière d'emploi. J'estime que ces années ont dû porter leurs fruits, que des actions ont dû être menées puisqu'elles étaient inscrites dans la loi. Ainsi, il est tout à fait raisonnable maintenant d'attendre un rapport sur cette question et d'envisager, si besoin est, des mesures supplémentaires. En tout état de cause, il est nécessaire dès maintenant de faire le point sur cette question.

Je renouvelle mon vif souhait que ce postulat, absolument important, soit renvoyé directement au Conseil d'Etat.

La discussion est close.

Le renvoi du postulat à une commission, opposé à son renvoi au Conseil d'Etat, est adopté par 65 voix contre 46 et 1 abstention.

Le postulat est renvoyé à l'examen d'une commission.