

sfmSWISS FORUM FOR MIGRATION
AND POPULATION STUDIES

Les discriminations à l'embauche, nous disent diverses recherches récentes, existent en Suisse aussi, et frappent une partie de sa population d'origine immigrée et notamment des jeunes issus de la migration. Le présent travail se penche sur les manières de relever le défi que ce phénomène pose non seulement aux jeunes immigrés mais à la cohésion de la société toute entière.

La première partie du rapport esquisse de possibles modèles d'action sur la base des expériences internationales en la matière. La deuxième partie, en revanche, réunit des entretiens d'experts suisses dans le champ du travail et/ou de la lutte contre les discriminations venant d'horizons variés. Ils énoncent leur vision de la nécessité d'une intervention et leurs arguments en faveur de l'une ou l'autre modalité d'action.

Ce texte est ainsi une contribution à un débat que l'on ne peut guère plus reporter.

Photo de couverture : © Pierre-Antoine Grisoni / STRATES. Quartier Maupas, Lausanne, Suisse, 2004. OD 161/25.

ISBN-10: 2-940379-45-9
ISBN-13: 978-2-940379-45-3

sfmSWISS FORUM FOR MIGRATION
AND POPULATION STUDIES

Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche



Etudes du SFM - 40
Rosita Fibbi

Etudes du SFM - 40

Rosita Fibbi

**Mesures de lutte contre les
discriminations à l'embauche**

Table des matières

Préface	7
Résumé	9
Zusammenfassung	11
Introduction	17
Plan du rapport	18
1 La discrimination	21
1.1 La notion de discrimination	21
1.2 Le(s) groupe(s) victime(s) de discrimination	21
1.3 Les domaines de discrimination	23
1.4 La discrimination au travail	23
1.5 Les raisons de lutter contre la discrimination	25
2 Mobilisation contre les discriminations	27
2.1 Le cadre international	27
2.2 Le cadre européen	29
2.3 Le contexte national et ses acteurs	32
2.4 Les types de moyens de lutte	33
3 Moyens de lutte contre les discriminations : droit et autorité indépendante	35
3.1 Profil d'un dispositif légal étendu et efficace	36
3.1.1 Critères à l'origine des discriminations	36
3.1.2 Domaines d'application de l'interdiction de discrimination	37
3.1.3 Types de discrimination proscrits	38
3.1.4 Clause ouvrant la possibilité de mesures positives (proactives)	39
3.1.5 Exceptions autorisées	40
3.1.6 Protection des victimes de discrimination	41
3.1.7 Type de droit fournissant la plus grande efficacité	41
3.2 Autorité indépendante chargée de l'application de la loi	42
3.3 Résumé	44
4 Moyens de lutte contre les discriminations : les mesures proactives	45
4.1 Documenter statistiquement les discriminations : le suivi ethnique (<i>Ethnic monitoring</i>)	45
4.2 Inciter l'adoption de mesures volontaires : la conditionnalité dans l'accès aux marchés publics	46
4.3 Promouvoir l'égalité des chances : les mesures volontaires spécifiques	47

© 2005 SFM

ISBN-10: 2-940379-45-9

ISBN-13: 978-2-940379-45-3

SWISS FORUM FOR MIGRATION AND POPULATION STUDIES (SFM)
AT THE UNIVERSITY OF NEUCHÂTEL
RUE ST-HONORÉ 2 – CH-2000 NEUCHÂTEL
TEL. +41 (0)32 718 39 20 – FAX +41 (0)32 718 39 21
SECRETARIAT.SFM@UNINE.CH – WWW.MIGRATION-POPULATION.CH

4.3.1 Les mesures de prévention des discriminations	47	6.3.2 Accès aux marchés publics	78
4.3.1.1 Examen des listes de professions interdites aux migrants	47	6.4 Les mesures volontaires de prévention	81
4.3.1.2 Elimination des exigences arbitraires	48	6.4.1 Les mesures préventives	81
4.3.1.3 Code de bonne pratique dans le placement et le recrutement de personnel	48	6.4.1.1 Examen des professions interdites	81
4.3.1.4 Déclaration en faveur de la lutte contre les discriminations	49	6.4.1.2 Examen des exigences pour accéder aux professions	83
4.3.1.5 Interdiction des mises au concours internes exclusives	49	6.4.1.3 Normes et standards dans les procédures d'embauche	84
4.3.1.6 Définition d'objectifs pour le recrutement de la main-d'œuvre migrante	50	6.4.1.4 Déclaration publique et /ou convention collective	86
4.3.1.7 Parrainages	50	6.4.1.5 Recrutement réservé aux familles de salariés	90
4.3.2 Les mesures de promotion de l'égalité	51	6.4.1.6 Des objectifs de recrutement pour atteindre une présence équitable	90
4.3.2.1 Amélioration des qualifications des migrants	51	6.4.2 Les mesures de promotion	91
4.3.2.2 Reconnaissance des diplômes étrangers	51	6.4.2.1 Amélioration des qualifications des migrants	92
4.3.2.3 Encouragement des candidatures immigrées	52	6.4.2.2 Reconnaissance des diplômes étrangers	92
4.3.2.4 Soutien aux personnes victimes de discrimination	52	6.4.2.3 Encouragement des candidatures immigrées, parrainages	93
4.4 Les leviers du changement au quotidien	52	6.4.2.4 Soutien aux victimes de discrimination	95
4.4.1 L'information	52	6.5 L'information comme prise de conscience et la formation à l'action	96
4.4.2 La formation	53	7 Conclusion	99
4.4.2.1 Typologie des formations s'adressant aux membres de la majorité	54	Update 2005	102
4.4.2.2 Les publics – cibles	55	8 Bibliographie	105
4.5 Résumé	56	9 Annexes	113
Partie II	57	9.1 Annexe 1 : Démarche méthodologique	115
5 La situation en Suisse	59	9.2 Annexe 2 : Liste des expert(e)s interviewé(e)s	119
5.1 La discrimination en Suisse : une question émergente	59	9.3 Annexe 3 : Guide d'entretien	121
5.1.1 Une évidence empirique irréfutable	61	La mise à niveau du cadre légal : quel diagnostic ? Quelles priorités ?	122
5.1.2 Une confirmation indirecte à l'échelle nationale	64	Les possibilités quant aux mesures volontaires	123
5.2 Le dispositif légal actuel de lutte contre les discriminations	67	L'information comme prise de conscience de la discrimination	124
5.2.1 La Constitution suisse et les conventions internationales	68	La formation à l'action	124
5.2.2 Le Code pénal	70	9.4 Annexe 4 : Check-list pour les employeurs et responsables du personnel	125
5.2.3 La législation civile	71		
6 Quelle action future ?	73		
6.1 La mise à niveau du cadre légal : quel diagnostic ? quelles priorités ?	73		
6.2 Une autorité indépendante ?	76		
6.3 De l'utilité des mesures proactives	77		
6.3.1 Suivi ethnique	77		

Préface

En cette fin 2005 sort de presse dans la série « Etudes du SFM » une étude sur les mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche, qui avait été réalisé sous l'impulsion de la Commission fédérale contre le racisme, déjà en 2002 – 2003 et resté en couveuse pour une longue période. Il accompagnait une recherche visant à tester si la Suisse connaissait elle aussi, à l'instar de nombre de pays européens, la discrimination à l'embauche envers les jeunes issus de la migration. L'ampleur du phénomène ainsi mis en lumière était supérieure à toute attente, la Suisse devant tous les pays où des études semblables avaient été conduites (Fibbi et al. 2003a).

En fait, depuis le début des années 2000, la question de la relation entre migration et travail est en bonne place dans la recherche appliquée en Suisse : la Commission fédérale contre le racisme en a fait le thème central du numéro 11 de sa revue *Tangram* (CFR 2002), l'Union syndicale a organisé un colloque (USS 2003), le Service de lutte contre le racisme, qui fait partie du Département fédéral de l'intérieur, a organisé une journée d'étude très suivie sur le thème « Un monde de travail sans discriminations » (Egger et al. 2003), le syndicat Travail.suisse a commissionné une étude sur l'insertion des nouveaux immigrés sur le lieu de travail (Dahinden et al. 2004), la Commission fédérale des étrangers aborde indirectement cette question dans le dernier numéro de son *Terra cognita* (CFE 2005). Les travailleurs sociaux sentent aussi le besoin de se doter d'instruments d'analyse et d'action (Eckmann et Fleury 2005).

La politique d'intégration, inaugurée à la fin des années 90, est le fruit à la fois de la prise de conscience aussi bien des coûts de la politique migratoire précédente que de la nécessité structurelle de l'immigration en Suisse. S'appuyant sur une conception de l'intégration comme processus de rapprochement réciproque entre migrants et société d'accueil, elle s'efforce de promouvoir le respect des identités respectives. Elle vise en premier lieu les nouveaux migrants. Dans le climat de renouvellement indiscutable qui découle de cette nouvelle impulsion politique, on ne tarde pas à découvrir cependant – grâce à un intérêt soutenu de divers acteurs sociaux, à une activité scientifique revivifiée ainsi qu'au recours accru aux comparaisons internationales sur le plan des politiques publiques en matière de migration – d'autres aspects de la question de l'intégration qui ne sont pas pris en compte dans la politique actuelle. Parmi ces aspects négligés figure en bonne place l'inégalité de traitement, en partie responsable des problèmes d'insertion des immigrés.

La série de publications que nous venons d'évoquer semble avoir abouti à un résultat : la fin du déni du racisme au travail. Cela est crucial, puisque on ne

traite que ce qu'on nomme. Pourtant, la sensibilité à la question de la discrimination augmente sans pour autant que les réponses sociales et politiques se concrétisent. Ce rapport est une contribution au débat qui fait suite à cette prise de conscience initiale : quel traitement pour des discriminations dont on commence à admettre désormais l'existence ?

La première partie du rapport esquisse de possibles modèles d'action sur la base de l'expérience de nombre d'autres pays confrontés aux mêmes problèmes que la Suisse. Sa deuxième partie, en revanche, réunit des entretiens d'experts suisses dans le champ du travail et/ou de la lutte contre les discriminations. On peut souligner que, bien que différant quant à la nécessité et aux modalités d'une éventuelle action, tous les interlocuteurs admettent l'existence de pratiques de discrimination. En laissant aux divers interlocuteurs le soin d'indiquer les pistes les plus adéquates pour intervenir, cette partie offre un aperçu du large éventail des positions des acteurs sociaux en présence dans ce champ. Il y a deux ans comme aujourd'hui ces positions sont toujours d'actualité. L'inventaire ainsi dressé sera un outil dans la définition des priorités conduisant à une action efficace contre les discriminations, un élément essentiel d'une politique d'intégration visant non seulement l'insertion des nouveaux immigrants mais aussi la cohésion sociale de la société d'immigration.

Rosita Fibbi

Novembre 2005

Résumé

La fin des années 90 a été marquée par l'apparition d'une nouvelle manière de conceptualiser la question de l'intégration des immigrants dans leur nouveau pays de résidence. La polarisation entre approche assimilationniste et approche multiculturaliste, (à savoir le dilemme entre casser les solidarités des immigrants - comme dans le modèle de l'assimilation - ou les protéger - comme dans le modèle du multiculturalisme) a été délaissée au profit de la recherche d'un principe général pouvant soutenir le processus de construction de la cohésion interne des pays d'immigration.

La nouvelle « approche de la régulation » s'inspire des fondements de l'état de droit et se veut pragmatique. Les pratiques culturelles qui accompagnent les solidarités des immigrants sont permises ou interdites selon les principes généraux qui informent l'état de droit dans les pays d'immigration, parmi lesquels figurent en bonne place le principe de l'égalité de tous les êtres humains et l'égalité de traitement. Par ailleurs, toutes les institutions de la société indistinctement se trouvent ainsi investies de la tâche de l'intégration : les normes anti-discrimination mettent en lumière cette transversalité de l'entreprise intégrative.

Un tel changement implique un déplacement progressif du focus des études sur l'intégration : elles s'attachent moins aux éventuels manques caractérisant les populations immigrées pour privilégier les pratiques codifiées et inscrites dans le fonctionnement même de la société qui déterminent le degré d'ouverture et de fermeture des sociétés d'immigration. La société d'immigration est ainsi amenée à s'interroger sur son propre fonctionnement, sur la cohérence entre ses principes et ses pratiques et incitée à combler l'éventuel hiatus. C'est dans ce contexte que se situe la problématique de la discrimination. Sans nier la pertinence de l'étude du racisme, c'est-à-dire des fondements idéologiques des actes de discrimination, cette approche donne la priorité aux pratiques observables dans la réalité sociale et aux manières de lutter contre celles qui heurtent le principe de non-discrimination. Confrontée à cette nouvelle manière de comprendre les difficultés d'intégration des migrants et des personnes d'origine étrangère en Suisse, la Commission fédérale contre le racisme est à l'origine de ce travail qui se penche tout particulièrement sur la question de la discrimination à l'embauche.

Résultats

La discrimination est un traitement inégal fondé sur un critère illégitime, un « désavantage » infligé à un individu ou à un groupe en raison de critères non pertinents pour la poursuite de l'interaction. Le critère pris comme prétexte

pour le traitement inégal est généralement un attribut défini à la naissance, que l'individu ne peut guère changer par une action délibérée. Une pratique discriminatoire est le fait d'acteurs se situant en position de pouvoir par rapport aux membres d'un groupe particulier. Les discriminations dans le monde du travail sont particulièrement pernicieuses puisque la participation à cette sphère de la vie sociale détermine dans une large mesure les conditions d'intégration d'un individu /groupe dans la société.

Identifiée comme un phénomène qui gangrène le tissu social, la discrimination a été combattue au niveau international à travers l'affirmation de principes universels et l'élaboration de standards internationaux devant inspirer la conduite des individus et des Etats. De nombreux Etats ont souscrit aux diverses conventions internationales qui affirment le principe d'égalité et interdisent la discrimination en général ainsi que tout particulièrement dans le monde du travail.

Un bilan comparatif des expériences de divers pays confrontés depuis longtemps à ce fléau permet d'esquisser les contours d'un dispositif légal optimal et efficace de lutte contre les discriminations à l'embauche : celui-ci devrait comporter une loi civile bannissant la discrimination et autorisant le renversement de la charge de la preuve en faveur des personnes victimes de discriminations qui chercheraient justice auprès des tribunaux. Une autorité indépendante devrait être chargée de l'application des normes anti-discrimination. Si l'interdiction légale de la discrimination paraît nécessaire pour affirmer le cadre des valeurs de la société, elle n'est pas suffisante pour réaliser l'égalité des chances : la loi devrait autoriser expressément des actions de promotion de l'égalité (mesures proactives).

Sont qualifiées comme proactives des mesures telles que l'observation statistique des discriminations (ethnic monitoring), la conditionnalité dans l'accès aux marchés publics qui servent de cadre pour des mesures volontaires à proprement parler, autant de manière d'œuvrer en positif à la réalisation d'une plus grande égalité sociale. On distingue, en raison des finalités poursuivies et des destinataires des dispositifs, les mesures qui visent à prévenir les discriminations de celles qui cherchent à promouvoir l'égalité : alors que les premières s'adressent aux membres des groupes majoritaires, les secondes visent à donner aux membres des groupes minoritaires des meilleures chances de participer à la compétition pour des places de travail. La mise en œuvre de ces mesures, aussi bien les premières que les secondes, passe par les deux leviers du changement au quotidien : l'information et la formation.

La deuxième partie du rapport est focalisée entièrement sur la Suisse. L'évidence empirique d'un problème de discrimination se fait de plus en plus probante au gré de diverses études qui le documentent ; ceci rend opportun un examen de l'adéquation du dispositif légal en vigueur. Au regard des mesures

préconisées au niveau international, la Suisse, en dépit des pas indéniables faits dans les années 90 aux plans constitutionnel et pénal, ne dispose toujours pas d'un arsenal légal à la hauteur du défi, un constat qui vient d'être réaffirmé par le Conseil de l'Europe en janvier 2004.

Au delà de ce constat, il importe d'explorer les marges de manœuvre pour une action visant à contrecarrer les discriminations à l'embauche. Des entretiens avec une dizaine d'expert(e)s, des témoins privilégiés du monde du travail en Suisse permettent de sonder la compréhension des enjeux de la discrimination à l'embauche et de vérifier quel accueil est fait dans divers milieux aux suggestions dérivant de la littérature internationale et des expériences étrangères quant aux moyens de lutte.

Représentant de milieux fort différents (économie, syndicats, administration publique), nos interlocuteurs ne portent pas la même appréciation sur l'ampleur du phénomène des discriminations à l'embauche et divergent quant aux mesures à mettre en œuvre. Du vaste catalogue de mesures adoptées dans l'un ou l'autre des pays ayant une large expérience dans la lutte contre les discriminations, deux types de mesures recueillent la faveur unanime : la formation des migrants, champ traditionnel d'activité et les aménagements internes à l'entreprise, dans le but de satisfaire des besoins culturels et religieux de groupes minoritaires. Par contre, peu de voix se prononcent en faveur d'une formation destinée aux membres des groupes majoritaires, visant à changer leurs comportements qui, de manière pas toujours intentionnelle, portent préjudice aux migrants.

Il semble cependant y avoir une réelle disponibilité vers des mesures volontaires, par exemple l'élaboration de check-lists destinées aux responsables du recrutement et du personnel afin de les épauler dans la mise sur pied de routines d'embauche exemptes de discrimination. Parmi les actions de promotion, le parrainage/ mentoring réunit un large consensus.

Ces priorités reflètent l'état actuel du débat public sur la question des discriminations notamment à l'embauche et peuvent évoluer au gré de ce débat. Les temps sont mûrs pour lancer un large débat public en Suisse dont les buts sont l'évaluation sociale de la discrimination à l'embauche et de ses conséquences en termes de cohésion sociale ainsi que la définition d'une politique (ou d'une absence de politique) à l'égard de la discrimination.

Zusammenfassung

Die Frage der Integration von MigrantInnen in die Gesellschaften ihrer Wohnsitzländer wird seit Ende der 1990er-Jahre auf theoretischer Ebene neu konzeptualisiert. Der unversöhnliche, in einer Sackgasse endende Gegensatz zwischen dem Assimilations- und dem multikulturellen Ansatz (der

Assimilationsansatz verlangt von den Eingewanderten, ihre Solidargemeinschaft aufzugeben, der multikulturelle Ansatz tritt für den Erhalt der Solidarität unter Angehörigen von Eingewandertengruppen ein), wurde aufgegeben zugunsten eines theoretischen Konzepts, welches die Suche nach einem allgemeinen Prinzip ins Zentrum der Bemühungen rückt, das den internen Kohäsionsprozess in Einwanderungsgesellschaften unterstützt.

Dieser neue «Regulationsansatz» orientiert sich an den Grundsätzen des Rechtsstaats und gibt sich pragmatisch. Die kulturellen Praktiken, auf die sich die Solidarität unter den MigrantInnen zuweilen abstützt, sollen gemäss den allgemeinen Prinzipien der Rechtsstaatlichkeit im Einwanderungsland – dazu gehören an prominenter Stelle das Prinzip der Gleichheit aller Menschen und das Recht auf Gleichbehandlung – erlaubt oder untersagt werden. Überdies nimmt ein solcher Ansatz alle gesellschaftlichen Institutionen gleichermaßen in die Pflicht, die soziale Integrationsaufgabe wahrzunehmen. Antidiskriminierungsnormen machen den gesamtgesellschaftlichen Charakter der integrativen Anstrengungen deutlich sichtbar.

Dieser Perspektivenwechsel impliziert auch eine Neuausrichtung der Integrationsforschung. Sie konzentriert sich weniger auf eventuelle Defizite der Immigrationsbevölkerung als auf die Frage, wie die kodifizierten gesellschaftlichen Praktiken, welche den Grad der Offenheit oder Geschlossenheit von Einwanderungsgesellschaften bestimmen, so gestaltet werden können, dass sie der sozialen Integration förderlich sind. Das bedeutet, dass die Einwanderungsgesellschaft sich mit ihrer Funktionsweise, mit der Kohärenz zwischen ihren Prinzipien und ihren Praktiken auseinandersetzen muss und angehalten ist, allfällige Gegensätze zu beseitigen. In diesem Licht ist die Diskriminierungsproblematik zu sehen. Ohne die Relevanz der Rassismusforschung, also der Erforschung der ideologischen Grundlagen diskriminierender Handlungen, in Frage zu stellen, fasst die «Regulationsperspektive» in erster Linie die in der sozialen Realität zu beobachtenden Praktiken ins Auge, wie auch mögliche Massnahmen gegen diejenigen Praktiken, welche das Prinzip der Nicht-Diskriminierung verletzen. Vor dem Hintergrund dieses neuen Ansatzes zum Verständnis der Integrationsschwierigkeiten von MigrantInnen und Personen ausländischer Herkunft in der Schweiz hat die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus die vorliegende Arbeit veranlasst. Diese befasst sich insbesondere mit der Frage der Diskriminierung bei der Stellenvergabe.

Resultate

Diskriminierung ist eine auf illegitimen Kriterien basierende Ungleichbehandlung. Aufgrund von Kriterien, die hinsichtlich der weiteren Interaktion irrelevant sind, wird Individuen oder Gruppen ein «Nachteil»

zugeschrieben. Solche Kriterien, die als Vorwand für die ungleiche Behandlung dienen, sind meist durch Geburt definierte Attribute, welche der betreffende Mensch selber kaum willentlich verändern kann. Eine diskriminierende Praktik ergibt sich aus der Tatsache, dass Akteure sich gegenüber Angehörigen einer bestimmten Gruppe in einer Machtposition befinden. Den Diskriminierungen in der Arbeitswelt ist ein besonderer Stellenwert zuzumessen, da die Möglichkeit der Partizipation in diesem Bereich des gesellschaftlichen Lebens die Integrationsbedingungen eines Individuums/einer Gruppe innerhalb einer Gesellschaft massgeblich mitbestimmt.

Diskriminierung wurde als ein Phänomen erkannt, welches das soziale Gefüge zersetzt; sie wird auf internationaler Ebene bekämpft. Die Anerkennung universeller Prinzipien und die Ausarbeitung internationaler Standards, welche das individuelle und staatliche Verhalten bestimmen sollen, sind Mittel im Bestreben, Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die verschiedenen Konventionen, welche das Gleichheitsprinzip postulieren und Diskriminierungen verbieten – Diskriminierungen generell, im Speziellen Diskriminierungen in der Arbeitswelt –, sind von zahlreichen Staaten unterzeichnet worden.

Eine vergleichende Analyse der Erfahrungen verschiedener Staaten, die schon länger mit diskriminierenden Praktiken konfrontiert sind, erlaubt es, eine Gesetzgebung zu skizzieren, welche den Kampf gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt optimal und effizient unterstützen würde. Eine solche Gesetzgebung müsste ein Antidiskriminierungsgesetz enthalten, welches die Umkehr der Beweislast zugunsten der Diskriminierungsoffer, die vor Gericht Gerechtigkeit einfordern, erlauben würde. Eine unabhängige Behörde müsste damit betraut werden, die Einhaltung der Antidiskriminierungsnormen zu überwachen. Ein gesetzliches Diskriminierungsverbot erweist sich zwar als notwendig, um den gesellschaftlichen Werterahmen zu bekräftigen, kann aber allein die tatsächliche Chancengleichheit nicht gewährleisten: um diese zu ermöglichen, müsste das Gesetz explizit Massnahmen zu deren Förderung vorsehen (pro-aktive Massnahmen).

Als pro-aktive Massnahmen gelten die statistische Beobachtung der Diskriminierungen (ethnic monitoring), die Bedingungen für den Zugang zu Aufträgen der öffentlichen Hand, welche als Rahmen für freiwillige Massnahmen dienen, sowie alle Bemühungen zur Beseitigung von sozialen Ungleichheiten. Unter diesen Massnahmen werden, je nach den damit verfolgten Zielen und angesprochenen Akteuren, zwei Typen unterschieden: Der Diskriminierung vorbeugende Massnahmen einerseits und solche, welche die Chancengleichheit fördern sollen andererseits. Erstere wenden sich an die

Mehrheitsbevölkerung, letztere zielen darauf ab, die Chancen der Minderheitenangehörigen im Wettbewerb um Arbeitsplätze zu verbessern. Im Alltag können die beiden Massnahmentypen durch Information und Bildung umgesetzt werden.

Der zweite Teil des Berichts befasst sich mit der Situation in der Schweiz. Verschiedene empirische Studien belegen immer deutlicher, dass es ein Diskriminierungsproblem gibt. Es scheint deshalb angebracht, die geltende Gesetzgebung auf ihre Angemessenheit hin zu prüfen. Obwohl im Verlauf der 1990er-Jahre auf verfassungs- und strafrechtlichem Gebiet zugegebenermassen Schritte unternommen worden sind, verfügt die Schweiz gemessen an den auf internationaler Ebene propagierten Massnahmen nach wie vor über kein gesetzliches Instrumentarium, welches der Herausforderung gewachsen wäre. Dies ist im Januar 2004 vom Europarat auch erneut bekräftigt worden.

Abgesehen davon gilt es den Handlungsspielraum von Aktionen auszuloten, die den Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken. Gespräche mit etwa zehn ExpertInnen, welche über ausgewiesene Kenntnisse der schweizerischen Arbeitswelt verfügen, erlauben es zum einen, die Implikationen der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt besser zu verstehen, zum anderen kann aufgrund solcher Gespräche eruiert werden, wie die Vorschläge, die aus der internationalen Literatur sowie aus den in anderen Ländern mit der Umsetzung von Anti-Diskriminierungsmassnahmen gemachten Erfahrungen abgeleitet werden, in den verschiedenen massgeblichen Kreisen in der Schweiz aufgenommen werden.

Unsere GesprächspartnerInnen – VertreterInnen ganz unterschiedlicher Kreise (Wirtschaft, Gewerkschaften, öffentliche Verwaltung) – schätzen den Umfang der tatsächlich stattfindenden Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt sehr unterschiedlich ein und sind sich auch über die zu ergreifenden Massnahmen nicht einig. Aus dem umfassenden Katalog von Massnahmen, die in Ländern mit grosser Erfahrung im Kampf gegen Diskriminierung zur Anwendung kommen, finden zwei Massnahmentypen einhellig Zustimmung: Das traditionelle Interventionsfeld der Bildung und Ausbildung der MigrantInnen sowie unternehmensinterne Einrichtungen, um kulturellen und religiösen Bedürfnissen von Minderheitengruppen entgegenzukommen. Hingegen sprechen sich nur wenige Stimmen für Bildungsmassnahmen aus, welche sich an die Mehrheitsbevölkerung richten würden und deren Ziel es wäre, eine Veränderung des (nicht immer absichtlich) vorurteilsbehafteten Verhaltens der Mehrheitsangehörigen MigrantInnen gegenüber herbeizuführen.

Für freiwillige Massnahmen – wie beispielsweise die Erarbeitung von Checklisten, welche Personalrekrutierungsverantwortlichen helfen sollen, diskriminierungsfreie Anstellungsverfahren durchzuführen – ist indessen

wirkliche Bereitschaft auszumachen. Unter den Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit erhält das Mentoring verbreitet Zustimmung.

Die von den befragten ExpertInnen gesetzten Prioritäten widerspiegeln den aktuellen Stand der öffentlichen Diskussion zur Frage der Diskriminierung namentlich auf dem Arbeitsmarkt. Die Prioritätensetzung kann sich im weiteren Verlauf dieser Diskussion verändern. Es ist an der Zeit, in der Schweiz eine breite öffentliche Debatte zu lancieren mit dem Ziel, die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt gesamtgesellschaftlich zu evaluieren sowie eine Antidiskriminierungspolitik zu definieren – sofern eine solche als wünschenswert erachtet wird.

Introduction

La fin des années 90 a été marquée par l'apparition d'une nouvelle manière de conceptualiser la question de l'intégration des migrants dans le pays d'immigration. La polarisation entre approche assimilationniste et approche multiculturaliste (à savoir le dilemme entre casser les solidarités des immigrés - comme dans le modèle de l'assimilation - ou les protéger - comme dans le modèle du multiculturalisme) a été délaissée au profit de la recherche d'un principe général pouvant soutenir le processus de construction de la cohésion interne des pays d'immigration. Cette nouvelle approche, appelée « approche de la régulation » s'inspire des fondements de l'Etat de droit et se veut pragmatique. Les pratiques culturelles qui accompagnent les solidarités des immigrés sont permises ou interdites sur la base des principes généraux qui informent l'état de droit dans les pays d'immigration, parmi lesquels figurent en bonne place le principe de l'égalité de tous les êtres humains et l'égalité de traitement. Par ailleurs, la tâche de l'intégration n'est plus confiée à des institutions ad hoc mais toutes les institutions de la société indistinctement s'en trouvent investies: les normes anti-discrimination mettent en lumière cette transversalité de l'entreprise intégrative.

Un tel changement implique un déplacement progressif du focus des études sur l'intégration : elles s'attachent moins aux éventuels manques caractérisant les populations immigrées pour se concentrer sur les pratiques inscrites dans le fonctionnement même de la société qui déterminent le degré d'ouverture et de fermeture des sociétés d'immigration. La société d'immigration est ainsi amenée à s'interroger sur son propre fonctionnement, sur la cohérence entre ses principes et ses pratiques et incitée à combler un éventuel hiatus. C'est dans ce contexte que se situe la problématique de la discrimination. Sans nier la pertinence de l'étude du racisme, c'est-à-dire des fondements idéologiques des actes de discrimination, cette approche donne la priorité aux pratiques observables dans la réalité sociale et aux manières de lutter contre celles qui heurtent le principe de non-discrimination.

De nombreuses études ont documenté l'ampleur des discriminations dont sont victimes les personnes migrantes ou issues de la migration dans divers pays européens¹. En Suisse également, diverses études (Antille et al. 1997; Eckmann et al. 2001; Fibbi et al. 2003a; Flückiger 2001; Haeblerlin et al. 2004;

¹ (Arriijn et al. 1999); (Bataille 1997); (Bovenkerk 1992); (Bovenkerk et al. 1995); (Prada et al. 1996); (Goldberg et al. 1996); (Rebzani 2000);(Richard 2000); (Zegers de Beijl, 2000).

Meyer 2000, 2004; Wicker et Steiner 1999) visent depuis quelques années à montrer l'ampleur du phénomène discriminatoire en Suisse dans l'un ou l'autre des principaux domaines de la vie sociale.

Confrontée à cette nouvelle manière de comprendre les difficultés d'intégration des migrants et des personnes d'origine étrangère en Suisse, la Commission fédérale contre le racisme est à l'origine de ce travail qui se focalise tout particulièrement sur la question de la discrimination dans l'accès au travail².

Plan du rapport

Ce document commence par analyser la question de la discrimination au travail et ses implications sociales (chapitre 1).

Le chapitre 2 est consacré aux formes de mobilisation contre les discriminations dans le monde du travail, en mettant en exergue les standards internationaux existants, les principes qui les sous-tendent et leur impact symbolique. Il se base sur la littérature internationale et en particulier sur celle produite dans le cadre du programme de recherche du Bureau international du travail (BIT) « Combatting discrimination against (im)migrant workers and ethnic minorities in the world of work ».

Le chapitre 3 esquisse le profil d'un dispositif légal le plus large possible de par son étendue et son efficacité dans la lutte contre les discriminations à l'embauche, en s'appuyant sur les nombreuses études comparatives ; il décrit l'apport d'une autorité indépendante dans l'application des normes anti-discrimination.

Le chapitre 4 examine ensuite les mesures proactives, telles le suivi ethnique et la conditionnalité dans l'accès aux marchés publics, qui encadrent les mesures volontaires proprement dites et les mesures de promotion de l'égalité, susceptibles de stimuler efficacement une action incisive. Finalement, il analyse les leviers permettant le changement au quotidien, tels l'information et la formation.

Le chapitre 5 est consacré à une discussion de la situation en Suisse ; il rappelle les études indiquant l'existence d'un phénomène considérable de discrimination et passe en revue les dispositifs légaux existants pour la lutte

contre les discriminations à l'embauche. Une exploration de la littérature juridique suisse permet d'illustrer la situation sur le plan légal.

Le chapitre 6, quant à lui, relate les opinions d'un groupe de 10 expert(e)s connaissant bien le marché du travail en Suisse et/ou les questions de discrimination qui ont été interrogé(e)s sur la viabilité en Suisse des mesures préconisées au niveau international et discute ces résultats.

² Le rapport se focalise sur les discriminations dans l'accès à l'emploi des migrants sans distinguer entre les formes qu'elles peuvent prendre : refus d'emploi tout court ou affectation des migrants à des emplois moins qualifiés, moins rémunérés ou moins prestigieux, sans possibilité d'avancement, etc.

1 La discrimination

1.1 La notion de discrimination

La discrimination est un traitement inégal fondé sur un critère illégitime. Il s'agit donc d'une action représentant un « désavantage » pour une personne ou un groupe de personnes en raison de critères non pertinents dans la poursuite de l'objectif sous-jacent à l'interaction, frappés du sceau de l'illégitimité, donc moralement et socialement non acceptables (Bataille 1997; Levy 1998; Zegers de Beijl 1995).

La qualité discriminatoire d'un acte ne tient pas nécessairement à son intentionnalité, mais bien plus aux effets qu'il produit ; dès lors, la notion de discrimination a été élargie pour comprendre tous les actes de traitement inégal basé directement (dans les intentions) ou indirectement (dans les effets) sur certaines caractéristiques d'individus ou de groupes d'individus (discrimination directe vs. indirecte).

Une pratique discriminatoire est le fait d'acteurs se situant en position de plus ou moins grand pouvoir par rapport aux membres d'un groupe particulier. Bien souvent elle découle de décisions prises par des particuliers dans l'exercice de leurs activités professionnelles ou sociales quotidiennes. Elle peut également provenir d'instances publiques dont les individus attendent pourtant un respect sans faille des normes d'égalité de traitement qui caractérisent l'Etat de droit. Elle est dans ce cas encore plus choquante et porte davantage atteinte à la coexistence pacifique entre groupes dans la société. A ce propos, il convient de différencier entre une discrimination inscrite dans le cadre juridique de l'Etat et un traitement défavorable qui ne peut se prévaloir d'une telle base légale (*de jure* vs. *de facto*), susceptible de le légitimer.

1.2 Le(s) groupe(s) victime(s) de discrimination

Les caractéristiques sur lesquelles se fonde ce traitement inégal renvoient toutes à l'ascendance ou à un attribut de l'individu défini dans la plupart des cas à sa naissance une fois pour toutes ; le qualificatif de « racial »³ qui

³ Dépourvu de tout fondement scientifique, le concept de « race » continue d'être utilisé dans le sens d'un fait relevant d'une perception et non pas scientifiquement défini. Ce terme souligne le caractère ascriptif des attributs sur lesquels se fondent les comportements de traitement différentiel, attributs qui sont de nature biologique (par exemple la couleur de la

accompagne souvent la notion de discrimination renvoie à cette nature ascriptive des critères de différenciation.

Nombre de différences dans la composition démographique d'un pays sont la trace laissée par des mouvements migratoires anciens ; aujourd'hui ces groupes anciens sont considérés parties intégrantes de l'ensemble national et leur présence n'est plus guère remise en question. Dans le cas des migrations récentes en revanche (et/ou en présence de législations restrictives sur le plan de la naturalisation), la nationalité joue un rôle de critère de différenciation. Ainsi, on a observé que dans certains pays, où l'acquisition de la nationalité du pays de résidence s'avère plus difficile, l'Allemagne par exemple (Goldberg et al. 1996), la nationalité joue un rôle discriminant, même pour les personnes scolarisées et qualifiées dans leur nouveau pays. Dans d'autres pays par contre où l'accès à la nationalité du pays de résidence est relativement aisé (la France par exemple), la nationalité est moins souvent prise comme prétexte de traitements inégaux ; ce sont alors les personnes issues de la migration qui, en dépit de leur statut de national, sont l'objet de discriminations en raison de leur origine ethnique. La discrimination s'opère parfois ainsi sur la base de l'origine ethnique et touche aussi bien les personnes juridiquement étrangères que les naturalisées. Il y a donc une continuité entre ces deux critères de différenciation, la nationalité et le fait d'être issu de la migration, dans la mesure où ils concernent des populations engagées dans un processus d'intégration sur plusieurs générations.

Une personne est migrante, si, née dans un pays, elle réside, voire travaille, régulièrement dans un autre pays, alors qu'une personne « issue de l'immigration ou d'une minorité ethnique » est un descendant de migrant, ayant acquis ou non la nationalité du pays de résidence⁴. Dans ce document, on aura recours au terme de « migrant » pour englober les deux situations : ce terme signifie donc tout autant les primo-migrants que les personnes issues de la migration, qu'elles soient naturalisées ou non ; ce terme regroupe ainsi les deux critères de la nationalité et de l'origine comme raisons de discrimination⁵.

peau) ou de nature sociale (par exemple l'appartenance culturelle, linguistique ou historique).

⁴ Alors que la notion d'étranger fait référence au fait juridique de la possession de la nationalité, la notion de migrant fait référence au fait social du changement de lieu de résidence. Pour notre propos, la dimension sociale est prépondérante. Pour une discussion de la terminologie utilisée dans les champs social et politique de la migration cf. (Fibbi 2003).

⁵ Il s'agit certes d'une expression largement elliptique. Une formulation plus précise telle que : « personne étrangère ou que son origine, son patronyme, son apparence physique

Les femmes migrantes constituent un groupe particulièrement vulnérable à la discrimination, étant à la fois migrantes et femmes. Il est généralement difficile de scinder les motifs à l'origine d'un traitement inégal ; mais l'élément déterminant est le comportement et non pas les arguments sur lesquels il prétend se fonder. Dès lors, les considérations relatives aux moyens pour contrer les discriminations demeurent valables quel que soit le prétexte invoqué, sexe, origine ou nationalité. Au vu de cette considération et par facilité de langage, le terme de « migrant » désigne tout autant les femmes que les hommes dans ce document.

1.3 Les domaines de discrimination

Le traitement inégal peut concerner tous les domaines de la vie publique caractérisés par leur nature allocative : l'éducation, la santé, le logement, la fourniture de biens et services, les rapports à l'autorité, etc. La lutte contre les discriminations dans la sphère publique investit non seulement les pratiques mises en œuvre par les autorités mais également celles des particuliers, là où leurs actes ont une pertinence au niveau de la vie en société.

1.4 La discrimination au travail

De par le caractère structurant de nombreux aspects de la vie sociale que revêtent les rapports de travail, les discriminations dans ce domaine semblent avoir des conséquences particulièrement importantes quant à l'insertion sociale des personnes qui en sont victimes. Dans le cas d'une discrimination au travail, frappant les migrants et leurs descendants, l'accès à l'emploi, les conditions d'engagement et de rétribution, les opportunités de formation et d'avancement dans la carrière sont d'un standard inférieur à celui qui est réservé aux membres des groupes dominants de la société, c'est-à-dire les nationaux « de souche ».

La discrimination sur le lieu de travail peut prendre des formes fort différentes. Elle frappe par exemple la personne qui occupe un poste et est confrontée à l'hostilité de ses collègues et/ou à un encadrement qui l'empêche de se faire valoir dans l'entreprise. Cette hostilité peut entraver la promotion et la carrière

conduisent à supposer comme telle » serait plus rigoureuse mais d'un emploi moins aisé. Belorgey, Jean-Michel. 1999. "Lutter contre les discriminations." Paris: Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

(effet plafond de verre - « glass ceiling »⁶), mais également l'accès à la formation liée à l'entreprise. La discrimination peut encore se manifester dans des conditions d'emploi et de rémunération différentes pour les migrants ainsi que dans une exposition plus grande aux licenciements. Ce type de situations est fortement ressenti par la personne concernée (Rebzeni 2000; Richard 2000).

La discrimination peut également se produire dans l'accès à l'emploi. Elle se manifeste alors dans un taux de chômage plus élevé de la population migrante. Dans la mesure où cet état de fait n'est pas en rapport avec le niveau de qualification, il révèle les difficultés rencontrées par les migrants à l'embauche. Elle est le résultat de discriminations tout autant *de jure* que *de facto* qui barrent aux migrants la route vers des postes de travail et par là même vers une insertion meilleure dans la société de résidence. Les primo-migrants qualifiés se heurtent bien souvent à une forme plus subtile de discrimination au travers de la non-reconnaissance de leur formation faite à l'étranger, ce qui a pour conséquence de leur rendre inaccessibles les emplois qualifiés. Comme il est difficile de reconnaître la nature discriminatoire d'un refus d'emploi, cette situation n'est que peu présente dans la conscience des individus - employeurs et employés - et dans le débat public autour des discriminations.

Les effets de la discrimination à l'embauche sont néanmoins très pernicieux, tant pour la société dans son ensemble puisqu'ils minent les bases de la coexistence démocratique et pacifique, que pour les groupes défavorisés, qui se voient figés dans leur condition marginale. La discrimination à l'embauche est particulièrement préjudiciable à l'insertion des jeunes issus de la migration qui, bien souvent, ne connaissent pas de déficit linguistique et sont porteurs de qualifications acquises dans le pays de résidence, autant de raisons que l'on invoque habituellement pour justifier l'insertion particulièrement défavorisée sur le marché du travail des personnes de la première génération. Les jeunes se sentent alors rejetés par la société d'immigration et nourrissent du ressentiment et de la révolte.

Etant donné les conséquences graves et durables des discriminations intervenant à ce moment crucial de l'insertion professionnelle, ce document porte prioritairement sur l'embauche, à l'exclusion d'autres aspects relatifs à la vie en entreprise, comme les conditions salariales, l'attribution des tâches, les

⁶ Cette notion, élaborée dans le cadre de la réflexion sur la parité hommes – femmes dans le monde du travail, désigne les barrières de toutes natures qui rendent *de facto* difficile aux femmes l'accès aux postes à responsabilité dans leur activité professionnelle

conditions de travail, les rapports avec les collègues ou encore l'accès à la formation, les possibilités de carrière professionnelle et les licenciements.

1.5 Les raisons de lutter contre la discrimination

La discrimination est non seulement une violation des droits humains des migrants tels que définis dans les traités internationaux, mais également un frein à leur intégration dans la société de résidence. La discrimination est inadmissible pour des raisons morales puisqu'elle viole des principes d'égalité de dignité de tous les êtres humains largement reconnus et inscrits dans de très nombreux textes internationaux.

Elle pose également problème pour des motifs d'ordre social : lorsqu'elle n'est pas endiguée, la discrimination est à l'origine de graves tensions sociales, causées tant par les personnes qui subissent la discrimination que par les mouvements prônant l'exclusion. L'insertion professionnelle des migrants favorise par contre leur acceptation auprès des autochtones. Dans ce sens, la discrimination est un « danger majeur pour la société et une atteinte au pacte républicain » (Délégation interministérielle à la Ville (DIV) 2000).

Finalement, de solides arguments économiques plaident en faveur d'une élimination de la discrimination à l'embauche : elle prive les entreprises de candidats potentiellement bien qualifiés et motivés pour des raisons qui ne sont pas pertinentes par rapport à l'activité économique, comme l'origine ou la nationalité. Une faible intégration professionnelle mine non seulement le bien-être individuel des migrants, mais se répercute aussi dans des charges accrues pour la collectivité en termes de dépenses sociales.

Par ailleurs, les migrants et leurs descendants représentent une proportion significative de la force de travail aujourd'hui déjà et bien plus encore dans le futur⁷ ; ils sont aussi des clients potentiels de l'économie nationale en leur qualité de consommateurs, un marché que les entreprises ont intérêt à approcher et à développer (ILO; 1998: 11-12).

⁷ „Zürich braucht Ausländer“, *Tages Anzeiger* 3. Sept. 2002. « Les prévisions annoncent un recul du nombre des Suisses actifs. C'est la raison pour laquelle le canton de Zurich entend promouvoir l'intégration des migrants, en instituant un délégué à l'intégration et en abaissant les taxes de naturalisation. A la conférence de presse de mardi, Ruedi Jeker, directeur du Département de l'économie de Zurich, a expliqué que dans les prochains 20 ans, 430 000 personnes en âge de travailler feront défaut sur le marché du travail, s'il n'y a pas d'immigration en provenance de l'étranger.

2 Mobilisation contre les discriminations

Depuis la Deuxième Guerre mondiale, les droits humains jouissent d'une protection au niveau international. La Déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU de 1948 a eu pour effet de sortir les droits humains de la sphère exclusivement nationale ; elle affirme le principe que les individus sont (à côté des Etats) porteurs de droits et de devoirs au niveau international, indépendamment de leur qualité de citoyens :

Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation (art.2).

Depuis la fin de la guerre froide, cette conception est devenue planétaire : la très grande majorité des Etats a ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Pacte I) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (Pacte II), adoptés en 1966 par l'ONU et entrés en vigueur en 1976 (145 et 148 Etats respectivement).

Au niveau régional également, la protection des droits humains se concrétise dans des textes officiels : la Convention européenne des droits de l'homme de 1950, dont la ratification est obligatoire pour tout pays qui voudrait rejoindre le Conseil de l'Europe, consacre l'internationalisation des droits humains et la reconnaissance des individus comme sujets du droit international. La souveraineté des Etats trouve ainsi une limitation dans la possibilité des individus de faire appel directement au droit international. Cette conception aboutit à confier à l'Etat la responsabilité de la protection des individus (Cassese 1988; Spénlé 2002).

En raison de cette internationalisation des droits humains, toute analyse des instruments juridiques visant la lutte contre les discriminations, un aspect central des droits humains, doit nécessairement commencer par un éclairage du cadre international⁸.

2.1 Le cadre international

La discrimination fait l'objet d'un certain nombre de codifications juridiques sur le plan international en lien avec la protection des droits humains et de l'égalité de toutes les personnes (Costa-Lascoux 1995). Ces textes fixent

⁸ Le numéro 12 de la revue *Tangram* (2002) offre un panorama ample et systématique des instruments internationaux de lutte contre les discriminations.

des standards minimaux pour le traitement des personnes sur le territoire des Etats qui les ont adoptés. Les conventions principales en matière de discrimination émanent des Nations Unies et du BIT.

La Charte internationale des droits de l'homme de l'ONU comprend la Déclaration universelle, les Pactes I et II et leurs protocoles facultatifs. Dans le Pacte I, l'article 2 prononce une interdiction de la discrimination, l'article 6 affirme le droit au travail, l'article 7 le droit à des conditions de travail correctes et favorables. Le Pacte II, de son côté, prononce dans l'article 26 une interdiction globale de discrimination, c'est-à-dire non limitée dans son domaine d'application.

L'ONU a également élaboré la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CIDR) de 1965, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 ainsi que la Convention sur les droits de l'enfant de 1984.

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination (CIDR) adoptée par l'Assemblée des Nations Unies le 19 décembre 1965 définit ainsi la discrimination :

« l'expression *discrimination raciale* vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ».

Toutes les conventions sur les droits humains mentionnent l'interdiction de la discrimination. Les dispositions de ces conventions interdisent cependant souvent la discrimination non pas de manière absolue, c'est-à-dire en toutes circonstances, mais exclusivement dans les domaines couverts explicitement par la convention ; c'est par exemple le cas du Pacte I ou de la Convention sur les droits des enfants de 1984. Le Pacte II, par contre, comporte une interdiction absolue dans son article 26 (Hausammann 2002).

Le BIT concentre ses efforts de lutte contre la discrimination plus spécifiquement dans le domaine du travail. A cet effet, il a promulgué en 1958 la Convention No 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, qui définit la discrimination comme suit :

« toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ».

Les Conventions internationales qui prohibent la discrimination visent à protéger en premier lieu les minorités ethniques : ce faisant, elles interdisent la discrimination envers certains groupes de nationaux, parmi lesquels des

migrants et leurs descendants ayant acquis la nationalité du pays de résidence. Dès lors, dans ces Conventions, la nationalité n'est pas un critère pris en considération dans l'interdiction de la discrimination (Zegers de Beijl 1995).

D'autres instruments internationaux visent par contre expressément la protection des migrants et incluent donc la nationalité parmi les critères non légitimes de traitement différentiel. C'est le cas de nombreuses Conventions du BIT : Convention sur les travailleurs migrants No 97 de 1949, Convention sur l'égalité de traitement No 118 de 1962, Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) No 143 de 1975 et Convention sur la conservation des droits en matière de sécurité sociale No 157 de 1982. Elles établissent toutes le principe de non-discrimination : la Convention de 1949 en particulier interdit la discrimination sur la base de la nationalité, de la race, de la religion et du sexe.

En 1990, l'ONU s'est fait la promotrice d'une dernière convention de protection des droits humains, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (MWC⁹). L'article 7 de cette convention affirme la prohibition des discriminations raciales et de nationalité à l'encontre des migrants. Elle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003, lorsque 21 Etats l'ont ratifiée (parmi lesquels on ne compte aucun pays industrialisé caractérisé par une immigration importante) 13 ans après son adoption par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1990.

2.2 Le cadre européen

Sur le plan européen, le Conseil de l'Europe et l'Union Européenne en particulier se sont penchés sur la question de la discrimination mettant au point de nombreux instruments pour endiguer ce phénomène en général et dans le monde du travail en particulier.

Le Conseil de l'Europe a élaboré la Convention européenne sur les droits humains (CEDH) en 1950 visant essentiellement la protection des droits civils et politiques. L'originalité de cette Convention réside dans l'institution d'une structure juridictionnelle prévue pour recevoir les plaintes de personnes ou d'Etats concernés et d'exiger le respect des droits et des libertés garantis; la décision de la Cour est contraignante pour les Etats membres.

⁹ UN Migrants Rights Convention Worldwide ; International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families.

Alors que cette Convention ne mentionne pas explicitement la protection contre la discrimination, l'action du Conseil de l'Europe en la matière se manifeste à travers l'institution de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (CERI) qui a émis une recommandation invitant les Etats membres du Conseil à inscrire l'engagement à lutter contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance dans un texte prééminent sur l'ordre juridique national, par exemple la Constitution.

En 2000, le Conseil de l'Europe a adopté le protocole No 12 de la CEDH qui prévoit une prohibition de toute discrimination, c'est-à-dire non limitée dans son domaine d'application (Hausammann 2002). On remarque cependant dans ce texte que l'interdiction de discrimination concerne les seules autorités publiques, qu'elles soient administratives, législatives ou judiciaires, dans la mesure où les acteurs privés ne sont pas mentionnés. Signé par 25 des 41 Etats du Conseil de l'Europe, ce Protocole n'est pas encore entré en vigueur, faute d'un nombre suffisant de ratifications.

De son côté, la Commission européenne a porté pendant les années 90 une attention accrue à la question des discriminations ; ainsi a-t-elle organisé une rencontre entre partenaires sociaux européens¹⁰ en 1995 à Florence. Celle-ci a débouché sur la *Déclaration commune européenne des partenaires sociaux* condamnant la discrimination dans le monde du travail. Cette Déclaration fait le constat de la multiplicité des discriminations dont sont victimes les étrangers (recrutement, formation, promotion, licenciement) et rappelle que la lutte contre ces discriminations passe d'abord par un engagement des entreprises. Elle préconise ainsi la désignation d'un membre de l'entreprise chargé de suivre la question de la lutte contre les discriminations et l'implication des syndicats et des comités d'entreprise dans la mise en œuvre de cette politique. De plus, elle a déclaré 1997 Année européenne contre le racisme et, à cette occasion, inscrit dans le Traité d'Amsterdam une clause spécifique contre la discrimination. L'article 13 permet désormais au Conseil de prendre

« les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

Le Conseil de l'Union européenne a adopté le 29 juin 2000 une directive (2000/43/CE) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Cette directive vise expressément les seules discriminations en raison de la race et

¹⁰ UNICE (Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe), CES (Confédération européenne des syndicats), CEEP (Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général).

l'origine ethnique ; son champ d'application est très vaste puisqu'il couvre à la fois le domaine de l'emploi et ceux de la protection sociale, de la sécurité sociale, de l'éducation et enfin de l'accès et de la fourniture de biens et services. La directive invite les Etats à mettre en place un ou plusieurs organismes de promotion de l'égalité de traitement. Avec cette directive, le Conseil étend la notion de discrimination pour inclure la discrimination indirecte¹¹.

«Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires ».

En conséquence, les Etats membres sont tenus d'adopter, au plus tard avant le milieu de l'année 2003, des mesures efficaces de lutte contre la discrimination sur la base de la « race ou de l'origine ethnique ».

Par ailleurs, le Conseil de l'UE a adopté la directive 2000/78/CE portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement spécifiquement en matière d'emploi et de travail, tant dans le secteur public que privé, et contre les discriminations fondées sur la religion, les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

Ces deux directives autorisent la mise en place de mesures spécifiques pour compenser les désavantages que rencontrent les personnes discriminées. Elles introduisent un aménagement de la charge de la preuve : dès lors que la présomption de discrimination est établie par le demandeur, il appartient au défendeur de montrer que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination.

Finalement, le Conseil a lancé le programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination du 27 novembre 2000, établi pour la période 2001-2006 et destiné à soutenir et à compléter la mise en œuvre des directives (décision 2000/750/CE)¹².

¹¹ Le concept de discrimination indirecte a été construit par la Cour de Justice des Communautés Européennes et repris initialement dans la directive relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

¹² Ce programme, financé à hauteur de 98,4 millions d'euros sur 6 ans, comporte trois volets : études, mise au point de bases et séries statistiques, renforcement des acteurs publics et privés qui agissent contre les discriminations, avec échanges d'informations et de bonnes pratiques, mise en place d'actions de sensibilisation (<http://www.social.gouv.fr/hm/pointsur/discrimination/>).

2.3 Le contexte national et ses acteurs

Ces instruments internationaux visent à stimuler les efforts de chaque pays en vue de l'élimination des discriminations et à encadrer efficacement les divers acteurs qui, à ce niveau, œuvrent à leur éradication.

A l'intérieur de chaque Etat, la lutte contre les discriminations nécessite une action convergente de plusieurs acteurs :

- les pouvoirs publics, au niveau central et local, dans la mesure où ils suivent les indications provenant des instances internationales et où ils se font l'écho des sollicitations provenant de la société civile ;
- la société civile, dans toutes ses expressions, qui se mobilise pour favoriser une prise de conscience de l'existence et de l'ampleur du phénomène de la discrimination à l'égard des migrants, montre l'urgence d'une intervention publique officielle pour définir des standards acceptables conformes à un comportement non discriminatoire et fournit une collaboration à la mise en application des standards officiels en vigueur dans le pays.

Ainsi, la prise de conscience du phénomène, la définition des règles anti-discrimination et l'application de ces normes sont dans chaque pays le résultat de nombreuses interactions et du rapport de forces entre les diverses parties concernées par la question des discriminations. Cela explique que les modèles élaborés dans chaque pays présentent des traits et des accents particuliers conformes aux traditions politiques et aux relations professionnelles caractérisant chaque situation.

Parmi les acteurs de la société civile les plus directement concernés par la lutte contre les discriminations au travail, on compte les associations syndicales, qui représentent les salariés, et les associations patronales, du côté des employeurs. Les associations de migrants ainsi que les associations de lutte contre le racisme exercent souvent une pression décisive sur la définition des priorités et des modalités de lutte contre les discriminations dans chaque pays.

Illustrer les formes particulières inventées et expérimentées dans divers pays pour endiguer les discriminations excéderait le cadre de ce document ; une ample littérature a été progressivement élaborée qui cerne les caractéristiques des différents modèles¹³.

¹³ (Belorgey 1999); (Böhning et Zegers de Beijl 1995); (De Rudder et al. 1994); (Edwards 1995); (Graham et Soininen 1999); (Gregory 1992); (Hansen et McClure 1998); (Kulke 1996); (Mahnig 1998b); (Schulte 1994); (Smeester et Nayer 1999); (Thomas et Ely 1996); (Ventura 1995); (Vuori et Zegers de Beijl 1996); (Wrench 1997); (Wrench et al. 1999); (Wrench et Modood 2000); (Zegers de Beijl 1995).

Ce document se limite à une exploration des conclusions auxquelles parviennent les analyses comparatives de ces modèles afin d'identifier les caractéristiques d'un dispositif qui définirait les conditions optimales de lutte contre les discriminations à l'embauche. Pour ce faire, nous nous inspirons notamment des travaux du BIT qui a entrepris dans les années 90 un vaste programme d'étude des discriminations dans le domaine du travail articulé en plusieurs volets : documentation du phénomène de la discrimination, analyse comparative des dispositifs légaux et de leur efficacité dans plusieurs pays européens ainsi qu'aux Etats-Unis et au Canada, approfondissement des modalités de formation et de leur impact dans le changement en vue d'une réduction du nombre de cas de discrimination (ILO 1998).

2.4 Les types de moyens de lutte

Le droit et la formation constituent sans aucun doute les deux leviers principaux de la lutte contre les discriminations. La littérature détaille l'ensemble des moyens en les regroupant dans les catégories suivantes : mesures législatives, mesures volontaires positives, information et formation. La combinaison de ces moyens donne forme à la politique et aux pratiques anti-discrimination d'un pays.

Nous allons passer en revue ces diverses catégories en mettant en avant les traits qui, selon la littérature existante, apparaissent comme les plus à même de fournir une contribution efficace pour endiguer les discriminations.

3 Moyens de lutte contre les discriminations : droit et autorité indépendante

L'état de la législation anti-discrimination dans un pays peut être le reflet de la perception et de l'évaluation sociale du phénomène ; il représente en même temps une forme de concrétisation sur le plan national de l'élaboration de standards (en termes de valeurs, de politiques et de moyens) qui proviennent du droit international.

En déclarant illégale la discrimination, la législation indique les objectifs à atteindre et définit le cadre de mise en œuvre des moyens pour y parvenir. En fixant les standards d'un comportement acceptable, la législation donne un signal important à toutes les forces sociales (parmi lesquels les employeurs), signal de condamnation des discriminations qui indique également les raisons de cette condamnation, notamment les torts touchant la société dans son ensemble. En encadrant la mise en œuvre des moyens pour atteindre une plus grande égalité dans la société, la législation indique les priorités et les possibilités influençant la perception et le comportement des citoyens.

Dans son premier rapport annuel publié en 1967, le Race Relations Board britannique synthétise en ces termes les cinq fonctions d'une législation anti-discrimination :

- une loi est une déclaration de politique publique sans équivoque ;
- une loi est un soutien pour ceux qui ne désirent pas discriminer mais se sentent obligés de le faire à cause de la pression sociale ;
- une loi protège les groupes minoritaires et leur offre réparation ;
- une loi favorise donc le redressement des injustices et l'apaisement des conflits ;
- une loi réduit les préjugés en décourageant, dissuadant ces comportements qui sont justement l'expression de ces préjugés (McCrudden et al. 1991).

C'est pour cette raison que la lutte contre les discriminations passe nécessairement par la mise au point d'un dispositif légal. L'expérience accumulée permet d'identifier les caractéristiques d'un pareil cadre légal optimal. En nous basant sur la littérature comparative de ces dispositifs nationaux et leur évaluation, nous allons esquisser les contours d'un cadre législatif susceptible de fournir aux migrants la protection la plus ample contre les discriminations à l'embauche. Le but de cet exercice n'est pas de proposer un modèle unique auquel il faille entièrement se conformer, mais plutôt d'indiquer toutes les pistes valables ayant fait leurs preuves, de sorte à présenter la palette la plus large des instruments légaux qui se sont avérés efficaces dans la lutte contre les discriminations.

3.1 Profil d'un dispositif légal étendu et efficace

En dépit de l'existence dans tous les pays étudiés de divers dispositifs, aucun pays, même ceux qui se caractérisent par une politique volontariste bien développée en la matière, ne présente un tableau aussi complet de politique anti-discrimination que celui qui sera esquissé ici (Forbes 1995). L'exercice demeure cependant utile dans la mesure où la comparaison entre ce profil optimal et la description de la réalité suisse qui sera menée au chapitre 5 mettra en lumière les lacunes dans les normes et les mesures actuellement en vigueur et facilitera l'identification des priorités dans la mise au point d'un cadre législatif efficace et approprié à la situation helvétique.

3.1.1 Critères à l'origine des discriminations

Les Conventions citées au point 2.1 invoquent les raisons qui fournissent le plus souvent un prétexte à d'intolérables discriminations. La *CIDR* indique ainsi les critères de « la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique »¹⁴. La Convention BIT No111 parle de « la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ». Puisqu'ils mentionnent l'origine nationale mais pas la nationalité, les standards internationaux les plus influents autorisent donc indirectement un traitement différent des non-nationaux par rapport aux nationaux. En somme, selon ces textes, la discrimination d'une personne d'origine étrangère peut être légitime si elle est justifiée par sa nationalité étrangère mais elle est illégitime si la personne détient la nationalité du pays de résidence.

Cela signifie que ces instruments internationaux qui fournissent le *blueprint* à nombre de dispositifs nationaux en matière de lutte contre la discrimination (ILO, 1998)¹⁵ ne sont pas suffisamment étendus pour garantir une protection adéquate à l'ensemble des migrants, indépendamment du fait qu'ils soient naturalisés ou non.

Le principe général selon lequel la nationalité est le fondement légitime de différences de traitement paraît largement accepté et acceptable ; toutefois, son application à des populations qui sont installées depuis plusieurs années voire

¹⁴ Le Comité CERD a émis une recommandation invitant les Etats ayant ratifié la Convention à inclure dans leur rapport périodique sur les mesures anti-discrimination ce qui a été entrepris pour lutter contre les discriminations dont souffrent les non-nationaux (CERD, Recommandation générale XI, 42^{ème} Session, 1993).

¹⁵ Dans le Message relatif à une nouvelle constitution fédérale du 20 novembre 1996, l'introduction du principe d'égalité dans l'article 7 renvoie à l'article 14 de la CEDH (FF 1996 p. 144).

des générations dans un pays et sont demeurées juridiquement étrangères pose problème dans la mesure où elle représente une entrave à la pleine insertion de ces groupes dans leur pays de résidence. Pour pallier ce problème, d'autres instruments internationaux incluent la nationalité parmi les critères couverts par l'interdiction de discrimination (par exemple la MWC onusienne de 1990), mais ils se heurtent à de nombreuses difficultés au niveau des ratifications.

Cette situation insatisfaisante appelle, selon certains auteurs, des modifications du cadre international (révision des conventions) (ILO, 1998). En ce qui nous concerne, nous pensons que ce diagnostic incite les pays à faire preuve d'innovation par rapport aux principes consacrés dans les principaux textes internationaux dans la mise au point de leurs dispositifs internes qui, dès lors, devraient introduire une interdiction de discrimination *en raison de tous les critères possibles*¹⁶.

3.1.2 Domaines d'application de l'interdiction de discrimination

Puisque la discrimination peut se manifester dans de nombreux domaines de la vie publique, il est important que l'interdiction de discrimination couvre l'ensemble de ces domaines. Il est en particulier souhaitable qu'elle couvre expressément le domaine de l'emploi, c'est-à-dire tant *la relation de travail que l'accès à l'emploi*.

La plupart des dispositions légales d'interdiction de la discrimination au travail se limite à déclarer illégal un comportement discriminatoire de la part des employeurs publics. Il est certes vrai que les emplois publics constituent une proportion importante de l'ensemble des emplois et que les normes concernant les emplois dans le secteur public servent bien souvent de référence pour le secteur privé. Toutefois, une protection ample et efficace devrait aussi comporter l'interdiction de discrimination dans le secteur privé (Council of Europe 2000).

¹⁶ L'*Act on Equal Treatment* entré en vigueur en 1995 aux Pays-Bas est exemplaire à cet égard. Il interdit les discriminations basées sur la religion, l'origine, la nationalité ou la race. Sont prévues des exceptions pour les institutions à caractère religieux ou idéologique ainsi que pour les mesures positives. La troisième mouture du *Race Relation Act* britannique (1976) interdit la discrimination sur la base de la couleur de la peau, de la race, de l'appartenance ethnique et nationale dans tous les établissements publics, dans le logement et le marché du travail, dans la formation et dans les services bancaires.

3.1.3 Types de discrimination proscrits

La discrimination est le traitement d'un groupe d'individus moins favorable que celui accordé à la majorité¹⁷. Dans la mesure où les normes sociales proscrivent de manière toujours plus explicite la discrimination patente, on assiste à la diffusion de formes latentes de discrimination qui ne sont pas faciles à identifier¹⁸.

Par ailleurs, les personnes à l'origine d'une discrimination ne sont pas toujours conscientes des retombées négatives de leur action. Ce phénomène est connu comme discrimination indirecte qui se produit lorsque « la politique d'une institution, sans recourir à des distinctions formelles, opère dans les faits une discrimination à l'égard d'un groupe en utilisant des critères de sélection, des

¹⁷ Nous parlerons ici exclusivement de discrimination (i.e. le comportement défavorable) et non pas de racisme (le background idéologique). Dans le domaine analytique, la notion de racisme a été accompagnée de plusieurs qualificatifs afin d'explicitier les formes et/ou l'origine du phénomène. Le racisme est une idéologie affirmant qu'il existe une relation déterministe entre un groupe et des caractéristiques évaluées comme négatives ; ces caractéristiques sont alors indiquées comme la raison qui justifie le traitement défavorable (discrimination).

Le *racisme individuel* se manifeste dans les interactions entre individus et est en relation avec les préjugés et les idéologies ; le *racisme institutionnel* par contre souligne la perpétuation du comportement raciste au-delà des préjugés et de l'idéologie ; il englobe cependant les comportements (individuels ou collectifs) et les processus (bureaucratiques ou institutionnels). Cette notion regroupe également sans véritable distinction analytique aussi bien les règles discriminatoires - racisme de l'institution - que l'application discriminatoire, dans l'indifférence ou la tolérance générale, de règles qui ne le sont pas - racisme dans l'institution -. Pour combler l'opposition trop rigide entre racisme individuel et racisme institutionnel, on a proposé la notion de *racisme systémique*, point de rencontre entre les formes interactionnelles du racisme (micro-inéquités très corrosives mais inattaquables juridiquement) et les formes structurelles du racisme, les règles et les procédures de traitement.

¹⁸ La notion de racisme voilé (ou latent, ordinaire) concerne les formes non explicites, indirectes et non violentes de racisme observé surtout en psychosociologie ; il se caractérise par des prises de position conformistes et une tendance à ne pas remettre en discussion le statu quo ; ce racisme s'exprime sous des formes policées. La notion de racisme symbolique est très proche de celle du racisme voilé. Il s'agit du refus de voir sa vie changer par des mesures volontaristes de lutte contre les inégalités mais sans préjugés ni idéologie raciste : on prône les vertus de la compétition libérale et on vise la perpétuation de l'avantage des dominants. Il a également été désigné comme égoïsme de classe et de race. De Rudder, Véronique, Christian Poirer, and François Vourc'h. 2000. *L'inégalité raciste*. Paris: PUF.

tests, de la publicité, de sorte à défavoriser ce groupe » (Zegers de Beijl 2000)¹⁹.

Pour cette raison, il est souhaitable que la législation bannisse non seulement la discrimination directe, c'est-à-dire intentionnelle, mais également, eu égard aux effets analogues qu'elle produit, la discrimination indirecte envers certains groupes d'individus. Elle peut le faire en interdisant tout comportement qui, dans ses conséquences, défavorise un groupe.

3.1.4 Clause ouvrant la possibilité de mesures positives (proactives)

La seule interdiction de discrimination, tout en étant nécessaire pour affirmer le cadre des valeurs de la société, serait à elle seule bien insuffisante pour réaliser l'égalité des chances. Il est dès lors vital que la loi autorise expressément des actions de promotion de l'égalité ; c'est ce que prévoient entre autres la *CIDR* dans son article 1(4) et la Convention BIT No 111, qui obligent les Etats parties à se doter d'une norme légale justifiant une action positive en faveur des groupes défavorisés (*clause autorisant des mesures proactives*).

Les Etats-Unis comptent parmi les Etats qui ont autorisé des mesures de ce type ; ce dispositif est connu sous la dénomination d'*affirmative action*. Il convient cependant de distinguer entre deux approches fort différentes de l'*affirmative action*, la discrimination positive et les mesures positives.

S'appuyant sur les mêmes critères qui sont prétextes à des traitements défavorables, la *discrimination positive* prône un renversement de la situation en faisant bénéficier d'un traitement préférentiel les personnes porteuses de ces attributs. Ainsi, cette approche approuve par exemple l'introduction de quotas dans le recrutement du personnel au profit de personnes appartenant à des groupes qui, dans le passé, ont été systématiquement défavorisés.

Ce type de politique fait l'objet de vives controverses et se heurte au ressentiment des personnes qui se considèrent victimes d'un racisme « à l'envers ». On objecte également au traitement préférentiel des groupes discriminés de favoriser l'ethnicisation des rapports sociaux (Wieviorka 1996) : certaines caractéristiques culturelles – langue, religion, mœurs – sont érigées en attributs essentiels du groupe et sont privilégiées dans la compréhension de

¹⁹ Wrench, John. 1996. *Preventing racism at the workplace: a report on 16 European Countries*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Il documente de manière ample la discrimination indirecte dans le recrutement de la main-d'œuvre.

la réalité sociale des groupes ainsi désignés. Sur le plan légal, elle a aussi été fortement attaquée, ce qui a abouti à l'interdiction de ce type de mesures aux Etats-Unis. De son côté, la Cour européenne de Justice, qui s'était initialement prononcée contre la licéité des quotas dans le cas des femmes, a par la suite jugé conforme au droit européen les mesures positives qui visent à donner la préférence aux femmes également qualifiées dans les secteurs où les femmes sont sous-représentées. Par ailleurs, l'art. 141, § 4 du traité d'Amsterdam abonde dans ce sens.

Les *mesures positives*, quant à elles, visent à éliminer les obstacles à l'égalité de traitement en ouvrant la voie à une plus grande égalité dans l'accès à l'emploi. Largement consensuelles, parce que socialement et politiquement plus acceptables, elles apparaissent aujourd'hui comme l'instrument principal d'une action volontariste visant à atteindre l'égalité des chances. Afin d'éviter des malentendus (confusion entre discrimination - traitement préférentiel - mesures affirmatives et positives, cf. (Belorgey 1999 :8)), il paraît approprié de qualifier ces mesures de *proactives*.

3.1.5 Exceptions autorisées

Une loi prohibant la discrimination n'abolit pas pour autant les différences de traitement légalement définies entre nationaux et non-nationaux, qui sont considérées comme légitimes. Par ailleurs, dans son interprétation de l'article 48 du Traité des Communautés européennes, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) a clairement posé comme exception à la libre circulation les emplois associés à l'exercice du pouvoir public qui sont donc réservés aux nationaux. En conséquence, même en présence d'une loi contre les discriminations qui mentionnerait explicitement la nationalité parmi les critères de distinction à proscrire, ces emplois demeurent légitimement réservés aux nationaux.

De manière plus générale, pour ce qui est des exceptions à l'interdiction de discrimination directe, il est possible d'établir une *liste exhaustive* des cas dans lesquels il est considéré comme admissible de privilégier un groupe au détriment d'autres (par exemple un emploi dans un établissement ethnique, dans une institution religieuse, dans une équipe sportive, etc.)²⁰.

²⁰ Le *Race Relations Act* de 1976 au Royaume-Uni définit exhaustivement ces emplois qui requièrent des « *genuine occupational qualifications* », des emplois exigeant comme qualification spécifique une origine précise, tels que dans les arts et les établissements ethniques ainsi que dans les services sociaux, dans les équipes sportives ou encore dans les emplois associées à l'exercice du pouvoir public. Wrench, John, and Tariq Modood. 2000.

Par contre, il ne semble pas possible de définir avec précision les cas d'exception pour ce qui est de la discrimination indirecte ; dès lors, il convient d'inscrire dans la loi une clause générale d'exception, soumise donc pour son application, à l'appréciation des tribunaux.

3.1.6 Protection des victimes de discrimination

Pour que les victimes de discriminations osent protester contre un comportement qui lèse leurs droits, il est nécessaire que la loi leur offre une protection contre d'éventuelles représailles ou harcèlements de la part de l'employeur (*protection des victimes de discrimination*).

3.1.7 Type de droit fournissant la plus grande efficacité

Finalement se pose la question de savoir dans quelle branche de l'ordre juridique national il convient d'inscrire les normes interdisant la discrimination dans le domaine de l'emploi afin qu'elles offrent une protection efficace pour les migrants. La revue de la littérature comparative montre en effet que des normes visant cet objectif se trouvent tantôt dans le droit public (Constitution, Code pénal), tantôt dans le Code civil.

Les dispositions constitutionnelles affirment solennellement des principes généraux qui concernent toute la vie en société. Les Constitutions de nombreux pays reprennent la Convention *CIDR* et, ce faisant, excluent la nationalité des critères par rapport auxquels il est interdit de pratiquer un traitement inégal ; elles prononcent par ailleurs l'interdiction de discrimination pour les seuls pouvoirs publics. L'inscription de l'interdiction de discrimination dans la Constitution pose ostensiblement ce principe comme pierre angulaire de l'ordre juridique ; elle est donc souhaitable, bien que, à elle seule, elle ne paraisse pas suffisante pour offrir une protection adéquate aux migrants.

De son côté, l'inclusion de la discrimination en tant que délit dans le Code pénal constitue un message clair de la portée sociale de l'acte discriminatoire : une offense affectant non seulement des individus ou des groupes mais la société tout entière. Une opinion largement partagée considère cependant que « les dispositions pénales ne constituent pas, à elles seules, une arme efficace contre la discrimination raciale » (directive 97/80 du 15 décembre 1997) puisque le recours aux dispositifs pénaux est très difficile dans les cas de discrimination.

“The Effectiveness of Employment Equality Policies in Relation to Immigrants and Ethnic Minorities in the UK.” Pp. 1-94. Geneva: ILO.

Tout en reconnaissant l'intérêt de l'interdiction de la discrimination dans ces deux branches du droit public, les juristes ayant examiné les diverses normes juridiques anti-discrimination dans le cadre du programme BIT considèrent qu'une *législation inscrite dans le Code civil* offre la meilleure protection contre les discriminations dans le domaine de l'emploi. La lutte contre le racisme relève de manière justifiée du droit pénal alors que la lutte contre les discriminations, en tant que composante du droit des personnes, devrait relever du droit civil (Taran 2000). Les raisons invoquées sont :

- a. La loi civile vise à chercher *réparation ou compensation* pour les victimes ayant subi un comportement illicite (alors que la loi pénale vise à punir la personne qui a violé la loi).
- b. La loi civile requiert un haut degré de probabilité alors que la loi pénale exige un niveau de preuve très élevé. La loi civile admet le renversement de la charge de la preuve qui incomberait au défendeur (alors que la loi pénale fait toujours peser la charge de la preuve sur l'acteur en justice, le plaignant). Cela est d'autant plus crucial qu'il est habituellement assez difficile pour le demandeur de fournir la preuve de la discrimination subie. Pour cette raison, une disposition devrait explicitement autoriser le *renversement de la charge de la preuve* lorsque, dans le cas examiné, les éléments réunis laissent supposer l'existence d'une discrimination. Dans ces cas, des données statistiques pourraient être considérées comme valables devant les tribunaux pour donner lieu au renversement de la charge de la preuve.
- c. Finalement, l'expérience d'autres pays indique que le fait de regrouper dans une seule loi contre les discriminations (*texte unique*) les dispositions éparpillées dans divers textes législatifs rend bien plus aisée et incisive l'action des individus qui luttent contre le traitement inégal ainsi que celle des tribunaux (Wrench 1996) (Zegers de Beijl 1995).

3.2 Autorité indépendante chargée de l'application de la loi

La meilleure des lois demeure sans effets notables en l'absence d'un système efficace de mise en œuvre. Cette dernière dépend assurément de l'accès aux tribunaux, mais elle peut aussi profiter de formes extrajudiciaires de règlement des différends, qui évitent une juridictionnalisation excessive et misent sur la compréhension, l'explication et le dénouement des situations conflictuelles. La longue et convaincante expérience britannique avec la *Commission for Racial*

Equality (CRE) a inspiré d'autres pays qui ont créé, avec un profil institutionnel parfois différent, une autorité exerçant une fonction de médiation indépendante, un rôle d'ombudsman²¹.

Malgré un financement gouvernemental, cet *organe d'application de la loi* anti-discrimination est totalement indépendant des autorités ; ses membres sont « hors hiérarchie » et ne peuvent donc recevoir d'ordres de quiconque.

Le mandat d'un tel organe, clairement explicité, consiste à promouvoir des campagnes de sensibilisation, à effectuer des inspections dans les diverses branches économiques et, le cas échéant, à effectuer des investigations spécifiques auprès d'un employeur. Il peut assister les victimes dans leurs démarches auprès des tribunaux, notamment grâce à des services de traduction et d'interprétation, ainsi que par le recours à des avocats spécialisés dans des situations de discrimination. Pareille autorité indépendante devrait réunir les statistiques sur la composition de la main-d'œuvre dans les diverses branches et aux divers échelons de la hiérarchie professionnelle qui, produites lors d'un différend devant les tribunaux, sont susceptibles de favoriser le renversement de la charge de la preuve ; il peut également représenter les victimes devant les juges²².

De plus, cet organe peut se faire le promoteur de formes extrajudiciaires de résolution des conflits à travers la pratique de la médiation ou de l'arbitrage. Finalement, il peut parrainer l'élaboration de codes de bonne conduite entre les partenaires sociaux des diverses branches économiques. En somme, cet organe aurait une fonction cruciale de guide dans la réalisation de l'objectif de l'égalité des chances.

Reste à considérer si pareille autorité doit avoir comme compétence exclusive la protection contre les discriminations en raison de la nationalité et de

²¹ En 1986, la Suède s'est dotée d'un ombudsman contre la discrimination ethnique ; en 1993, la Belgique a créé un Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) ; en 1994, les Pays-Bas ont donné naissance à la Commission néerlandaise pour l'égalité de traitement, compétente pour tous types de discrimination. L'Allemagne et la France par contre ne connaissent pas d'institution semblable : la situation évoluera sans doute à cause de l'obligation de transposition dans l'ordre juridique national des directives européennes de 2000 (cf. § 2.2).

²² Les exemples britannique, belge et néerlandais indiquent la nécessité que l'institution ait un pouvoir d'investigation indépendant. Zegers de Beijl, Roger. 1995. "Labour market integration and legislative measures to combat discrimination against migrant workers." in *The integration of migrant workers in the labour market - Policies and their impact*, edited by W. R. Böhning and Roger Zegers de Beijl. Geneva: ILO International Migration Papers No. 8.

l'origine ou s'il convient d'étendre sa compétence à la protection de tous les droits humains, dans la mise en œuvre des normes anti-discrimination, indépendamment du critère d'exclusion (genre, handicap, etc.), de sorte que l'expérience accumulée dans un domaine soit plus aisément mise à profit dans d'autres.

3.3 Résumé

L'expérience de divers pays d'immigration suggère qu'un pays voulant agir efficacement contre les discriminations doit se doter d'une loi relevant du Code civil afin de protéger les individus contre la discrimination en raison de tous les critères possibles et notamment l'origine ethnique et la nationalité. Elle doit bannir toutes les formes de discrimination (directe et indirecte) dans tous les domaines de la vie publique et, en particulier, dans le travail, tant à l'embauche que pendant le rapport de travail, de la part d'employeurs publics aussi bien que privés. La loi doit prévoir et circonscrire les exceptions à cette règle générale ; en même temps, elle doit autoriser des formes de promotion active de l'égalité des chances. Un organe indépendant doit être institué afin de veiller à la mise en application de ces normes et d'œuvrer activement à la réalisation de l'objectif grâce à la promotion de mesures proactives dont la coordination lui incombe.

Il est utile de réaffirmer que ce profil optimal dessine le cadre à l'intérieur duquel chaque pays, à sa manière, peut inscrire son action de lutte contre les discriminations, une action qui s'ancre dans les traditions juridiques du pays et respecte les spécificités de chaque situation nationale.

4 Moyens de lutte contre les discriminations : les mesures proactives

L'interdiction de discrimination que la loi prononce a une fonction dissuasive envers tous ceux qui pourraient adopter un comportement illégal. Le droit pose un cadre de valeurs et de normes juridiques à l'intérieur duquel se développent des actions ciblées à des fins anti-discriminatoires. Pour atteindre ce but, il faut en effet agir concrètement à divers niveaux en maniant tout à la fois persuasion individuelle et contrainte morale, voire légale, de sorte à induire les changements de comportement souhaités.

Une fois l'interdiction posée, il faut recourir à des mesures librement consenties par les acteurs en dépit du fait que, parfois, elles soient inspirées par la loi ; au point 3.1.1.4 elles ont été définies comme *proactives*, puisqu'elles visent à affirmer des droits qui n'ont pas encore pu être exercés correctement (Tilly 1978: 147), à réaliser des objectifs qui n'ont pas encore été atteints. Plusieurs acteurs sont impliqués dans la mise en œuvre : les employeurs mais aussi les syndicats, les organisations communautaires, les autorités publiques et locales en leur qualité d'employeurs. Les syndicats sont doublement concernés, en tant qu'employeurs et en tant que partenaires sociaux, dans l'élaboration et la mise en œuvre des dispositifs au niveau des entreprises.

Ces mesures proactives s'articulent autour de deux pôles :

- le suivi ethnique et, de manière plus générale, l'observation statistique des discriminations
- la conditionnalité dans l'accès aux marchés publics ;

Ces deux mesures encadrent les mesures volontaires proprement dites et les mesures de promotion de l'égalité.

4.1 Documenter statistiquement les discriminations : le suivi ethnique (*Ethnic monitoring*)

Une enquête régulière sur la composition ethnique de la main-d'œuvre au niveau des entreprises et/ou des diverses branches économiques permet d'analyser les caractéristiques de l'insertion professionnelle des migrants (le dispositif convient également à l'étude de la discrimination des femmes), de vérifier si la composition de la main-d'œuvre d'une entreprise reflète la présence des divers groupes dans son bassin de recrutement, de sorte à pouvoir déceler une éventuelle discrimination à l'embauche, qu'elle soit directe ou indirecte. La conduite de cette enquête et la rédaction d'un rapport nécessitent

une intense collaboration entre employeurs et syndicats pour surmonter craintes et scepticisme à l'intérieur des entreprises.

« On ne traite que ce que l'on nomme » (Belorgey, 1999): le constat statistique systématique et répété aide à franchir le pas de nommer, là où il le faut, les écarts entre populations comme discriminations, favorisant ainsi une prise de conscience collective de l'importance du phénomène sur le plan sociétal. Pareille collecte d'information peut être utilisée par l'organe de mise en application de la loi anti-discrimination comme document de soutien dans son travail de sensibilisation auprès de divers publics ; elle peut être produite en justice lors d'un différend, rendant possible le renversement de la charge de la preuve. Etant un instrument coûteux, sa réalisation est le plus souvent la conséquence d'une obligation imposée par le législateur aux entreprises.

Au niveau d'un pays, un observatoire des discriminations peut se charger de centraliser et d'exploiter les études et les données statistiques disponibles sur le phénomène, en informer l'opinion et interpeller les autorités sur la base de ces informations en les invitant à adopter des stratégies appropriées. C'est en raison de ce rôle de stimulation de l'action publique que l'organe chapeautant les initiatives anti-discrimination doit être indépendant des autorités administratives.

Cet instrument de connaissance bien précieux est néanmoins controversé. En effet, alors que certains pays non seulement autorisent mais rendent obligatoire la rédaction d'un rapport régulier de suivi ethnique par les entreprises d'une certaine taille et considèrent comme légitime de recueillir ces informations auprès des citoyens, d'autres vont jusqu'à interdire la collecte d'informations sur les caractéristiques ethniques de la population résidente²³.

4.2 Inciter l'adoption de mesures volontaires : la conditionnalité dans l'accès aux marchés publics

Les pouvoirs publics peuvent œuvrer indirectement à la réalisation d'une société plus égalitaire en rendant économiquement intéressante pour les entreprises l'adoption d'un programme de mesures volontaires : ils peuvent conditionner l'accès aux marchés publics à la prise d'engagements précis de la

²³ C'est notamment le cas de la France où le débat est des plus vifs sur la question de la liceité de ce type de renseignement statistique. Belorgey, Jean-Michel. 1999. "Lutter contre les discriminations." Paris: Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. ; (Tribalat 1995) De Rudder, Véronique, Christian Poirer, and François Vourc'h. 2000. *L'inégalité raciste*. Paris: PUF. Dans ce pays cependant, lorsque le besoin de ces informations paraît incontournable, les autorités ont recours à des données ponctuelles sous forme d'un « diagnostic territorial ».

part des employeurs témoignant de leur bonne volonté dans la lutte contre les discriminations (*contract compliance*).

Cet instrument présente de nombreux avantages :

1. il traduit l'exigence morale d'une plus grande égalité dans un langage proche de celui habituellement utilisé par les entreprises, le langage économique ;
2. il parvient à impliquer dans les mesures de lutte contre les discriminations toutes les entreprises (pour autant qu'elles soient intéressées aux marchés publics) et non seulement celles déjà acquises à la nécessité d'une intervention en faveur de plus d'égalité ;
3. il laisse les entreprises libres de choisir les objectifs et les moyens concrets qui leur paraissent les plus appropriés à leur environnement économique.

4.3 Promouvoir l'égalité des chances : les mesures volontaires spécifiques

La littérature fait état de nombreuses mesures de portée plus ponctuelle qui s'attaquent toutes sous un angle ou un autre aux barrières dans l'accès aux diverses professions et emplois. Ces mesures peuvent être distinguées en fonction de leur visée principale : certaines ont en effet pour but premier la prévention des discriminations alors que d'autres se caractérisent par l'objectif de la promotion des groupes objets de discrimination²⁴. La prévention consiste à empêcher ou à tout le moins atténuer les comportements défavorables aux migrants alors que la promotion comporte le renforcement des facteurs de protection des migrants.

4.3.1 Les mesures de prévention des discriminations

4.3.1.1 Examen des listes de professions interdites aux migrants

Il a déjà été relevé que la loi anti-discrimination doit prévoir des exceptions pour certains types d'emplois (point 3.1.5). Il existe déjà des emplois réservés aux nationaux, c'est-à-dire interdits aux étrangers, notamment ceux « concurrents à l'exercice de missions de souveraineté nationale ».

Certaines interdictions héritées du passé paraissent toutefois extravagantes aujourd'hui : en Allemagne, par exemple, les étrangers ne sont pas admis dans

²⁴ Par analogie, nous reprenons et appliquons au domaine des discriminations la distinction courante dans le domaine de la santé entre prévention et promotion, cf. (Efiionayi-Mäder et al. 2001).

le métier de ramoneur (Van Suntum et Schlotböllner 2002). En France, les étrangers ont été exclus des emplois dans les entreprises de transports, dans la vente de tabac et de boissons. Observant que la liste des emplois réservés est excessivement longue, le Haut Conseil à l'Intégration suggère de la réexaminer en s'interrogeant sur les véritables raisons sous-jacentes qui, bien souvent, ne paraissent pas justifiées aujourd'hui ; il propose de procéder à une réduction importante du nombre de ces emplois réservés, qui doivent représenter, selon des estimations, environ un tiers des emplois (De Rudder et al. 2000: 135; Haut Conseil à l'Intégration 1998). En effet ayant pris conscience que les emplois de la RATP de Paris étaient réservés aux nationaux, pour des raisons historiques qui aujourd'hui ne se justifient plus, cette interdiction a été levée (début 2003).

4.3.1.2 Elimination des exigences arbitraires

Cette action a justement comme point de mire les diverses modalités dans lesquelles se concrétise le processus de recrutement ; elle vise à examiner la relation entre qualifications requises pour l'emploi et exigences effectives pour le poste, afin d'identifier des éventuelles situations de discrimination indirecte²⁵. Ce travail de réflexion requiert la contribution des divers acteurs impliqués dans le recrutement du personnel (*labour market gatekeepers*) : du responsable des ressources humaines dans l'entreprise aux syndicats patronaux qui fixent les exigences pour l'ensemble de la profession, en passant par les syndicats comme représentants des salariés et des migrants et les conseillers en orientation, jusqu'aux offices de l'emploi et aux agences d'emploi privées.

4.3.1.3 Code de bonne pratique dans le placement et le recrutement de personnel

L'identification des éventuelles distorsions dans les exigences formelles posées à l'accès dans l'emploi peut être prolongée par l'examen critique des procédures de recrutement du personnel. Cette analyse minutieuse peut aboutir à une refonte des pratiques des divers acteurs – employeurs, recruteurs, offices du personnel, conseillers en orientation, fonctionnaires des offices de l'emploi – impliqués dans la phase cruciale de l'accès à l'emploi. Ce travail, mené d'entente avec les partenaires sociaux, peut être consigné dans un manuel sur les manières de contrer les discriminations à l'embauche sur la base des expériences réunies à l'échelon national et local, grâce notamment au suivi de

²⁵ Lorsque par exemple en Alsace on exige la connaissance du dialecte pour un poste de soudeur, on est probablement confronté à un cas de requête abusive par rapport aux exigences du poste. Belorgey, Jean-Michel. 1999. "Lutter contre les discriminations." Paris: Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

l'autorité d'application de la loi anti-discrimination. D'autres groupes, notamment les intermédiaires du marché du travail, pourraient être amenés à rendre public le bilan de leur action contre les discriminations. Ces codes, librement souscrits, engagent les entreprises et agences publiques à respecter des standards à la fois élevés et réalistes en matière de comportement égalitaire dans l'accès à l'emploi.

4.3.1.4 Déclaration en faveur de la lutte contre les discriminations

Les entreprises - qu'elles soient privées ou publiques - peuvent rendre public leur engagement en faveur de la lutte contre les discriminations par le biais d'une déclaration de principe qui explicite les principes auxquels elles souscrivent dans leur action²⁶. Un tel document peut avoir plusieurs retombées positives :

- les employés, en accord avec lesquels le document a été élaboré, s'approprient ces principes, ce qui contribue à créer un climat favorable à l'intérieur de l'entreprise, entre collègues et dans les relations avec les supérieurs hiérarchiques ;
- par effet d'émulation, d'autres entreprises pourront s'inspirer de ce type de pratique en élaborant leur propre déclaration ;
- les clients qui sont sensibles au respect de ces principes pourront en faire un critère préférentiel, privilégiant dans leurs décisions d'achat, les entreprises ayant affiché de tels principes et s'engageant à poursuivre des objectifs précis.

4.3.1.5 Interdiction des mises au concours internes exclusives

Dans de nombreuses entreprises – notamment celles qui sont caractérisées par un engagement social envers leurs salariés –, il est courant de porter la disponibilité d'un poste vacant en priorité à la connaissance des employés dans le but de renforcer la cohésion interne et l'identification des salariés à l'entreprise. Or, cette pratique constitue un exemple éclatant de discrimination indirecte : une pratique positive à certains égards produit en effet comme conséquence non intentionnelle la clôture des emplois aux groupes non représentés dans l'entreprise. Ainsi, une mise au concours publique des postes vacants - accompagnée par l'interdiction d'une ouverture exclusive à l'intérieur de l'entreprise - répond à la logique de prévention des discriminations à l'embauche.

²⁶ La teneur de ces déclarations peut varier ; certains textes ne sont que des déclarations et ne deviennent contraignants que lorsqu'ils sont insérés dans les conventions de travail.

4.3.1.6 Définition d'objectifs pour le recrutement de la main-d'œuvre migrante

L'adoption d'une déclaration d'intention ou d'une charte sociale engage symboliquement (et contractuellement, dans le cas où elle serait le fruit d'une collaboration entre partenaires sociaux et consignée dans une convention collective) l'entreprise au respect du principe d'égalité des chances. Elle va de pair avec un plan d'action visant à traduire les principes en objectifs opérationnels pour les années à venir. Ainsi, une entreprise peut s'engager à augmenter la proportion de salariés migrants jusqu'à atteindre la proportion de migrants qui caractérise son bassin d'emploi.

Ces objectifs chiffrés ne sont pas des quotas ou des emplois réservés aux migrants, mais seulement des paramètres à prendre en considération dans le recrutement et la promotion interne du personnel. Evidemment, la mise en œuvre de ce type de mesures va de pair avec une bonne connaissance du bassin d'emploi et s'appuie donc sur une forme plus ou moins élaborée de suivi ethnique. Les recensements – surtout s'ils sont assez récents – offrent également une bonne base pour la définition de politiques égalitaires chiffrées en termes de participation des migrants à la force de travail.

Cette mesure peut intéresser des entreprises caractérisées par des postes de travail où la concurrence des migrants avec les nationaux est relativement forte et où la sous-représentation des migrants est claire.

Elle concerne non seulement les entreprises privées et publiques mais également les syndicats en tant qu'employeurs, qui ont là une occasion de donner l'exemple en termes de politique de recrutement et de promotion interne des migrants.

4.3.1.7 Parrainages

En France, une formule de parrainages a été mise sur pied : des parrains bénévoles, chefs d'entreprises et cadres du réseau PME - actifs ou retraités - accompagnent les efforts d'un jeune qui s'est heurté ou risque de se heurter à la discrimination à l'embauche. Cela offre au jeune un premier accès aux codes et aux représentations du monde du travail alors que l'écoute de la part du parrain valorise le jeune, ses compétences et son potentiel. Cette rencontre entre deux mondes différents permet de transformer les représentations de deux univers divisés parfois par de la méfiance réciproque (Haut Conseil à l'Intégration, 1998 ; Contrat des villes, 2000). Cette mesure vise plus à mobiliser les individus qu'à modifier les structures, dans une logique d'accompagnement dictée par le souci de prévenir une discrimination dans un cas spécifique.

4.3.2 Les mesures de promotion de l'égalité

L'action en faveur d'un accès plus égalitaire des migrants à l'emploi peut être conçue de manière plus large que la seule levée des obstacles et la prévention des discriminations. Dans une logique de promotion de l'égalité, cette action complémentaire est indispensable qui vise à renforcer les ressources individuelles et sociales des migrants, leur permettant ainsi d'entrer à conditions égales dans la compétition pour l'obtention d'une place de travail.

4.3.2.1 Amélioration des qualifications des migrants

Ces mesures sont tout à fait traditionnelles : puisque la position défavorable des migrants sur le marché du travail est le plus souvent justifiée par leurs faibles qualifications (linguistiques, professionnelles, sociales), les efforts de formation ont souvent porté sur ce groupe-cible pour sa mise à niveau. Sans contester nullement la pertinence de cette logique d'intervention, elle n'est pas la seule qui soit adéquate, si l'on considère que les difficultés d'insertion des migrants sont en partie imputables au traitement inégal qu'ils subissent.

Il faut cependant relever que ces mesures de renforcement du capital humain des migrants peuvent indirectement contribuer à limiter les discriminations qui leur sont infligées : il est en effet avéré que les comportements discriminatoires tendent à diminuer à mesure qu'augmente le niveau de qualification exigé pour le poste de travail (Bovenkerk et al. 1995).

4.3.2.2 Reconnaissance des diplômes étrangers

Nombre de migrants, notamment parmi les personnes relevant de l'asile, ont achevé une formation technique ou universitaire avant la migration et se heurtent à la non-reconnaissance de leurs titres étrangers, connaissant ainsi une forte déqualification suite à la migration. Cela représente un mauvais usage des compétences disponibles et un gâchis de ressources pour l'économie du pays de résidence. Ainsi, la reconnaissance des diplômes étrangers serait en faveur tout autant de l'individu migrant que du pays d'immigration. La nécessité d'œuvrer dans ce sens est encore plus évidente dans les pays qui connaissent un degré élevé de certification des connaissances professionnelles, comme c'est le cas de nombreux pays d'Europe continentale²⁷.

²⁷ En Grande-Bretagne, un système d'« *Accreditation of Prior Experiential Learning* » a été développé pour documenter les qualifications universitaires étrangères : il délivre un certificat APEL largement reconnu, qui atteste aussi bien des qualifications formelles qu'informelles et les présente sous forme d'un système à points. Les « Centres d'expertise pour les questions de carrière » néerlandais ont une visée complémentaire, ciblée sur les migrants dont les compétences avérées ne sont pas reconnues par un curriculum formel : ils aident à convertir les qualifications informelles des migrants dans la grille formalisée des

4.3.2.3 Encouragement des candidatures immigrées

Il s'agit ici d'encourager les migrants à poser leur candidature pour un poste vacant, à surmonter leur scepticisme, leurs craintes d'un refus, leur éventuel manque d'information quant à la mise au concours de postes vacants. Cela passe par des annonces dans la presse de la migration, c'est-à-dire écrite par des migrants et/ou destinée spécifiquement à eux, ou par un énoncé de l'annonce explicitant que les candidatures de migrants sont bienvenues. Une action de ce type nécessite un grand effort de sensibilisation et de coordination, qui pourrait être le fait d'un organe d'application de la loi anti-discrimination, en collaboration avec les partenaires sociaux.

4.3.2.4 Soutien aux personnes victimes de discrimination

La mise sur pied d'un service d'assistance juridique aux personnes victimes de discrimination qui souhaitent porter leur cas devant les tribunaux est cruciale tout autant pour les individus concernés que pour l'élaboration de standards issus de la jurisprudence. Ces cas nourrissent également le débat public sur ce qui est licite et ce qui ne l'est pas : leur impact général sur l'affirmation des principes d'égalité et de non-discrimination envers les migrants ne doit pas être sous-estimé.

4.4 Les leviers du changement au quotidien

Les pistes qui ont été tracées dans les chapitres précédents représentent autant d'objectifs intermédiaires vers le but principal d'une société plus égalitaire. Pour réaliser ces objectifs instrumentaux il faut amorcer un processus de réflexion à l'intérieur de la société et susciter un large débat autour de l'évaluation sociale du traitement inégal des migrants et des options collectives qu'il faudrait prendre pour redresser la situation. Les deux leviers essentiels de cette phase de préparation du changement au quotidien sont l'information et la formation.

4.4.1 L'information

Il n'est pas aisé de distinguer les deux instruments, information et formation, tant ils sont imbriqués dans la pratique. Il y a cependant un travail spécifique d'information destiné à un large public qui illustre l'ampleur des discriminations, explique ses implications morales et sociales, montre les conséquences de ces actes, tant au niveau individuel que socio-économique

qualifications du pays d'immigration (Van Suntum et Schlotbøller 2002). En Suisse, la nouvelle loi sur la formation professionnelle va également dans ce sens.

pour la société toute entière. Son but premier est celui de « rompre la loi du silence » autour du traitement inégal.

Ce travail de sensibilisation s'adresse aux personnes en position prééminente, comme les autorités gouvernementales et administratives, les partis politiques, les institutions, les médias et les groupes de pression. Il est une étape indispensable pour déclencher le processus de prise de conscience de la part de divers acteurs de la vie sociale, susceptible d'amener les entreprises à se mobiliser et les autorités à introduire les changements législatifs. Les médias ont ici un rôle d'intermédiaire capital à jouer en contribuant à faire inscrire cette question dans l'agenda politique du pays.

Dans le travail de sensibilisation, il convient d'insister sur la complexité du phénomène et de mettre en évidence l'imbrication de causes multiples, parfois opposées qui font système et coproduisent les discriminations sur le marché du travail. Il n'existe donc pas de bouc émissaire tout désigné et auteur unique, les responsabilités étant très largement partagées. Ce constat conduit à privilégier la prudence et la pédagogie et à bannir toute approche uniquement accusatrice ou culpabilisante si l'on veut vraiment être efficace. L'émergence de la notion de discrimination indirecte renforce cette attitude et conduit à adopter la voie de la conviction, de la patience, de l'accompagnement, de la prise en compte de la solitude et des difficultés que les cadres en position intermédiaire sur le marché du travail éprouvent parfois dans l'exercice de leur mission (De Rudder 1984). De même, en travaillant avec les entreprises, il convient de bannir une approche accusatrice et d'adopter une attitude de compréhension à l'égard de la complexité de l'environnement économique et social qui constitue une contrainte pour les entreprises au moment de l'embauche.

4.4.2 La formation

Lorsque cette sensibilisation vise des publics spécifiques, elle s'inscrit le plus souvent dans un programme de formation qui comporte un volet important d'information sur la réalité factuelle.

La formation constitue sans doute le levier le plus courant pour amorcer un « processus d'apprentissage » social. Etant donnée l'importance de l'enjeu, le BIT a promu des études spécifiques sur les divers types de formation poursuivant l'objectif de la lutte contre les discriminations afin d'identifier les caractéristiques principales des diverses approches et d'évaluer leur impact (Abell et al. 1997; Bendick et al. 1999; Castelin-Kinet et al. 1998; Taylor et al. 1997; Vuori 1997; Wrench et Taylor 1993).

La formation peut être destinée aux migrants ou aux membres de la majorité en tant qu'auteurs potentiels d'actes discriminatoires. Le premier cas correspond à l'amélioration des qualifications des migrants, déjà évoquée au point 4.3.2.1. Ce type de formation vise à faciliter l'apprentissage de la langue locale par les

immigrés, à leur fournir une information sur les lois et le mode de vie du nouveau pays. Il s'agit d'une manière indirecte de lutter contre le racisme qui, en donnant plus d'instruments aux migrants pour s'orienter dans la nouvelle société, lutte contre l'infériorisation dont ils sont souvent l'objet et vise à casser l'équation selon laquelle le migrant est nécessairement une personne à placer aux échelons inférieurs de la hiérarchie professionnelle.

Si certaines de ces interventions sont bénéfiques pour les migrants, elles ne s'attaquent pas au fond du problème des discriminations qui manifestement est le fait de personnes de la majorité.

4.4.2.1 Typologie des formations s'adressant aux membres de la majorité

La formation s'adressant à la majorité est donc plus ciblée vers la lutte contre les discriminations. Wrench et Taylor (1993) ont élaboré une typologie de formation en croisant leur contenu (selon qu'il est de type multiculturel, antiraciste ou qu'il situe la question de l'égalité dans un contexte plus large) avec les buts stratégiques explicitement poursuivis. La stratégie peut en effet varier significativement, allant de la simple information (cf. point 4.3.1) à l'accompagnement au changement qui, à son tour, peut concerner les attitudes, le comportement ou encore l'organisation ; la focalisation du changement varie en fonction des raisons considérées comme étant à l'origine des phénomènes discriminatoires.

a. Stratégie : changer les attitudes

Ces interventions s'adressent aux personnes mettant en œuvre ou risquant de mettre en œuvre des comportements discriminants. Dans la mesure où l'on impute ces comportements aux idées - erronées - que les membres de la majorité se font des groupes de migrants, on pense que la diminution des préjugés ira de pair avec une atténuation des discriminations²⁸.

C'est une manière indirecte de lutter contre le racisme qui postule un lien étroit entre attitudes individuelles et comportements - ce qui n'est pas toujours vérifié.

b. Stratégie : modifier les comportements

On peut focaliser l'intervention sur la gestion du personnel provenant de divers pays selon une optique multiculturelle : des cours de langue d'origine d'un

groupe immigré pour les cadres moyens visent par exemple à assurer qu'ils puissent mieux accueillir leurs salariés et qu'ils soient familiarisés avec les us et coutumes des pays de provenance des immigrés.

Une alternative est de chercher à promouvoir la prise de conscience du problème de la discrimination raciale, à inciter les entreprises à souscrire à un code de conduite et à imaginer des manières de faire face à des situations et à des argumentations aux implications racistes, notamment dans le recrutement de la main-d'œuvre.

Ces types de stratégies se focalisent sur l'individu qui est censé modifier son comportement, en se conformant à une routine de travail exempte de discrimination sans chercher à influencer en premier lieu son mode de penser. Par la mise au point de pratiques garanties comme non discriminatoires, cette formation est aussi utile dans la lutte contre la discrimination en raison du sexe et du handicap.

c. Stratégie : changer l'institution

En déplaçant l'accent des individus vers les organisations, cette stratégie vise à obtenir l'appui des individus pour une action résolument anti-discrimination sur le plan du comportement. La formation intègre les aspects normatifs et comportementaux aux niveaux tant individuel qu'organisationnel.

Les formations poursuivant une stratégie de changement des comportements apparaissent de loin comme les plus aptes à fournir une contribution efficace à la lutte contre les discriminations.

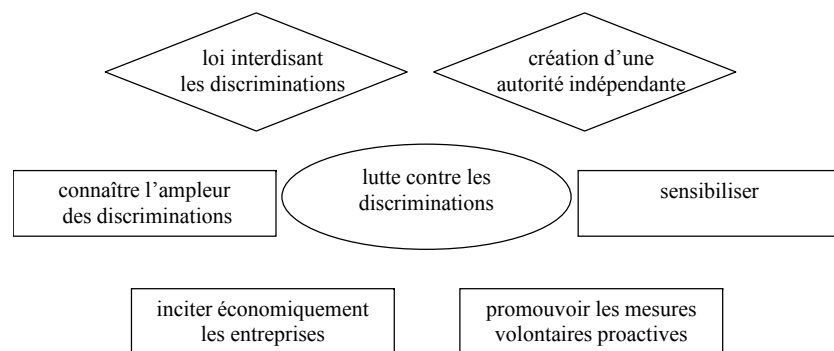
4.4.2.2 Les publics – cibles

A qui doit s'adresser la formation anti-discrimination ? En raison de notre focalisation sur les discriminations à l'embauche, les *labour market gatekeepers* constituent le groupe prioritaire au sein de l'entreprise qui devrait être astreint à suivre une formation sur les pratiques éprouvées de recrutement non discriminatoire.

De manière analogue cependant, à l'extérieur des entreprises, dans les interfaces écoles-formation professionnelle-emploi et chômage-emploi, tous les services publics ayant cette fonction d'intermédiaires sur le marché du travail devraient être concernés par la mise au point de modes de travail qui évitent toute pratique discriminatoire, qu'elle soit intentionnelle ou non.

²⁸ La discrimination, comportement négatif envers des individus appartenant à un exogroupe, émane souvent de préjugés, d'attitudes négatives qui reposent sur une généralisation erronée et rigide ; toutefois, la relation entre ces deux phénomènes demeure complexe et n'est pas automatique.

Tableau 1: Les axes d'une politique de lutte contre les discriminations



4.5 Résumé

Au-delà des interdictions, l'objectif d'un accès plus égalitaire au marché du travail peut être poursuivi par une action concertée qui se développe à plusieurs niveaux. La connaissance de la réalité du terrain par le biais du monitoring des discriminations permet d'orienter l'action plus directement. Celle-ci s'articule d'une part en mesures volontaires de type préventif visant à éliminer les obstacles qui s'opposent à un accès égalitaire à l'emploi (réduction du nombre de professions interdites, élimination des barrières arbitraires dans les procédures d'embauche, déclaration officielle des forces sociales en faveur d'une politique de non-discrimination sur le lieu de travail, parrainages, adoption de codes de bonne conduite, etc.) et d'autre part en mesures volontaires de promotion. Le but de ces dernières est de renforcer les ressources des migrants dans la compétition pour les places de travail (reconnaissance des qualifications formelles des immigrés, amélioration de leurs compétences linguistiques et professionnelles, encouragement des candidatures immigrées, etc.). De plus, l'Etat peut inciter les entreprises à s'engager dans des mesures librement consenties et rémunérer ainsi leurs efforts en limitant la participation aux marchés publics aux seules entreprises qui s'engagent d'une manière ou d'une autre sur cette voie.

Partie II

5 La situation en Suisse

Fort de cet éclairage européen et international sur les mesures nécessaires pour combattre la discrimination à l'embauche, on peut s'interroger sur la pertinence de ces dispositifs pour la réalité suisse. Nous allons tout d'abord nous demander si la question de la discrimination est d'actualité en Suisse (§ 5.1). Dans quelle mesure ce pays est-il concerné par un problème de discrimination ? En serait-il épargné dans la mesure où la discrimination affecte surtout les minorités visibles et la Suisse n'a pas – encore – de minorités visibles ? Est-ce que des études documentent un traitement différent systématique des immigrés étrangers ?

En deuxième lieu il convient de se demander de quels instruments dispose ce pays pour prévenir les discriminations et les contrecarrer ; nous passerons donc en revue le cadre juridique en prenant comme fil conducteur les divers dispositifs dont il a été question dans l'analyse des mesures suggérées au plan international, telles que présentées dans les chapitres 1 à 4 de ce rapport. Ainsi nous dressons un bref inventaire des dispositifs existants (§ 5.2).

La comparaison implicite entre la panoplie des instruments potentiels et la situation en Suisse suggère des pistes d'évolution d'une politique qui voudrait lutter contre les discriminations. Nous avons soumis le tableau de la situation ainsi dressé à l'appréciation de personnes issues de divers milieux concernés par cette question pour qu'elles se prononcent sur les suggestions provenant de la littérature internationale, en les mettant en perspective quant aux spécificités de la situation helvétique. Quelles sont les améliorations prioritaires et lesquelles semblent le plus facilement atteignables ? Quelles mesures volontaires peut-on déjà prendre ? Y a-t-il un embryon d'organe qui pourrait coordonner et donner des impulsions dans ce domaine ? Faudrait-il en créer un ? Quels objectifs peut se fixer une action de lutte contre les discriminations à court et moyen termes ? Les commentaires aux diverses propositions seront décrits au chapitre 6 : une première partie traite des dispositifs institutionnels (§ 6.1 à 6.3) alors que la deuxième partie (§ 6.4 à 6.6) discute les mesures volontaires. Bien que reflétant différents agendas politiques, les priorités qui s'en dégagent fournissent une indication des bases communes sur lesquelles on peut bâtir dès maintenant une action sociale et politique qui voudrait s'attaquer aux discriminations.

5.1 La discrimination en Suisse : une question émergente

Sur le plan politique, la réflexion qui touche à la problématique de la discrimination a gagné du terrain au cours des années 90 en Suisse en concomitance avec les discussions autour de la libre circulation des personnes

et de la refonte de la loi sur les étrangers. Plusieurs raisons sont à l'origine de l'émergence de cette problématique en Suisse. J'en indiquerai quelques-unes.

Pendant les années 90, la Suisse a connu une certaine diversification de sa population immigrée suite à la stabilisation d'une large partie des anciens flux migratoires, l'élargissement du bassin de recrutement de la main-d'œuvre à divers pays de l'Europe méridionale et l'augmentation des personnes relevant du domaine de l'asile. Les projets migratoires, les profils de formation, les statuts juridiques se sont ainsi multipliés (Fibbi et Wanner 2004). Les schémas traditionnels de perception de la réalité migratoire dans ce pays ont ainsi été mis à l'épreuve.

Le clivage entre nationaux et étrangers était très saillant lorsque tous les étrangers étaient soumis à un seul et identique système de définition de leurs droits. Le traitement privilégié de certains groupes de migrants à l'admission inauguré en 1991 et l'élimination des disparités de traitement à l'encontre des ressortissants de l'UE, consacrée dans l'accord de la libre circulation de 1999, ont rendu d'autant plus visibles les formes de différenciation, en raison de leur origine, à l'encontre des ressortissants des pays « tiers »²⁹. La suppression du support auto-justificateur d'un régime applicable à l'ensemble des non-nationaux a provoqué une certaine crise de légitimité du système de limitation des droits économiques des migrants (Fibbi et Cattacin 2003).

L'inauguration de la nouvelle politique fédérale d'intégration a induit une large réflexion sur les mécanismes d'intégration en général. L'introduction d'une politique active est, en partie, une réaction à la marginalisation socio-économique des migrants, qui se manifeste pour la première fois dans les années 90 avec l'apparition du chômage. La Suisse emboîte ainsi le pas à bien d'autres pays européens à cause de la précarisation des migrants, sur impulsion "par le bas" (Mahnig 1998a). De nouveaux moyens financiers sont ainsi allés principalement renforcer les domaines traditionnels d'intervention, ciblés tant sur les primo-migrants, avec formation linguistique et professionnelle que sur les jeunes issus des migrations avec un appui ciblé sur la transition de l'école au travail. Cette approche se focalise avant tout sur l'offre de main-d'œuvre, dans l'hypothèse que la cause première des difficultés d'insertion des migrants réside dans l'insuffisance de leurs qualifications (paradigme du déficit). Or,

²⁹ Cf. la polémique autour de la politique d'admission « des trois cercles », le débat autour des sans-papiers ou encore certaines prises de position dans la procédure de consultation sur la nouvelle loi sur les étrangers (LEtr).

l'efficacité de ces mesures repose sur l'hypothèse d'une absence de discrimination du côté de la demande sur le marché du travail³⁰.

Il n'est pas étonnant dans ce contexte socio-politique que le thème de la discrimination ait été abordé, sur le plan scientifique, seulement à la fin des années 90. Ainsi Flückiger et ses collaborateurs ont fait état de l'importance de la « pénalité salariale » frappant les immigrés titulaires de permis non stabilisés, c'est-à-dire les écarts de salaire qui ne sont pas imputables à une différence de formation (de Coulon et al. 2003). De plus, ces écarts salariaux ne se réduisent pas avec le nombre d'années de vie professionnelle en Suisse, ce qui signifie que la discrimination initiale persiste durant toute la vie active des migrants (Flückiger 2001).

Par contre, les études sur la discrimination quant à la participation au marché du travail sont plutôt rares. La recherche sur les « adultes issus de la migration » qui traite de l'insertion des fils et filles des immigrés italiens et espagnols dans deux cantons suisses, Genève et Bâle, fait un constat réjouissant quant à l'insertion de ces jeunes adultes. Il atteste toutefois en même temps d'une évidente sous-représentation de ces jeunes dans les emplois du secteur public : alors que 41 % des natifs travaillent dans le secteur public, cette proportion n'atteint que 23 % chez les jeunes Italiens et Espagnols issus de la migration, pourtant scolarisés en Suisse et elle plafonne à 29% chez les jeunes naturalisés d'origine italienne et espagnole (Bolzman, Fibbi and Vial 2003).

5.1.1 Une évidence empirique irréfutable

Un récent rapport du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population se penche par contre spécifiquement sur les discriminations à l'embauche dont sont victimes les jeunes d'origine immigrée (Fibbi et al. 2003a). Il s'inspire d'études analogues conduites sous l'égide de l'OIT dans les années 90 dans divers pays (notamment européens) ; celles-ci avaient montré un taux de discrimination particulièrement élevé pour les emplois demandant un niveau de qualification de type CFC dans de petites et moyennes entreprises privées ainsi que dans l'industrie des services comportant le contact direct avec les clients (Zegers de Beijl 2000).

L'enquête suisse reprend la même méthodologie du « test des pratiques effectives » : en réponse à des offres d'emploi parues dans la presse, deux

³⁰ Une approche analogue caractérise l'Allemagne Addy, David Nii. 1997. "The Quest of Anti-discrimination Policies to protect migrants in Germany : an assessment of the political discussion and proposals for legislation." Geneva: ILO

postulations sont envoyées pour des candidats fictifs ne différant que par leur pays d'origine. La qualification, l'expérience, le sexe, l'âge et tous les autres critères "d'employabilité" sont identiques. Si l'un des candidats est rejeté, tandis que l'autre se voit proposer un entretien d'embauche, on peut conclure qu'il s'agit d'un cas de traitement inégal. Un nombre suffisant de postulations est envoyé pour exclure l'effet du hasard. La différence entre le nombre de fois où un candidat suisse a été préféré à celui d'origine immigrée et le nombre de fois où l'inverse s'est produit constitue la base pour calculer le taux de discrimination dont est victime un jeune d'origine immigrée.

L'étude compare les réponses aux postulations obtenues par des jeunes gens suisses et des jeunes gens étrangers, nés dans leur pays d'origine mais entièrement scolarisés en Suisse et qui sont titulaires d'un permis d'établissement les mettant sur un pied d'égalité avec les autochtones en ce qui concerne le marché du travail. L'enquête a été menée dans les deux principales régions linguistiques du pays, sur les marchés du travail de Genève et Lausanne ainsi que sur ceux de Zurich et d'Argovie. En tenant compte de la distribution des divers groupes immigrés sur le territoire, les candidats suisses ont été comparés aux candidats portugais et yougoslaves albanophones en Suisse romande, et avec des postulants turcs et yougoslaves albanophones en Suisse alémanique. Tous étaient titulaires d'un Certificat fédéral de capacité.

Cette recherche semi-expérimentale aboutit au constat que les Portugais ne souffrent pas de discrimination à l'embauche en Suisse romande, puisque leur taux de discrimination est statistiquement non significatif. Les autres groupes, par contre, connaissent des taux élevés de discrimination dans leur recherche d'emploi : pour les Turcs, ce taux est de 30%, alors que pour les Yougoslaves albanophones, il est de 24% en Suisse romande et de 59% en Suisse alémanique (Fibbi et al. 2003b).

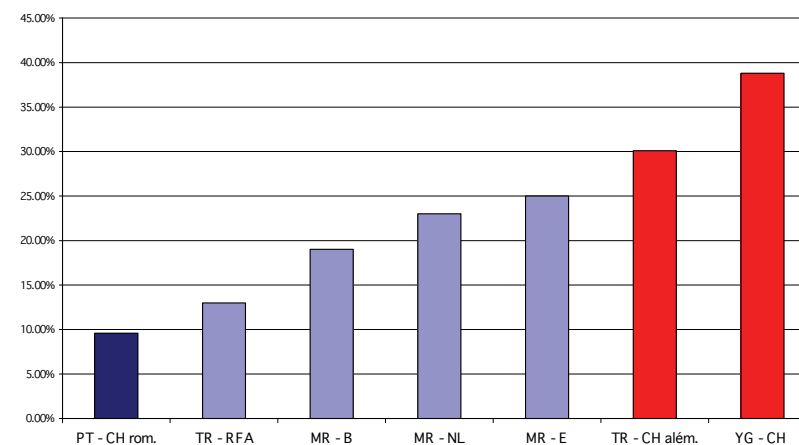
La Suisse n'est pas le seul pays à connaître ce problème : les discriminations à l'embauche sont une réalité quotidienne pour bon nombre de jeunes d'origine étrangère : à qualification équivalente, un candidat originaire d'un pays non-membre de l'Union européenne a moins de chance de se voir offrir un emploi. C'est le constat auquel parvient une série d'études menées sous l'égide de l'OIT au début des années 90 qui toutes se fondent sur la même méthodologie du *practice testing*.

Aux Pays-Bas, les postulations fictives ont permis de mesurer l'écart séparant jeunes Néerlandais d'origine marocaine et jeunes Néerlandais "de souche" dans la course aux emplois présentant un niveau de qualification comparable à celui du CFC suisse. Les chercheurs aboutissent à un premier constat de discrimination dans 23% des cas aux dépens des jeunes d'origine marocaine, cette proportion augmentant cependant, à mesure que l'on avance dans la procédure de recrutement, pour atteindre le 36% en fin de parcours. En

Belgique également, on a comparé l'accueil réservé aux jeunes Marocains avec celui réservé aux nationaux : la discrimination frappe 19% des candidatures des Marocains au premier stade de la procédure d'embauche et grimpe à 33% au dernier stade de cette procédure. En Espagne, la discrimination frappe 25% des candidatures des jeunes Marocains au premier stade de la procédure d'embauche et culmine à 36% en fin de procédure de recrutement. En Allemagne, les chercheurs observent un taux de discrimination de 13% au premier stade et de 19% au dernier stade de la procédure d'embauche pour les jeunes Turcs par rapport aux autochtones candidats à un emploi de niveau CFC.

Mettre en perspective les résultats helvétiques comme le fait le graphique 2, montre que la Suisse se situe aux deux extrêmes du spectre des positions : l'un des groupes – les Portugais – jouit d'un traitement somme toute comparable à celui de ses contemporains Suisses, alors que les deux autres groupes testés, qui sont extracommunautaires, se situent à l'extrême supérieur. Le taux minimal de discrimination des Turcs, le seul groupe testé également dans un autre pays européen, est deux fois plus élevé en Suisse qu'en Allemagne et les conditions défavorables d'accès à l'emploi pour les jeunes Yougoslaves albanophones n'ont pas d'égal dans d'autres pays européens.

Graphique 1: Taux minimal de discrimination dans divers pays européens.



Source : Fibbi et al. 2003

Cette étude documente un fait insoupçonné ; elle enlève toute illusion que la Suisse soit une île heureuse, épargnée par le fléau de la discrimination qu'on a

constaté dans d'autres pays. En raison notamment du nombre élevé d'étrangers, qui rend impossible une mise à l'écart massive, le phénomène est sélectif et frappe les groupes les plus récents, les plus exposés à la stigmatisation.

5.1.2 Une confirmation indirecte à l'échelle nationale

L'ampleur insoupçonnée du phénomène, mise en évidence par l'étude expérimentale, nous a incités à chercher d'autres confirmations de la discrimination à laquelle sont confrontés les jeunes de la deuxième génération. Le recensement 2000 offre la possibilité d'explorer cette question et de mesurer la performance des jeunes sur le marché du travail, en fonction de leur origine, toutes choses égales par ailleurs : le chômage est bien une des possibles conséquences de la discrimination. Cependant l'avantage représenté par une méthode qui permet d'embrasser l'ensemble du pays est contrebalancé par le désavantage d'une moindre précision. En effet il ne nous est guère possible sur la base des données du recensement d'identifier la discrimination en tant que telle ; nous cernerons d'une part les facteurs qui expliquent le chômage et nous considérerons ce qui reste « inexpliqué » comme un indice, et non comme une mesure, de discrimination.

Pour analyser la position de la deuxième génération dans la structure sociale suisse, nous avons identifié les jeunes selon leur origine, de sorte à reconstruire le groupe d'origine en dépit du fait qu'une partie des jeunes a acquis la nationalité helvétique³¹.

Observons tout d'abord le taux de chômage des jeunes d'origine immigrée nés en Suisse qui, vraisemblablement, ont fait leur scolarité en Suisse et donc parlent la langue locale. Ils sont âgés entre 20 et 24 ans, ce groupe d'âge ayant été retenu parce qu'il correspond à celui des jeunes de l'étude expérimentale. Or, tous les groupes d'origine, bien qu'avec des différences non négligeables, connaissent des taux de chômage supérieurs à celui des Suisses de naissance (3.8%) : il est d'environ 5% pour les Italiens, les Espagnols et les Portugais mais il dépasse 7% pour les Bosniaques et les Yougoslaves albanophones, le 8% pour les Turcs et 10% pour les Macédoniens et les Yougoslaves de langue serbo-croate.

³¹ En somme nous incluons les naturalisés dans leur groupe d'origine respectif. Pour de plus amples informations sur la construction des groupes d'origine, cf. Fibbi, Lerch, Wanner (2005). Seule une minorité d'étrangers, même parmi les jeunes, acquière la nationalité suisse, à cause d'un système restrictif de naturalisation. Toutefois, il est indispensable d'insérer les jeunes naturalisés si l'on ne veut pas sous-estimer le succès des processus intégratifs.

Pour mettre en évidence l'impact de l'origine, nous avons mené une analyse de régression logistique sur les jeunes actifs d'âge compris entre 23 et 34³², nés en Suisse. Cette méthode statistique offre la possibilité de prendre en compte et neutraliser l'impact de toutes les autres variables influençant le risque de chômage pour singulariser la seule relation que nous voulons approfondir, le risque de chômage en fonction de l'origine. En conséquence, ce modèle de régression offre une estimation de la chance relative d'être au chômage pour les jeunes d'origine immigrée nés en Suisse, qu'ils aient acquis ou non la nationalité helvétique. Par analogie avec l'étude expérimentale, seuls les hommes sont pris en considération³³.

Analysons donc les groupes d'origine (table 2), à commencer par les jeunes d'origine immigrée nés dans le pays et naturalisés, qui constituent le groupe le plus « assimilé » parmi les populations migrantes. Or, même lorsque l'acquis scolaire est contrôlé, les jeunes naturalisés sont toujours confrontés à des risques de chômage systématiquement plus élevés que les Suisses de naissance. Les hommes naturalisés en provenance des pays successeurs de l'ancienne Yougoslavie et de Turquie sont exposés à des risques de chômage significativement plus élevés que leurs contemporains Suisses, malgré le fait qu'ils disposent du même bagage scolaire. Les Allemands aussi courent des risques statistiquement significatifs. Le nombre limité de personnes naturalisées, toutefois, rend nécessaire la prudence dans l'interprétation des différences entre groupes nationaux.

³² Pour avoir un nombre d'observations suffisant nous avons élargi le groupe d'âge.

³³ Nombre de facteurs sont contrôlés. Certains sont des caractéristiques individuelles : âge, niveau de formation, langue principale. D'autres facteurs en revanche sont plutôt contextuels, tels que le taux de chômage cantonal propre au groupe d'âge considéré ou encore les caractéristiques du système scolaire cantonal. Comme attendu, tous ces facteurs ont un impact sur les risques de chômage, et ce dans la direction escomptée. C'est en particulier le cas pour le niveau de formation atteint et la préférence pour la langue locale. Les différences entre groupes d'origine qui persistent une fois les facteurs de confusion pris en considération sont donc à considérer comme inexplicés par le modèle : ces différentiels inexplicés peuvent être l'effet de caractéristiques négligées dans le modèle (p.ex. maniement de la langue) et/ou être considérés comme un indice de discrimination.

Tableau 2 : Facteurs qui influencent la probabilité de chômage parmi les hommes nés en Suisse, économiquement actifs, d'âge compris entre 23 et 34 ans, selon leur statut de naturalisation et l'origine

	Odds ratio	Hommes Signification statistique
Suisses de naissance	1.00	
Naturalisés		
DE	1.68	**
FR	1.15	
IT	1.00	
SP	1.05	
PT	1.09	
TR	1.77	***
Y.AL	1.61	
Y.SC	1.78	*
Y.CH	1.97	**
BA	0.83	
MK	3.90	**
HR	1.76	**
Non-naturalisés		
DE	1.33	*
FR	2.91	***
IT	1.23	***
SP	1.14	*
PT	0.98	
TR	2.16	***
Y.AL	1.63	*
Y.SC	2.46	***
Y.CH	2.48	***
BA	2.52	***
MK	1.58	*
HR	1.72	**
Niveau de formation		
Aucun	5.85	***
Ecole obligatoire	1.70	***
Formation professionnelle	1.00	
Autre école de niveau secondaire II	1.42	***
Formation tertiaire	0.74	***
Langue principale		
nationale	1.00	
non-nationale	1.39	***
Habitat		
Centre d'agglomération, ville isolées	1.44	***
Autre commune d' agglomération	1.00	
Milieu rural	0.71	***
Age		
23-24 ans	1.10	**
25-29 ans	1.00	
30-34 ans	0.72	***
Canton		
% de jeunes avec formation professionnelle	8.89	***
% de jeunes au chômage dans le canton	>999.999	***

* p < 0.05; ** p < 0.001; *** p < 0.0001

Source: Calculs SFM sur les données du recensement 2000 OFS, Fibbi et al. 2005

*CH= Suisse; DE= Allemands; FR= Français; IT= Italiens; SP= Espagnols; PT= Portugais; TR= Turcs; Y.AL= Yougoslaves de langue albanaise; Y.SC= Yougoslaves de langue serbo-croate; Y.CH= Yougoslaves parlant une langue régionale suisse; BA= Bosniaques; MK= Macédoniens; HR= Croates.

En revanche les non-naturalisés sont bien plus nombreux. Parmi eux, on observe un certain clivage entre flux migratoires anciens et récents³⁴. Comme nous l'avons vu dans l'étude expérimentale, les hommes de Turquie et d'ancienne Yougoslavie sont confrontés à des risques de chômage plus élevés qui ne peuvent être « justifiés » par l'un ou l'autre des facteurs de confusion pris en considération. Dès lors leurs *odds ratios* élevés ne prouvent pas mais, tout au moins, rendent plausible l'hypothèse d'un traitement inégal de ces groupes dans l'accès à l'emploi (Fibbi et al. 2005).

Ces études confirment la présence et l'étendue des pratiques discriminatoires: il est désormais impératif de mieux connaître l'ampleur et les formes des discriminations qui frappent les personnes d'origine étrangère et en particulier les jeunes, ainsi que les domaines dans lesquels elles se manifestent. Il est possible qu'une seule démonstration du problème ne soit pas suffisante, qu'il faille non pas un mais cent, mille constats pour que l'opinion publique prenne véritablement conscience du phénomène et du problème qu'il représente. La prise de conscience de la réalité et des enjeux est une condition indispensable pour une action efficace. C'est ce que montre l'exemple des autres pays européens qui, une fois reconnue la réalité de la discrimination massive, notamment à l'embauche, pour les jeunes issus de la migration se sont donnés des moyens pour lutter contre un phénomène qui constitue une grave menace pour la cohésion sociale.

5.2 Le dispositif légal actuel de lutte contre les discriminations

Une politique contre les discriminations à l'égard des migrants peut se fonder sur un acquis certain, dans la mesure où le principe de non-discrimination est un des piliers de l'Etat de droit. De quel arsenal juridique dispose la Suisse à ce niveau ? Comment se compare-t-il avec les normes internationales qui balisent ce champ ? Nous prendrons en considération le droit constitutionnel, le droit pénal et le droit civil.

³⁴ Encore une fois il convient de souligner les *odds ratios* particulièrement élevés pour les Français, un résultat inexpliqué à ce stade.

5.2.1 La Constitution suisse et les conventions internationales

Avec la nouvelle Constitution, entrée en vigueur en 2000, la Suisse s'est dotée d'une véritable interdiction de discrimination³⁵. L'article 8 stipule en effet que :

«Tous les êtres humains sont égaux devant la loi. Nul ne doit subir de discrimination du fait 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 physique.»

La nouvelle Constitution élargit donc l'interdiction de discrimination par rapport à la précédente qui proclamait ce principe à l'égard des seuls Suisses. Ce faisant, l'ordre juridique suisse satisfait globalement aux exigences de la Convention *CIDR* de 1965 à laquelle la Suisse a adhéré en 1994³⁶.

L'obligation d'assurer l'égalité des personnes devant la loi interdit à l'Etat de privilégier ou de discriminer certaines personnes ou groupes de personnes ; elle n'autorise des inégalités de traitement que dûment motivées. Relevons qu'une inégalité de traitement positive – destinée à corriger une discrimination ancienne ou actuelle – est non seulement licite du point de vue du droit constitutionnel mais peut s'imposer dans certaines circonstances³⁷.

La Suisse a également ratifié en 1992 le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (Pacte I) et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (Pacte II) de l'ONU de 1966. En accueillant ces principes, la nouvelle Constitution se limite toutefois à considérer les droits sociaux affirmés dans le Pacte I comme de simples objectifs sociaux.

Par ailleurs, la Suisse a ratifié en 1997 la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979, également

en 1997 la Convention relative aux droits de l'enfant de 1984, ainsi qu'en 1961 la Convention OIT No 111 concernant la discrimination des minorités ethniques nationales en matière d'emploi et de profession de 1958. Alors que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (pacte II) comporte une interdiction absolue dans son article 26, les dispositions des autres conventions (par exemple le Pacte I ou la convention relative aux droits des enfants de 1984) interdisent la discrimination non pas de manière absolue, c'est-à-dire en toutes circonstances, mais exclusivement dans les domaines couverts explicitement par la convention.

Ainsi la Suisse a ratifié la plupart des instruments internationaux de lutte contre les discriminations et reconnaît donc ce principe. Toutefois, de nombreuses lacunes subsistent qui limitent sérieusement la possibilité de faire valoir cette interdiction. Par exemple, le Pacte II relatif aux droits civils et politiques a été ratifié mais avec une réserve, puisque la législation connaît de nombreuses dispositions discriminatoires, notamment dans la législation relative aux assurances sociales (Hausammann 2002). La réserve empêche en outre que toutes les lois suisses soient examinées sous l'angle de leur conformité au Pacte II selon le principe que la norme internationale a la préséance sur la norme nationale.

La Suisse n'a ni reconnu ni ratifié le droit aux plaintes individuelles ancré dans l'article 14 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination (*CIDR*). Elle n'a pas non plus ratifié le protocole facultatif de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ni le protocole facultatif du Pacte II (elle est un des rares pays occidentaux à ne pas l'avoir fait) qui permet de porter plainte devant le Comité de droits de l'homme de Genève (il a été ratifié par 104 pays dont 34 européens).

Venons-en aux conventions européennes : la Suisse adhère à la CEDH, elle ne compte cependant pas parmi les 25 Etats du Conseil de l'Europe qui ont signé le protocole No 12 de la CEDH, prévoyant une prohibition de la discrimination non limitée dans son domaine d'application. La Suisse n'autorise que de manière limitée les instances internationales à examiner les décisions de ses tribunaux (Hausammann 2002). Les personnes qui se jugent discriminées ne peuvent accéder à la Cour des droits de l'homme que dans une mesure limitée – pour les violations des garanties expressément prévues dans la CEDH – et lorsqu'ils ont épuisé les autres moyens de recours internes. Une ratification du

³⁵ La Constitution précédente ne prévoyait que l'interdiction de discriminations entre hommes et femmes. L'expérience dans ce domaine a montré que la seule affirmation du principe sur le plan constitutionnel – aussi valable soit-elle – ne suffit pas à assurer son application dans les cas spécifiques. Il a en effet fallu la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité entre hommes et femmes pour que femmes et associations aient des instruments leur permettant de faire valoir leurs droits dans la vie professionnelle. Le renversement de la charge de la preuve constitue un des points essentiels de ce dispositif: lorsque la salariée peut rendre plausible qu'elle a été discriminée, l'employeur est tenu de fournir la preuve qu'il n'a pas agi de la sorte.

³⁶ Cf. § 2.1 dans ce texte ; ECRI. 2003. "Third report on Switzerland." Pp. 1-29. Strasbourg: Council of Europe.

³⁷ Message du Conseil fédéral du 2 mars 1992 concernant l'adhésion de la Suisse à la Convention internationale de 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la révision y relative du droit pénal, chiffre 521, FF (1992) III 265 et suiv.

protocole additionnel No 12 de la CEDH aurait levé ces restrictions, mais le Conseil fédéral estime que le moment d'une ratification n'est pas venu³⁸.

De nombreux organes de surveillance des conventions internationales regrettent que la Suisse ne se soit pas donné une loi générale d'interdiction de la discrimination (concernant tous les domaines d'application) qui permettrait d'exiger le respect de ce principe par voie judiciaire (Hausammann 2002). A cet égard, la directive de l'Union européenne (2000/43/EC) relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique dans de nombreux domaines (emploi, éducation, accès aux biens et services, sécurité sociale, protection sociale) constitue un modèle alternatif³⁹.

5.2.2 Le Code pénal

Dans un inventaire des moyens légaux de lutte contre les discriminations il faut mentionner aussi, par souci d'exhaustivité, les dispositions de droit pénal. La littérature juridique internationale met en relief qu'il ne s'agit pas d'un instrument particulièrement efficace dans la lutte contre les discriminations dans le monde du travail, puisqu'il vise en premier lieu à punir le contrevenant et non pas à protéger les victimes et offrir leur réparation et compensation (Taran 2000).

Toutefois dans l'arsenal juridique suisse la norme contre les discriminations fut introduite dans le code pénal suite à la ratification de la toute première Convention ONU contre les discriminations, la *CIDR* de 1965. A l'occasion de cette ratification en 1994, un large débat public a concerné le référendum

³⁸ Pour un panorama des normes internationales de lutte contre les diverses formes de discrimination et une mise à jour constante, on consultera utilement le site www.humanrights.ch. Cf. également le no 12 de la revue de la CFR, Tangram

³⁹ La Suisse vient de se doter en décembre 2002 d'une loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (LHand) entrée en vigueur en janvier 2004 et de créer ainsi un Bureau de l'égalité pour les personnes handicapées. (Pour un commentaire à la loi cf. document AGILE (Entraide suisse handicap): *Qu'apporte la nouvelle loi sur l'égalité (LHand)* ? Berne, 31.1.03) Ce faisant elle procède selon une approche qui distingue les divers groupes défavorisés. Des experts de la question des discriminations prônent par contre une approche dite « intégrée » comportant la prise en compte de toutes les raisons de discrimination. C'est l'approche qui prédomine au niveau européen. L'art. 13 du traité d'Amsterdam, en vigueur depuis le premier mai 1999, stipule en effet que la Commission européenne peut prendre toutes les mesures nécessaires pour combattre les discriminations fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion, les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

relatif à l'introduction d'un article du Code pénal réprimant la discrimination raciale (art. 216 bis du CP). Entré en vigueur le 1^{er} janvier 1995, il stipule que :

« Celui qui aura, publiquement, incité à la haine ou à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ;

celui qui aura, publiquement, propagé une idéologie visant à abaisser ou calomnier de façon systématique les membres d'une race ou d'un groupe ethnique ou religieux ;
celui qui aura, dans le même dessein, organisé ou encouragé des actions de propagande ou y aura pris part ;

celui qui aura, publiquement, par la parole, l'écriture, l'image, le geste, par des voies de fait ou de toute autre manière, porté atteinte à la dignité humaine d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou qui aura, pour la même raison, déshonoré la mémoire d'un défunt ;

celui qui aura, dans l'exercice de son activité professionnelle, refusé à une personne ou à un groupe de personnes, en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse, un bien ou un service offert publiquement,

sera puni de l'emprisonnement ou de l'amende ».

Le référendum contre cette loi a provoqué la focalisation de l'attention sur la seule dimension pénale de la répression du racisme alors que la ratification de la Convention en 1994 comporte explicitement un engagement des pouvoirs publics dans la prévention des discriminations (possibilité de mesures proactives).

Cet article qui vise à réprimer en premier lieu le racisme comme construction idéologique sanctionne la mise au ban de toute justification raciste de traitements différentiels ; en revanche, il ne s'avère pas un instrument approprié dans la lutte contre les comportements et les actes discriminatoires.

5.2.3 La législation civile

Thomas Geiser, professeur de droit du travail à l'Université de Saint-Gall, observe que la discrimination à l'embauche par un employeur public viole le droit fondamental de l'interdiction de l'arbitraire de la part de l'Etat (Geiser 2001).

Par contre, le droit privé suisse ne connaît pas l'obligation de contracter ; ceci veut dire que dans leurs relations contractuelles privées, les particuliers ne connaissent aucune contrainte dans leur choix du cocontractant lors des contrats de travail ou de location, par exemple ; ils sont en d'autres termes entièrement libres de choisir avec qui ils concluent un contrat, pour autant qu'aucune disposition pénale n'est violée (CERD/C/270/Add.1. Rapport des Etats parties - Suisse 1997 p.13). M. Geiser synthétisait en effet en ces termes la situation quant à la discrimination à l'embauche dans le cas d'un employeur privé :

« de la liberté contractuelle découle que l'employeur peut discriminer à son gré » .

Quant à la protection du rapport de travail, M. Geiser s'exprime ainsi :

« la protection contre le racisme dans le droit du travail suisse est sans aucun doute lacunaire. Il y a seulement quelques dispositions qui de plus sont généralement faibles dans la mesure où il n'y a pas de protection véritable du rapport de travail ».

Ces citations indiquent clairement qu'il convient de se demander si le cadre légal actuel est adéquat à une action anti-discrimination incisive. Une comparaison avec le profil du cadre juridique esquissé dans la première partie de ce document en se fondant sur la littérature internationale, fait ressortir diverses lacunes.

Manque notamment une loi spécifique relevant du Code civil interdisant la discrimination directe et indirecte dans tous les domaines de la vie sociale et rendant possible le financement des mesures proactives ainsi que des réparations et des compensations en cas de violation de cette interdiction. En deuxième lieu, on observe l'absence d'une autorité indépendante, chargée de promouvoir et de coordonner les efforts en vue de combattre les discriminations dans le domaine du travail. Le troisième rapport de l'ECRI sur la Suisse, rendu public en janvier 2004, constate que les recommandations qu'il avait formulées à ce sujet dans le deuxième rapport n'ont toujours pas été suivies ; l'ECRI réitère donc l'invitation à adopter de telles dispositions civiles et administratives (ECRI 2003: 9).

L'évolution de la législation et la politique publique en matière de lutte contre les discriminations dépendent du nombre et de la concentration des minorités ainsi que de leur éventuel droit de vote en tant que citoyens. L'émergence d'un mouvement important en faveur des droits humains en même temps que l'apparition sur la scène publique des deuxièmes générations issues de la migration, qui comptent une proportion non négligeable de naturalisés et qui ressentent la discrimination comme particulièrement insupportable, pourraient représenter une pré-condition et une stimulation favorables à cette évolution.

6 Quelle action future ?

Puisqu'il est désormais avéré que les discriminations à l'embauche constituent une réalité incontournable pour une partie non négligeable des migrants stabilisés en Suisse et notamment pour les jeunes de la deuxième génération, les autorités devraient engager sans délai un débat public sur cette question.

Afin de réunir du matériel de réflexion, nous avons soumis les deux premières parties de notre rapport à l'appréciation de divers acteurs clés dans ce domaine pour qu'ils se prononcent sur les indications dérivant de la littérature internationale, en les évaluant par rapport aux spécificités de la situation helvétique. Issus de divers milieux⁴⁰, la plupart des experts interrogés a été retenue parce qu'ils étaient membres du groupe d'accompagnement dont s'était entouré le Service de lutte contre le racisme lorsqu'il avait fait de la discrimination sur le lieu de travail le thème central de son activité en 2003. Nous avons élargi ce groupe à trois autres personnes qui, de part leur ancrage institutionnel, connaissent la question des discriminations – que ce soit pour les femmes ou pour les immigrés – et ont été amenées à conduire une réflexion sur les moyens de les combattre.

Nous livrons ici une synthèse des positions exprimées par ces représentants des milieux concernés par le marché du travail lors d'entretiens au cours desquels nous avons passé en revue les mesures préconisées au niveau international, présentées aux chapitres 3 et 4. Il en ressort une esquisse des priorités d'action : elle indique les mesures qui jouissent d'ores et déjà d'un climat favorable et qui, selon l'évaluation de nos interlocuteurs, seraient le plus immédiatement réalisables.

6.1 La mise à niveau du cadre légal : quel diagnostic ? quelles priorités ?

La littérature internationale et l'expérience des autres pays convergent pour indiquer que la pierre angulaire d'une action résolue contre les discriminations est un cadre légal spécifique.

⁴⁰ Cf. l'annexe 1 qui explique la démarche méthodologique ainsi que l'annexe 2 qui dresse la liste des personnes interviewées et leur ancrage institutionnel. L'annexe 3, quant à elle, comporte le guide d'entretien.

En Suisse, les premiers pas d'une politique de ce type ont été accomplis avec la loi sur l'égalité entre hommes et femmes⁴¹ : on peut dès lors se demander si l'application de cette loi livre des enseignements utiles pour la lutte contre les discriminations des immigrés. Est-ce que ce dispositif légal pourrait servir de modèle?⁴² Les opinions à ce sujet sont nuancées et divergentes.

Cette loi a eu une importance symbolique considérable pour l'égalité entre les sexes ; selon pratiquement tous nos interlocuteurs, sa valeur principale réside dans sa fonction préventive. Toutefois, certains font remarquer qu'elle ne saurait constituer un modèle en ce qui concerne la lutte contre les discriminations à l'embauche. Elle ne comporte pas, en effet, de dispositif spécifique tel le renversement du fardeau de la preuve qui s'est avéré d'une importance capitale dans ce domaine ; en d'autres termes, la femme qui a été discriminée à l'embauche doit le prouver en justice. En conséquence, cette loi n'ouvre pas la voie à des actions en justice sur des plans autres que l'égalité salariale ou la protection de la grossesse, situation où il est plus facile d'administrer la preuve de la discrimination. Des personnes engagées dans la lutte des femmes pour l'égalité appellent de leurs vœux une loi anti-discrimination selon une approche intégrée, qui protège les personnes contre des discriminations selon tous les critères possibles ; toutefois de nombreux interlocuteurs invitent à la prudence.

Certains reconnaissent qu'on ne peut plus feindre d'ignorer la réalité et qu'il est donc temps de thématiser la question des discriminations envers les immigrés, mais ils se montrent néanmoins réticents face à une éventuelle codification juridique. L'arsenal juridique serait déjà bien riche, notamment grâce à l'actuelle norme constitutionnelle ; à leur avis, la lutte contre les discriminations devrait se faire sur une base volontaire et non sous la contrainte imposée par l'Etat. Il n'est en effet pas possible (parce qu'inefficace et bien trop coûteux) – continuent-ils – d'affronter tous ces conflits avec des nouvelles lois et de nouveaux offices fédéraux. Ces questions ne peuvent pas être réglées au plan national mais doivent être traitées là où elles apparaissent, à savoir dans l'entreprise, dans une logique de subsidiarité rigoureuse. En dernière instance, ils avertissent qu'une loi anti-discrimination serait en fin de compte contreproductive puisqu'elle réveillerait des réflexes xénophobes dans

⁴¹ Nous avons laissé de côté l'analyse de l'impact de la loi pour l'égalité des handicapés puisqu'elle vient d'entrer en vigueur, au moment de la rédaction de ce rapport.

⁴² L'analogie implicite dans la question entre femmes et migrants a été remise en discussion par une personne selon laquelle les objectifs poursuivis diffèrent pour les uns et les autres : pour les femmes la priorité est la non discrimination alors que pour les migrants la priorité serait l'intégration.

la population⁴³, avec, pour seule conséquence, de faire devenir latentes des tendances aujourd'hui manifestes.

D'autres, tout aussi prudents face à un cadre législatif anti-discrimination, avancent des arguments différents : ils relèvent qu'il n'est pas possible de planter un cadre juridique sans changement préalable des mentalités dans la mesure où la codification juridique vient consacrer *a posteriori* les changements intervenus dans la société. D'autres encore relativisent l'importance d'un instrument légal, en citant justement l'expérience de l'introduction de l'article 216^{bis} dans le code pénal. Ils font valoir que les efforts nécessaires pour faire passer cette disposition sont sans commune mesure avec les résultats que l'on peut obtenir avec un instrument juridique qui, en dépit de son impact symbolique, s'avère à l'usage très peu maniable. Ils en arrivent donc à la conclusion qu'une approche large, transversale qui passe par des petites modifications des normes existantes dans divers domaines plutôt que par l'élaboration d'un nouveau texte de loi est préférable. Ils conseillent donc d'exploiter les espaces existants, de renforcer les outils en place et, le cas échéant, de bien cibler et combler les lacunes dans le droit du travail.

A ce propos, des juristes font valoir qu'actuellement l'art. 328 du Code des obligations, qui oblige l'employeur à protéger la personnalité du travailleur, est une base pour la protection contre les discriminations. Or, dans la personnalité plusieurs attributs peuvent être pris en compte : la santé, la sécurité, mais aussi l'intégrité psychique, physique, morale. La rédaction de l'article est telle que ces divers attributs de la personnalité peuvent tous être pris en compte, au fur et à mesure que l'évolution sociale attache de l'importance à ces dimensions de la personnalité.

Bien que discutée dans la doctrine juridique, l'applicabilité de cet article aux questions de l'embauche, ne semble pas assurée. La majorité des juristes excluent en effet que cet article puisse couvrir la discrimination à l'embauche, parce qu'il est inséré dans le titre du Code des obligations qui traite du contrat de travail : il couvre donc seulement les personnes ayant déjà signé un contrat de travail⁴⁴.

⁴³ Ils évoquent notamment le débat sur l'introduction de l'art. 216^{bis} du Code pénal, qui fut alors qualifié d'« article - muselière » (« Maulkorbartikel »), par les opposants initiateurs du référendum pour son abolition.

⁴⁴ D'autres auteurs argumentent qu'il y a de facto et logiquement une sorte d'extension de l'applicabilité de cet article aux relations pré-contractuelles ; selon cette argumentation le dispositif juridique contre toute discrimination serait donc en place.

En conclusion relevons qu'en Suisse, en absence d'un débat public approfondi sur les discriminations, le constat d'une absence totale d'instrument juridique de lutte contre la discrimination à l'embauche ne se traduit guère en propositions susceptibles de combler cette lacune. L'argumentation avancée ne vise pas à réfuter comme non concluante l'expérience des pays qui ont déjà mis sur pied des lois anti-discrimination ; elle se concentre plutôt sur les difficultés de transposition en Suisse de ces expériences.

Notons que le peu d'enthousiasme manifesté à l'égard d'une loi est en contradiction manifeste non seulement avec l'expérience des autres pays mais aussi avec les recommandations formulées à maintes reprises par les instances internationales chargées de suivre de près la mise en œuvre des conventions internationales (ECRI 2003).

6.2 Une autorité indépendante ?

L'institution d'une commission indépendante qui veillerait à la mise en œuvre de la loi figure en bonne place dans la description des outils qui ont fait leurs preuves au niveau international dans la lutte contre les discriminations : l'exemple de la *Commission for Racial Equality* (CRE) britannique est à cet égard paradigmatique. Mais l'éventuelle institution d'une autorité indépendante suppose l'existence d'une loi anti-discrimination.

Dans la mesure où l'idée d'une loi ne semble pas avoir la faveur de nombre de nos interlocuteurs, la question de l'autorité ne se pose plus. Ceci d'autant plus que la notion d'autorité indépendante se confond avec celle de Commission fédérale dans l'esprit de plusieurs interlocuteurs. Cela vient probablement de la faible familiarité avec un tel dispositif articulant une loi et une autorité indépendante chargée de la mise en œuvre de la loi. En Suisse en effet, il y a une pratique consolidée de conduite d'une politique sectorielle par le truchement d'une Commission fédérale, telle la Commission fédérale des étrangers (CFE), la Commission fédérale contre le racisme (CFR) ou la Commission fédérale des réfugiés (CFRÉ) ; de l'avis de certains interlocuteurs, ce modèle a largement fait ses preuves et serait donc à préférer au dispositif préconisé au niveau international, à savoir loi et autorité indépendante.

Le « modèle » pratiqué en Suisse repose sur deux piliers. D'une part il y a une commission extra parlementaire, nommée à titre consultatif par le Conseil fédéral qui jouit d'une certaine indépendance ; c'est un organe politique consultatif qui fait des rapports, de la recherche, prend position dans les consultations. Il a pour tâche de lancer des débats publics avec une liberté plus grande que l'administration ; il peut reprendre des sujets difficiles pour l'administration, travailler sur l'opinion publique et proposer des politiques concrètes. L'administration et le Parlement décident par la suite s'ils acceptent ces propositions ou non. D'autre part, l'administration fait le pendant

opérationnel à la commission extraparlementaire. Elle se sert notamment de structures (par exemple, le Service de lutte contre le racisme), qui ne sont pas des autorités indépendantes : ces organismes soutiennent la même cause que les Commissions fédérales et essaient de traiter les questions dans la politique générale du gouvernement. Ces deux outils ne s'excluent pas l'un l'autre⁴⁵.

En définitive, le rôle d'une autorité indépendante pourrait être avantageusement occupé en Suisse par les commissions existantes dans ce domaine, dont il faudrait éventuellement renforcer voire mieux cibler ou encore coordonner l'activité. L'accueil mitigé réservé à la loi est ici tempéré par la reconnaissance de l'utilité d'un organisme qui assume la coordination de la sensibilisation et de la stimulation du débat public. A l'instar de ce qui a été relevé au § 6.1, on observe ici aussi un décalage entre l'appréciation de la situation par nos interlocuteurs et les recommandations de l'ECRI du Conseil de l'Europe, qui, dans son récent rapport rendu public à fin janvier 2004, réitère sa recommandation de « mettre sur pied des mécanismes au niveau fédéral et cantonal ayant la compétence de recevoir et instruire des plaintes individuelles en matière de discrimination et racisme ».

6.3 De l'utilité des mesures proactives

Il est ici question des mesures proactives, qui accompagnent la mise en œuvre d'une politique anti-discrimination. Nous avons réuni les avis de nos interlocuteurs sur les mesures décrites aux § 4.1 et 4.2, à savoir le suivi ethnique et la conditionnalité dans l'accès aux marchés publics, autant de mesures dont l'institutionnalisation passe par la définition d'un cadre juridique.

6.3.1 Suivi ethnique

Le suivi ethnique (*ethnic monitoring*) permet de dresser systématiquement un tableau de la présence des groupes minoritaires – dans notre cas les immigrés et leurs descendants – sur le marché du travail et dans les hiérarchies professionnelles, par l'enregistrement des origines ethniques dans des fichiers administratifs ; en conséquence il permet de définir des objectifs intermédiaires

⁴⁵ De l'avis d'une experte, ce système est le fruit des particularités du système politique suisse. En effet, là où la majorité gouvernementale est changeante, le fait de dépendre du parlement est une garantie de stabilité pour un organisme de lutte contre les discriminations qui, en contrepartie aura une moindre prise sur l'activité étatique. Dans le système suisse, par contre, où les changements de majorité gouvernementale ne sont pas fréquents, la stabilité est mieux assurée par l'inscription de l'organe dans l'administration qui, de surcroît, assure une meilleure prise sur l'activité de l'Etat.

dans la lutte contre les discriminations et de mesurer l'efficacité des éventuels programmes d'action en faveur des groupes « minorisés ».

Les positions sur le suivi ethnique sont très contrastées tant en ce qui concerne l'utilité d'un relevé statistique que sa faisabilité. Les uns pensent que l'on sait déjà assez de choses sur les migrants en Suisse, que l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) est déjà assez détaillée et qu'il ne faut pas gaspiller l'argent public pour des études : le suivi ethnique n'est assurément pas une priorité. Les autres au contraire font valoir que le *ethnic monitoring* est très important pour argumenter en faveur de mesures anti-discrimination justement : il documente de manière irréfutable l'existence du problème et donc il permet d'étayer la nécessité d'une action pour y palier. A l'appui de ceux qui considèrent l'exercice utile, certains soulignent qu'il serait aisé – en introduisant certaines questions dans les instruments de relevé statistique existants – de concrétiser une telle proposition. Par contre, d'autres craignent la lourdeur administrative qu'un relevé statistique comporte et refusent la proposition sur cette seule base.

Ces réactions montrent à quel point l'instrument du suivi ethnique et ses implications sont méconnus en Suisse aujourd'hui, en dehors du cercle des personnes qui ont déjà réfléchi aux situations de discrimination, notamment à propos des femmes. Aucune des personnes interrogées n'a soulevé la question de la catégorisation des groupes et du danger d'ethnisation des rapports sociaux, un aspect qui fait ailleurs l'objet de vives controverses⁴⁶.

6.3.2 Accès aux marchés publics

La conditionnalité dans l'accès aux marchés publics constitue une des mesures traditionnelles anti-discrimination, parmi les premières adoptées aux Etats-Unis dans les années 60 (Feagin 2003). Elle est connue en Suisse aussi, notamment – mais pas seulement – comme instrument de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Elle apparaît comme un instrument de sensibilisation aussi bien des pouvoirs publics que des entreprises.

De nombreux interlocuteurs réagissent à l'idée de la conditionnalité en se demandant, en guise de préalable, si ce lien (entre le respect de standards en matière d'emploi et l'obtention de marchés publics) est déjà pratiqué en Suisse et dans quel contexte : des éléments d'information sur ce point sont réunis avec des degrés très divers de précision. Or, l'exigence du respect d'une condition

⁴⁶ En France, par exemple, la pratique du suivi ethnique est interdite par la loi, puisqu'elle implique de catégoriser les citoyens français selon leur origine, une dimension à laquelle l'Etat républicain se propose fermement de rester « aveugle ». Cf. Simon (2000).

pour bénéficier d'un avantage est déjà une réalité, si l'on pense que la concession d'un permis de travail à un employeur est soumise à la clause du respect des us et coutumes locaux, y compris du salaire. De même, au niveau fédéral, l'accès aux marchés publics, à partir d'un certain montant de la commande, est soumis à la condition du respect des Conventions collectives de travail (CCT), et notamment des normes sur les salaires. La loi suisse sur les personnes détachées, qui reprend la directive européenne sur le sujet, est explicite en la matière⁴⁷.

Au niveau cantonal genevois – fait observer une juriste – on connaît également une forme de lien entre avantages et obligations : l'autorisation d'engager un nouveau salarié immigré y est conditionnée au respect des CCT et des « usages », grâce au système de la commission tripartite qui délivre les nouveaux permis – donc sur volonté explicite des partenaires sociaux et de l'Etat – ; la feuille des « usages » est annexée au contrat de travail et fait partie intégrante du contrat. Les « usages » concernent également les marchés publics : l'Etat ne va pas passer une commande publique à une entreprise qui n'aurait pas signé les usages⁴⁸.

L'identification de ces exemples autorise certains de nos interlocuteurs à considérer comme praticable la voie d'une conditionnalité en ce qui concerne la lutte contre la discrimination à l'embauche. Cet instrument a été en effet proposé pour ouvrir les voies de l'emploi aux handicapés, mais il se heurte à bien des réticences. Par ailleurs, la proposition de loi contre le travail au noir exclut également des commandes publiques les entreprises qui auraient violé

⁴⁷ Le 1^{er} juin 2004 est entrée en vigueur la loi sur les personnes détachées (Entsendegesetz EntsG) qui fait partie des mesures d'accompagnement à la libre circulation. Calquée sur la directive européenne correspondante (96/71), elle règle les conditions minimales en matière de rémunération, temps de travail et repos, durée des vacances, sécurité du travail, protection de la santé sur le lieu de travail, et interdiction de discrimination.

⁴⁸ Citons à titre de documentation la loi genevoise L 6 05.01 R marchés publics en matière de construction et notamment les art. 11 et 12.

Art. 11 Respect des conditions de travail locales

Lors de la passation de marchés réalisés dans le canton, seules doivent être prises en considération les offres des soumissionnaires qui respectent les dispositions de protection du travail, de même que les conditions des conventions collectives de travail, les contrats-types de travail, ou, en leur absence, les prescriptions usuelles dans la branche, applicables au lieu où est réalisée la prestation.

Art. 12 Egalité de traitement hommes et femmes

Les soumissionnaires doivent respecter l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en particulier le principe de l'égalité de salaire.

l'interdiction du travail au noir⁴⁹. De même, parmi les mesures visant à faciliter l'accès des femmes au monde du travail, il y a une norme qui lie les subventions à des projets de la part de la Confédération au respect de certains critères de l'égalité entre hommes et femmes⁵⁰. L'insertion d'une forme de conditionnalité – dont les caractéristiques restent encore à étudier – semble donc une voie prometteuse pour assurer une présence équitable d'immigrés dans les effectifs des entreprises.

On ne peut cependant dire que la proposition ne soulève aucune objection: certains signalent que l'application d'une norme de ce type serait « problématique »: comment définir la discrimination à l'embauche? Qui contrôlerait un tel dispositif, les syndicats, les pouvoirs publics? Avec quels moyens? On en conclut qu'en principe la norme est juste mais que sa mise en œuvre comporte de trop nombreuses difficultés.

D'autres personnes plutôt réservées à l'égard de cette proposition font remarquer qu'elle pourrait être moins efficace qu'il n'y paraît: les commandes publiques n'intéressent pas toutes les entreprises⁵¹, voire elles intéressent des branches, telle la construction, qui ont déjà une proportion élevée d'immigrés et ne pratiquent guère de discrimination à l'embauche, d'autant plus que les syndicats y sont fortement implantés. Enfin, les commandes publiques sont importantes seulement lorsque les caisses des collectivités publiques –

⁴⁹ Message relatif à la loi contre le travail au noir 16 Janvier 2002 et dossier de presse du Secrétariat d'Etat à l'économie du 16 Janvier 2000.

⁵⁰ A l'art. 8 la loi fédérale sur les marchés publics définit les principes à observer lors de la passation de marchés publics: l'alinéa c stipule que l'Etat « n'adjudge le marché qu'à un soumissionnaire garantissant à ses salariés l'égalité de traitement entre femmes et hommes, sur le plan salarial, pour les prestations fournies en Suisse ».

Par ailleurs l'Etat se fait promoteur de l'égalité de manière moins ouvertement contraignante: par exemple, les projets de promotion de l'apprentissage subventionnés par la Confédération, via l'OFFT (Office fédéral de la formation et de la technologie) doivent satisfaire à certains critères d'égalité. Alliant pression et persuasion, les Bureaux de l'égalité ont élaboré des instruments tels un guide, une check-list à l'intention des instances promotrices des projets: l'OFFT leur remet ces documents et veille au respect de ces critères. Le système de sanction n'est pas explicité, mais cela n'est pas nécessaire puisque les instances qui proposent des projets savent qu'elles sont tenues au respect de ces conditions.

⁵¹ Certains de nos interlocuteurs relèvent d'ailleurs qu'une norme de ce type introduirait une distorsion de la concurrence au détriment de ces branches économiques qui dépendent davantage des commandes publiques: elles seraient obligées de se conformer à des standards que les entreprises actives dans d'autres branches pourraient négliger sans que cela porte à conséquence.

Confédération, Cantons et Communes – sont pleines alors qu'il faudrait une norme « pour toutes les saisons ».

6.4 Les mesures volontaires de prévention

Face à la difficulté certaine de réussir politiquement à mettre en place un dispositif législatif anti-discrimination, tous nos interlocuteurs s'accordent pour affirmer que la priorité est aujourd'hui en Suisse aux mesures actives, qui permettent une sensibilisation des divers acteurs et, en même temps, une reconnaissance des lacunes⁵² éventuelles dans le dispositif législatif en vigueur. Etant donné notre focalisation sur les discriminations à l'embauche, nous avons soumis à nos interlocuteurs seulement celles, parmi les mesures anti-discrimination, qui visent explicitement cet aspect de la discrimination dans le monde du travail. Les mesures préconisées au niveau international sont susceptibles de prévenir la discrimination à l'embauche en aménageant des conditions plus équitables pour la compétition entre candidats potentiels. Nous reprenons ici les mesures décrites aux § 4.3.1 à 4.3.7.

6.4.1 Les mesures préventives

6.4.1.1 Examen des professions interdites

Le premier levier mentionné est celui d'un examen critique des professions interdites aux étrangers afin d'en évaluer la pertinence et le bien-fondé aujourd'hui. Cette mesure rencontre un écho plutôt favorable dans divers milieux. Certains estiment que la concrétisation de cette proposition est relativement aisée: il faudrait confier à un juriste une étude qui dresse

⁵² Dans l'étude *Integration am Arbeitsplatz* (Dahinden et al., 2004) certaines lacunes sont déjà apparues notamment, l'absence d'une législation anti-discrimination dont les conséquences se font sentir sur le terrain. Cf. les recommandations formulées par le groupe d'accompagnement de l'étude, § 9.3.1.

« Les autorités pourraient **inciter les entreprises** à assumer un rôle plus actif dans l'intégration des immigrés en reconnaissant leurs efforts et, notamment, **en offrant** en contrepartie **des avantages** aux entreprises qui se distinguent par une politique exemplaire d'intégration des immigrés. Ceux-ci pourraient, par exemple, consister en un avantage fiscal ou un accès privilégié aux marchés publics (soumissions) ou, encore, à un recrutement facilité de main-d'œuvre étrangère: l'octroi de nouveaux permis de travail pourrait ainsi se voir lié à la mise en œuvre des mesures visant l'intégration des nouveaux salariés.

Les autorités pourraient donner une impulsion décisive à un système performant de **reconnaissance des diplômes** et des expériences professionnelles acquis à l'étranger et rendre aisé l'accès à ce système de validation, qui pourrait être activé tant par les employeurs que par les employés ».

l'inventaire des « interdictions professionnelles » tant au plan fédéral que cantonal ainsi qu'au niveau des branches professionnelles⁵³.

A l'instar de ce qui s'est produit dans d'autres pays européens, la liste des professions interdites devrait ensuite faire l'objet d'un examen pour vérifier le bien-fondé de ces interdictions : certaines se trouveraient probablement confirmées alors que d'autres seraient levées. On peut s'attendre à des conséquences positives de cet examen approfondi non seulement grâce à une plus grande ouverture des opportunités d'emploi mais également à des retombées en termes de sensibilisation aux barrières auxquelles se heurtent les migrants et de réduction de ces obstacles.

Notons que pareil mouvement s'inscrirait assez bien dans l'esprit du temps où certains cantons (par ex. Bâle⁵⁴, Neuchâtel, Genève) considèrent l'engagement de personnes titulaires de permis d'établissement parmi les forces de police. Que cette démarche naisse d'une réflexion sur les rapports entre police et population, comme c'est le cas à Bâle, ou plutôt de la nécessité de pourvoir les postes vacants, n'enlève rien au fait que les barrières actuelles se trouvent remises en cause.

D'ailleurs, certains de nos interlocuteurs soulignent qu'il est grand temps de lever nombre de limitations professionnelles⁵⁵ puisque contraires aux intérêts de l'économie et à la flexibilité recherchée sur le marché du travail. En prolongeant ce raisonnement, un des experts interrogés relève que la mise à plat des normes d'accès aux professions et la réorganisation du système des interdictions professionnelles sur une base rationnelle, libérée des sédiments historiques s'avérerait nécessaire à moyen terme, étant donné que l'évolution de l'emploi, la globalisation du marché du travail et l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes⁵⁶ modifient déjà en profondeur la réalité actuelle et pourraient donner lieu à des situations incohérentes.

⁵³ Ce travail serait assurément de grande envergure si l'on voulait couvrir tous les domaines : on pourrait cependant imaginer que l'on choisisse de commencer par explorer la fonction publique fédérale et celle de quelques cantons et d'étendre successivement l'étude aux branches où les immigrés sont sous-représentés.

⁵⁴ (Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt 1999).

⁵⁵ Que l'on pense à la validité cantonale de certaines autorisations d'exercer la profession ; à cet égard il est évident qu'un examen critique des barrières (administratives, corporatives ou d'autre nature) pourrait se révéler utile non seulement pour les étrangers mais aussi pour les Suisses.

⁵⁶ Si, en effet, la libre circulation des personnes est déjà partiellement acquise, elle ne sera en pleine application qu'à partir de 2006 au terme de la phase transitoire et pourra être confirmée avec un référendum facultatif avant son introduction définitive en 2014. Les

6.4.1.2 Examen des exigences pour accéder aux professions

Cette ligne d'action comporte un examen critique de l'adéquation entre qualifications requises par l'employeur et compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi. Elle vise à éliminer les éventuelles exigences arbitraires pour l'accès à des professions et aurait ainsi pour cible la discrimination indirecte.

Cette action ne se heurte pas à des objections majeures de la part de nos interlocuteurs. Ils apprécient une démarche qui invite à remettre en cause des processus routiniers pour vérifier s'ils correspondent aux finalités que l'on se donne aujourd'hui dans le monde du travail ; ils jugent positivement aussi une approche qui tient compte des spécificités de chaque branche et figure professionnelles. Ils relèvent néanmoins que pareille mesure pourrait s'avérer bien plus difficile à mettre en œuvre que la précédente à cause de l'implication de milieux divers – associations professionnelles, services publics d'orientation et formation professionnels ainsi qu'employeurs.

L'exigence de la nationalité suisse pour l'exercice de certains emplois dans l'administration est un critère qui pourrait faire l'objet d'un examen critique. Cette démarche apparaît d'autant plus nécessaire que les jeunes suisses naturalisés sont sous-représentés dans les emplois publics : alors que la proportion de personnes travaillant pour un employeur public est de 41 % chez les jeunes Helvètes, elle n'est que de 29 % pour les jeunes naturalisés d'origine italienne et espagnole et elle descend à 23 % pour les jeunes de même origine n'ayant pas acquis la nationalité suisse dans l'étude de Bolzman, Fibbi et Vial (2003). Cette sous-représentation est d'autant plus cruciale que l'Etat compte parmi les plus gros employeurs du pays.

Il faut relever que de premiers pas dans cette direction ont été déjà entrepris : en juin 2003 à Genève, par exemple, suite à une affaire de discrimination à l'embauche particulièrement irrationnelle et choquante, l'Etat a ouvert aux détenteurs de permis B la possibilité de postuler pour des emplois publics. Le Canton rejoint ainsi la pratique de ses voisins et celle de la Confédération⁵⁷. « Nous voulions faire cesser une discrimination : à compétences égales, il n'y a aucune raison qu'un étranger vivant à Genève et payant ses impôts dans le canton n'ait pas le droit de travailler à l'Etat », déclare le directeur des ressources humaines à l'Office du personnel de l'Etat de Genève ; il fait en outre remarquer que cette évolution permet à l'employeur d'élargir le bassin de

nouveaux migrants en provenance des pays ayant adhéré à l'UE pourront bénéficier de droits dont des migrants plus anciens, issus de pays non européens sont exclus.

⁵⁷ « Révolution à Genève : les étrangers peuvent enfin postuler dans l'administration cantonale ». *Le Temps*, 10.10.2003.

recrutement et de candidatures et d'accéder à de nouvelles compétences. Le médiateur du Bureau de l'intégration des étrangers, l'ancien Conseiller d'Etat Dominique Föllmi, indique comme prochain objectif celui de lever les dernières restrictions à l'embauche dans les communes genevoises.

6.4.1.3 Normes et standards dans les procédures d'embauche

La mesure la plus appréciée par nos interlocuteurs est sans conteste l'examen critique des procédures de recrutement du personnel qui aboutit à l'établissement de standards – partagés entre tous les acteurs en présence – afin de contrer les discriminations à l'embauche. Elle est très bien ciblée sur le problème que l'on cherche à résoudre, elle mise sur la conviction et la pédagogie plutôt que sur des mesures contraignantes, elle est déjà connue en Suisse, au point d'avoir désormais une « tradition » dans l'approche contemporaine des groupes défavorisés : autant de facteurs qui jouent sans doute en sa faveur.

Cette proposition d'action fait en effet écho dans l'esprit de nombre de nos interlocuteurs qui évoquent des actions entreprises en faveur tant des handicapés que des femmes. L'Union patronale suisse, par exemple, a édité en 1999 une brochure sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées (SDS 1999) qui aborde de manière constructive la question de l'intégration dans le monde du travail de ces personnes sous la devise « Intégrer les personnes handicapées au lieu d'en faire des victimes ». Cette démarche part de la considération que nombre d'entreprises « ne réfléchissent pas à cette question » ; en d'autres termes, leur comportement de recrutement peut avoir des effets discriminatoires sans que ceci soit véritablement intentionnel. Le message est donc d'abord une exhortation à ne pas « refuser a priori » la candidature « autre » mais à l'examiner attentivement⁵⁸. Un tel document peut également servir de support pour une activité de sensibilisation et formation auprès de divers acteurs intéressés à la question : employeurs, recruteurs, offices du personnel, conseillers en orientation, fonctionnaires des offices de l'emploi.

La même Union patronale avait déjà acquis une certaine expérience en la matière en publiant en 1997 une brochure sur la discrimination salariale aux dépens des femmes (Schweizerischer Arbeitgeberverband 1997). Elle propose aux entrepreneurs une check-list susceptible de les aider à poser un premier diagnostic sur la situation à l'intérieur de leur propre maison en ce qui

⁵⁸ L'annexe 2 est une copie de la check-list pour les employeurs et responsables du personnel visant l'intégration professionnelle des personnes handicapées publiée dans la brochure de la Société pour le développement de l'économie suisse (SDS) en 1999.

concerne la présence des femmes. Il serait intéressant de savoir si l'impact du travail de sensibilisation entrepris à l'aide de ce matériel a été évalué.

Notons que la brochure de 1997 sur les femmes s'inscrit dans les suites de l'entrée en vigueur de la loi sur la parité salariale et vise à rendre plus facile pour les employeurs le respect (*compliance*) des exigences posées par le législateur. Par contre la brochure de 1999 sur les handicapés devance la loi en la matière et sensibilise de manière plus diffuse les milieux patronaux aux standards quoi que moins contraignants qui sont définis par une loi sur les handicapés alors encore dans sa phase d'élaboration.

On ne peut négliger de souligner la concomitance entre ces démarches volontaires des milieux patronaux et une évolution du débat public sur les diverses questions de discrimination pouvant aboutir à des mesures législatives. A ce propos, l'un de nos interlocuteurs relève que les mesures « volontaires » deviennent plus efficaces lorsque l'éventualité d'un dispositif législatif qui les rendrait obligatoires se profile.

Il n'en demeure pas moins vrai qu'une adaptation à la discrimination à l'égard des personnes d'origine immigrée de la check-list d'auto-analyse de la disparité salariale entre hommes et femmes pourrait être un outil prometteur pour éveiller la sensibilité à cette nouvelle exigence d'égalité qui émerge de la société civile. En effet, outre l'étude documentant l'ampleur de la discrimination à l'embauche des jeunes d'origine étrangère (Fibbi et al. 2003b), certains Offices régionaux de placement font état d'un réel problème de recrutement sélectif de la part des employeurs qui les met mal à l'aise ; à cet égard on peut citer tant les consignes de recrutement aux dépens de certains groupes d'immigrés⁵⁹ que l'action ciblée montée par des instances publiques dépendantes du Département de l'économie en Valais pour faire face à pareilles situations⁶⁰.

⁵⁹ Un office régional de placement relayait une offre d'emploi dans la restauration qui excluait explicitement les ressortissants yougoslaves de la postulation. « 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. » Sambuc, Boël. 2001. « Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique sur le marché du travail en Suisse: quelle réalité, quels remèdes? » *Tangram*:11 :9.

⁶⁰ Suite à un travail d'introspection et de discussions entre professionnels d'un Office régional de placement, ORP, le malaise ressenti se mue en volonté d'action. Cette volonté parvient à se concrétiser grâce à la circonstance de l'appel d'offres lancé par le Service de

Si l'élaboration de standards est également une mesure largement plébiscitée par nombre d'interlocuteurs, cela ne tient pas seulement à son caractère volontaire, que d'aucuns craignent comme étant trop flou, voire alibi. On peut y voir une lente évolution des mentalités, qui ne peut se faire que graduellement, susceptible de favoriser la construction d'un savoir-faire nouveau à la hauteur du défi à relever. Les personnes actives dans la promotion de l'insertion des femmes dans le monde du travail notamment argumentent dans ce sens ; elles insistent sur la nécessité, au moment même où l'on pose des exigences, de fournir aux entreprises les instruments pour qu'elles parviennent à faire face aisément à leurs obligations, avec un effort qui peut leur être raisonnablement demandé. Il faut savoir être pédagogue : fournir des matériaux, des guides, des instruments, mais aussi favoriser l'échange d'expériences, diffuser les exemples les plus probants, faire jouer aussi l'émulation en instituant, par exemple, des prix pour les entreprises – publiques et privées – qui s'engagent résolument dans une politique anti-discrimination⁶¹. Des initiatives de ce type assurent visibilité et prestige aux entreprises avec un retour d'efficacité et d'image tant à l'intérieur de la maison qu'à l'extérieur, un argument auquel les employeurs ne peuvent rester insensibles.

6.4.1.4 Déclaration publique et /ou convention collective

La mesure largement consensuelle de l'engagement public des entreprises en faveur de relations de travail à l'abri de discriminations va dans la même direction incitative que les standards volontaires. Cette piste paraît être particulièrement adaptée pour les petites et moyennes entreprises : elles pourraient consigner dans un seul document, le règlement d'entreprise (Betriebsordnung), toutes les règles qui doivent régir les rapports entre employeur et employés ainsi qu'entre employés et relatives à l'interdiction de la discrimination, du mobbing, du harcèlement sexuel ainsi que les sanctions frappant ceux qui ne respecteraient pas ces principes. « La non-discrimination est aussi dans l'intérêt de l'entreprise : on travaille avec plaisir chez YX et les gens travaillent mieux. C'est une situation doublement gagnante (win-win situation) : il faut le répéter » affirme avec conviction un de nos interlocuteurs.

lutte contre le racisme qui fournit les moyens de financement pour la mise sur pied d'une formation des professionnels. La collaboration avec l'association Appartenances permet la réalisation du projet auprès du Département de l'économie, des institutions et de la sécurité du Canton du Valais, Service de l'industrie, du commerce et du travail.

⁶¹ On ne cache pas que l'institution d'un prix comporte un travail d'investigation très important, mais on estime que les nombreux contacts à établir dans ce contexte font partie de l'effort de sensibilisation.

En dépit de l'approbation que cette mesure suscite, les déclarations d'intentions ne sont pas fréquentes en Suisse : le seul exemple à notre connaissance est l'adoption d'une « charte sociale » par une multinationale étrangère : négociée dans un contexte européen, la charte a été étendue aussi à la Suisse où l'entreprise est bien implantée. « Fondé sur le respect de la personne dans sa dimension humaine, professionnelle, citoyenne et sociale », le texte stipule à son premier article : « Nous donnons à chaque collaborateur des opportunités d'emploi et de promotion sans distinction de sexe, de race, de religion, d'engagement social ou syndical ». La formulation même du texte fait apparaître qu'il s'agit d'une déclaration unilatérale de l'entreprise ; elle a cependant été contresignée par les représentants de la Confédération Européenne des Syndicats et la Confédération Européenne des Cadres (Dahinden et al. 2004)⁶².

Une experte observe qu'une déclaration est un moyen utile pour signifier à l'ensemble des salariés que la hiérarchie de l'entreprise n'accepte pas de comportements discriminatoires, même si juridiquement parlant cela n'est pas très contraignant. Elle fait valoir qu'une déclaration contre les discriminations raciales pourrait avoir l'effet juridique d'un avertissement global à tous les employés ; dès lors, si un employé est pris en flagrant délit de discrimination « raciale » cela pourrait peut-être justifier une résiliation immédiate du contrat, du fait d'avoir été averti. D'autre part, si cette norme est insérée dans un contrat signé et accepté par les deux parties, alors elle est justiciable devant les Prud'hommes.

Nous pourrions ajouter que le paramètre de la non-discrimination pourrait faire l'objet d'appréciation par des sociétés de *rating* pour les entreprises cotées en Bourse : de plus en plus fréquemment les sociétés sont évaluées non seulement sur des critères économiques mais également sur des critères écologiques et finalement leur respect de normes sociales à l'intérieur de l'entreprise (*social rating*).

⁶² Un autre exemple d'engagement public est la Déclaration de Volkswagen, signée en 2002 à Bratislava, par la direction de l'entreprise, la Commission interne et le syndicat international de la métallurgie, dans le contexte de la globalisation de l'entreprise. Nous la citons pour montrer comment il est possible de concrétiser cette mesure. L'art. 2 stipule :

« Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, wird gewährleistet.

Arbeitsnehmer/-innen werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. »

Il y a néanmoins des voix moins enthousiastes sur cette proposition : tout en concédant qu'elle procède d'une bonne intention, on relève qu'elle pourrait avoir des conséquences négatives. Le problème réside dans la difficulté de vérifier que ces déclarations de principe correspondent à réalité. L'engagement à respecter des normes anti-pollution – argumente un interlocuteur – peut être vérifié grâce à des indicateurs techniques déterminés à l'avance et facilement contrôlables. La vérification du respect des normes sociales est par contre plus ardue et il y a des risques d'arbitraire. Notre interlocuteur en particulier doute que les consommateurs attachent vraiment de l'importance au fait que le producteur respecte certaines normes sociales dans leur choix de consommation : il craint de plus des distorsions de concurrence de la part d'entrepreneurs qui annonceraient des engagements sans qu'il soit possible de vérifier jusqu'où ils les respectent. Il en vient à conclure qu'à cause de sa faible praticabilité, cette mesure n'est pas à recommander.

Les personnes interrogées qui souscriraient à la proposition plus contraignante de l'insertion d'une règle de non-discrimination dans une convention collective, sont plus nombreuses que celles qui envisagent la simple déclaration d'intention. Les représentants des milieux syndicaux sont les plus enthousiastes : si l'ancrage du principe de non-discrimination dans une CCT semble un instrument utile pour une protection efficace contre les discriminations, ils remarquent que cet ancrage présuppose un grand effort de sensibilisation à l'intérieur du syndicat même (où ce thème doit monter tout en haut de l'échelle des priorités). Par ailleurs l'inscription de ce principe dans la CCT veut également dire que l'on a réussi à convaincre les employeurs qu'une action résolue en faveur de la non-discrimination est un investissement qui comporte un retour tant en termes de climat de travail et d'implication des salariés que d'image pour la société elle-même. L'inscription du principe de non-discrimination dans une CCT est tout d'abord l'aboutissement d'une large sensibilisation et mobilisation avant d'être un instrument précieux dans la lutte anti-discrimination.

Quelques pas dans ce sens ont déjà été faits : citons par exemple la « Recommandation relative aux conditions de travail des employés » signée, en janvier 2003, par l'Union patronale suisse, l'Union suisse des arts et métiers, la Société suisse des employés de commerce et l'Association suisse des cadres (UPS 2003). Le préambule spécifie que les recommandations ne constituent guère une CCT mais :

« elles entendent servir de cadre aux partenaires sociaux et parties contractantes pour l'aménagement de contrats de travail individuels ».

L'art. 9 consacré à la protection de la personnalité de l'employé, reprend tout d'abord l'art. 328 1^{er} alinéa du CO :

« L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité de l'employé : il manifeste les égards voulus pour sa santé ».

Il exhorte en outre à l'alinéa 2 :

« L'employeur doit veiller à créer une atmosphère de respect personnel excluant tout désavantage et discrimination imputables au sexe, à la nationalité ou à la religion. Toute atteinte à la dignité par le comportement, la manière d'agir, le langage et l'image doit être combattue et réparée. Chefs d'entreprises, cadres et représentants des employés agissent ensemble, grâce à une bonne communication dans l'entreprise, afin de créer un climat de respect personnel et de confiance qui évite les abus, conflits et mobbings. Est discriminatoire en particulier, tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, qui porte atteinte à la dignité d'une femme ou d'un homme sur son lieu de travail⁶³.

L'intégration des travailleurs étrangers doit être encouragée et toute hostilité à leur égard combattue ».

Relevons que les phrases relatives à l'atteinte à la dignité, à l'action des cadres dans l'entreprise et à l'intégration des travailleurs étrangers figurent déjà à l'art. 28 « Protection de la personnalité » de la Convention de l'industrie métallurgique en vigueur de 1998 à 2003. Donc la nouveauté des recommandations relatives aux employés réside dans la toute première phrase où sont mentionnés le respect, l'interdiction de la discrimination en raison non seulement du sexe mais également de la nationalité et de la religion.

Il y a – selon une experte – une seule convention qui comporte une disposition anti-discrimination à l'égard des étrangers : la CCT genevoise des « deux roues », étendue par arrêté du Conseil d'Etat genevois du 6 février 2002 et entrée en vigueur le 1^{er} mai 2002. L'art. 20 traite de la protection de la personnalité et énonce :

« L'intégrité personnelle des travailleurs doit être protégée. La direction et le personnel doivent, ensemble, créer un climat de respect mutuel qui élimine toute xénophobie ou harcèlement sexuel ».

Ces évolutions sont manifestement récentes : elles indiquent que la question des discriminations est en train de devenir d'actualité en Suisse, à l'instar de ce qui se passe au niveau européen. Les raisons de cette convergence sont à rechercher dans le caractère composite des immigrations en Europe tout autant que dans la globalisation économique des entreprises qui remet en discussion la logique de la préférence nationale.

⁶³ Cette dernière phrase reprend l'art. 4 de la LEg.

6.4.1.5 Recrutement réservé aux familles de salariés

Les entreprises recherchent parfois de manière privilégiée voire exclusive leurs nouveaux collaborateurs parmi les membres de la famille de leurs salariés, afin de fidéliser ces derniers et les souder autour de l'entreprise ; cette pratique constitue une formidable barrière indirecte à l'embauche pour des groupes qui ne seraient pas déjà représentés parmi les collaborateurs. En raison de son impact redoutable bien que non-intentionnel, les pratiques de recrutement réservé sont une cible prioritaire des mesures anti-discrimination dans nombre de pays.

En Suisse cependant, cette question ne se pose pas: aucun de nos interlocuteurs juge nécessaire une action dans ce sens. Une personne observe que les enfants désirant entreprendre la même activité que leurs parents sont plutôt rares en Suisse ; le problème n'existe donc pas. Cette affirmation peut vouloir dire deux choses différentes : ou bien ces pratiques n'existent pas ou ces pratiques existent mais – pour des raisons à élucider – elles ne sont pas considérées problématiques. Les deux hypothèses sont plausibles : il est probable en effet qu'un pays qui est resté épargné par le chômage pendant de très nombreuses années et où la persistance de nouveaux flux d'immigration a facilité une certaine mobilité sociale, n'ait pas développé des formes de recrutement réservé. En alternative on peut tout à fait imaginer que des pratiques de ce type existent mais sont très limitées ou encore que, devenues fréquentes, elles frappent des groupes tellement marginalisés qu'ils ne parviennent pas à faire entendre leurs griefs. Les taux de discrimination élevés à l'embauche observés dans l'étude « Le passeport ou le diplôme » (Fibbi, Kaya et Piguet, 2003) rendent plausible cette dernière hypothèse.

Certains interlocuteurs sont hostiles à l'interdiction de recrutement réservé non pas parce qu'inappropriée à la poursuite de l'objectif mais parce qu'elle pourrait se réduire à un simple exercice formel largement inefficace et coûteux : l'employeur qui aurait déjà décidé qui engager se verrait néanmoins contraint à entamer une procédure extérieure de recrutement. En conséquence on peut imaginer qu'ils seraient favorables à une règle qui bannirait le recrutement réservé mais n'obligerait pas les employeurs à recourir à une mise au concours publique.

6.4.1.6 Des objectifs de recrutement pour atteindre une présence équitable

En revanche la proposition qui envisage que les entreprises se donnent des objectifs à atteindre en matière de recrutement de sorte à aller vers une présence équilibrée des divers groupes d'immigrés parmi les salariés ne recueille que des échos favorables auprès de nos interlocuteurs. Personne ne

défendrait une position de préférence nationale dans le recrutement⁶⁴. Remarquons que l'accueil favorable à cette proposition est le résultat de deux motivations différentes : alors que certains interlocuteurs soulignent la nécessité de prendre acte d'une évolution inévitable, d'autres approuvent l'approche volontariste qu'elle comporte.

Tous semblent apprécier dans la proposition de cette mesure le fait qu'il s'agit d'une démarche choisie alors même que certains d'entre eux s'opposeraient à cette même exigence si elle était imposée. Le consensus sur une démarche de ce type n'est cependant pas seulement dictée par la méthode : les raisons sont à rechercher dans l'inévitabilité de la présence immigrée sur les lieux de travail en Suisse (rappelons que 1 heure de travail sur 4 est déjà aujourd'hui accomplie par un étranger, toutes branches et niveaux de qualification confondus), dans la nécessité de faire appel à des étrangers pour couvrir des postes de travail restés vacants, dans l'évolution démographique qui rendra de plus en plus incontournable le recours à des gens venus d'ailleurs. A cet égard la clairvoyance de ceux qui considèrent les évolutions sur la moyenne et la longue période ainsi que les revendications de ceux qui se font les porte-parole des groupes immigrés convergent et se rejoignent pour souligner l'utilité d'un débat public qui favoriserait la prise de conscience généralisée de cette réalité.

L'approbation de cette proposition est d'autant plus facile qu'elle porte sur la présence immigrée dans l'entreprise en général : la question de la représentation équitable des immigrés/étrangers parmi le personnel d'encadrement par contre n'a pas fait l'objet d'une discussion véritable. Or, l'étude *Integration am Arbeitsplatz* (Dahinden et al. 2004) montre qu'aujourd'hui c'est au niveau de l'accès aux postes à responsabilité que des tensions se font sentir au sein des entreprises.

6.4.2 Les mesures de promotion

Les mesures de prévention de la discrimination que nous avons discutées jusqu'ici visent à aménager des conditions de compétition équitables ; l'objectif des mesures de promotion par contre est plutôt celui de mettre tous les concurrents en lice pour une place de travail en condition de remporter la compétition. Ces mesures renforcent les capacités des migrants à entrer dans la compétition et constituent des voies classiques d'intervention en faveur des migrants. Nous nous efforcerons d'indiquer des approches nouvelles taillées pour répondre aux défis actuels.

⁶⁴ Soulignons que le lien entre définition des objectifs de recrutement et suivi ethnique (*ethnic monitoring*) n'ont pas été thématiques par nos interlocuteurs.

6.4.2.1 Amélioration des qualifications des migrants

Cours de langue et cours de formation professionnelle sont les instruments éprouvés qui favorisent l'intégration des immigrés au lieu de travail. Les migrants sont assurément les premiers à en tirer profit mais ces interventions sont également profitables aux entreprises qui disposent de cette manière d'une main-d'œuvre répondant mieux à leurs exigences. Pour ces raisons, tous nos interlocuteurs sont entièrement d'accord avec une action incisive en faveur d'une meilleure qualification de la main-d'œuvre immigrée.

Relevons que ce type d'intervention peut être considéré comme une réponse à la discrimination seulement dans la mesure où l'on retient une notion très large de discrimination, à savoir une représentation non proportionnelle des immigrés dans la structure économique. Cette acception qui a cours dans les pays anglo-saxons, n'est cependant pas très répandue en Suisse où l'on entend par discrimination plutôt un traitement défavorable fondé sur un critère illégitime, parce que non lié à la qualification professionnelle.

6.4.2.2 Reconnaissance des diplômes étrangers

Contrairement à l'axe de travail traditionnel de l'amélioration des qualifications, la reconnaissance des diplômes étrangers représente, par l'ampleur considérable du problème, un défi relativement nouveau que les entreprises doivent relever. Il est bien vrai que depuis toujours, – nous dit une des personnes interrogées – il était normal d'insérer les nouveaux arrivants dans une classe salariale inférieure à leur qualification pendant au moins six mois avant qu'ils puissent, le cas échéant, se voir reconnaître compétence et expérience. Par ailleurs les personnes qui ne parvenaient pas à faire reconnaître leurs qualifications formelles cherchaient bien souvent des voies d'insertion professionnelle alternatives, notamment dans les syndicats.

Toutefois, la reconnaissance des diplômes étrangers est devenue aujourd'hui un enjeu de premier plan avec la globalisation des entreprises, la différenciation des provenances des immigrés, le recrutement accru de main-d'œuvre qualifiée à l'étranger et, *last but not least*, la libre circulation de la main-d'œuvre entre la Suisse et l'Union européenne. Notre exploration de l'univers de l'entreprise (Dahinden et al. 2004) confirme que la non-reconnaissance sur le plan professionnel est effectivement source de frustration et de discrimination et, comme telle, est fortement ressentie par les immigrés, notamment lorsqu'ils proviennent de pays lointains et sont l'objet d'un regard dévalorisant de la part des autochtones.

Ainsi nombre d'experts interrogés s'accordent pour dire que, en dépit de la complexité du dossier, une action de la plus haute priorité doit être déployée dans ce domaine et ce dans deux directions. La reconnaissance des titres formels de qualification en effet est nécessaire – mais, dans la mesure où les

titres ne sont qu'une prise de vue « instantanée » des capacités professionnelles, elle s'avère, à elle seule, insuffisante. Elle doit dès lors être doublée d'une prise en compte des compétences développées par les travailleurs au gré de leurs expériences professionnelles même lorsqu'elles ne sont pas sanctionnées par une qualification formelle. La conscience aiguë de l'urgence de cette question auprès de tous nos interlocuteurs en fait un dossier prioritaire. La nouvelle loi sur la formation professionnelle avec l'introduction, voire la généralisation, du bilan des compétences vise très spécifiquement à traiter cette question.

6.4.2.3 Encouragement des candidatures immigrées, parrainages

Les positions de nos interlocuteurs quant à l'encouragement des candidatures immigrées sont des plus variées. Certains approuvent cette indication formulée dans des termes très généraux, en soulignant qu'une démarche analogue a été entreprise à l'égard des handicapés⁶⁵ ; d'autres par contre trouvent difficile d'inviter les entreprises à « engager un vieux lorsque l'on veut vendre aux jeunes » et vice-versa avec une mesure qui leur semble en opposition à une saine logique commerciale et jugent en conséquence impraticable cette recommandation.

D'autres interlocuteurs font valoir que cette indication présuppose une action importante de sensibilisation des entreprises, afin qu'elles mettent des annonces dans la presse de l'immigration et qu'elles élaborent des annonces dans un langage ouvert aux migrants. Ces réflexions proviennent de personnes bien informées de l'action entreprise par le mouvement des femmes dans ce domaine, notamment le recours à un langage épique qui signale le désir d'abolir les frontières, signifiant aux candidates féminines (et, pour notre propos, aux migrants) que tel ou tel emploi est à leur portée. Cette mesure a donc une double valeur : elle est une action en soi pour ouvrir des opportunités d'emploi aux migrants mais aussi un vecteur de sensibilisation à l'égalité des chances pour les entreprises publiques et privées.

Il y a en revanche un outil qui a été plébiscité par tous nos interlocuteurs : le parrainage. Le candidat à un emploi trouve dans une personne expérimentée un guide personnalisé qui le socialise au monde de l'entreprise, le soutient moralement dans les moments de découragement, l'oriente dans une réalité

⁶⁵ Cf. la brochure éditée par l'Association patronale SDES. 1999. *L'intégration professionnelle des personnes handicapées. Jeter des ponts entre employeurs et personnes handicapées*. Zurich: Union patronale suisse, Société pour le développement de l'économie suisse.

professionnelle inconnue et, par sa présence, est susceptible de contrer la défiance des employeurs à l'égard du candidat.

Cet outil a déjà une certaine tradition dans la promotion professionnelle des femmes et des jeunes filles. A cet égard on peut citer le projet de mentoring promu par le Fonds national suisse pour la recherche scientifique visant à renforcer la présence des femmes en milieu universitaire⁶⁶ ainsi que le projet de l'Association suisse de jeunesse, CSAJ⁶⁷, qui ont accumulé un savoir-faire certain dans ce domaine. D'ailleurs la parenté entre ces actions est si immédiate qu'il y a d'ores et déjà une féconde collaboration entre projets visant les femmes et projets visant les immigrés, comme l'atteste le projet INCLUSO à Berne⁶⁸. Citons tout particulièrement le projet « 16plus » mené par la Conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE) qui vise à encourager les filles à choisir leur profession dans un éventail large de métier : le riche matériel à l'intention des enseignants édité dans le cadre de ce projet témoigne d'une attention particulière à la situation des migrants et des migrantes⁶⁹. Cette évaluation positive du parrainage repose sur un double constat : un résultat immédiat pour la personne parrainée et la poursuite, en même temps, d'un objectif plus large de sensibilisation des milieux professionnels aux difficultés des jeunes d'origine immigrée.

Globalement on peut observer que les personnes acquises à la cause de la lutte contre les discriminations à l'embauche se montrent réservées alors que celles qui ne sont pas favorables à une action volontariste dans ce domaine plébiscitent cette mesure. Bien qu'approuvée largement, en effet, cette proposition suscite nombre de commentaires chez nos interlocuteurs. Elle n'est pas une mesure d'envergure nationale sur laquelle s'appuierait une véritable politique de lutte contre les discriminations, mais plutôt une mesure ponctuelle de type psycho-social, limitée dans son ampleur. Elle est, de plus, entachée de paternalisme et, dès lors, apte peut-être à contrer les discriminations faites aux jeunes d'origine immigrée mais guère pensable pour des adultes ; la nécessité de la médiation d'un « dominant » recèle des relents « coloniaux » qui rend ce dispositif ambigu. Au terme de ces diverses mises en garde toutefois, les interlocuteurs les plus critiques approuvent cette mesure pour sa capacité de

⁶⁶ Cf. www.mentornet.ch

⁶⁷ <http://www.sajv.ch/index/Aktivitaeten/National/Mentoring?l=f>

⁶⁸ Programme géré par ISA Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen, Berne; cf. en outre le Programme de mentoring géré par le Wirtschafts- und Sozialdepartement du canton Basel-Stadt et la Bildung, Kultur- und Sportdirektion du canton Basel-Landschaft

⁶⁹ Pour une plus large information se référer au site www.16plus.ch.

sensibiliser le monde professionnel aux difficultés des immigrés, une réalité largement méconnue encore aujourd'hui⁷⁰.

6.4.2.4 Soutien aux victimes de discrimination

Personne parmi nos interlocuteurs ne conteste la nécessité d'un soutien aux victimes de discrimination ; cependant ce type d'action ne suscite pas de grands commentaires. Cette apparente contradiction pourrait provenir du fait que la discrimination à l'embauche est à l'heure actuelle en Suisse une réalité largement méconnue et dès lors, on ne sait pas vraiment imaginer concrètement une action dans ce domaine spécifique.

Notons cependant que des actions ont d'ores et déjà été entreprises dans le domaine de la discrimination en général. Mentionnons à cet égard l'étude mandatée par la Commission fédérale contre le racisme sur l'offre existante et la demande en matière de centres de consultation pour les victimes de discrimination raciale en Suisse (Kamm et Cattacin 2001). Elle aboutit à un double constat : les structures existantes sont nombreuses et diversifiées mais elles devraient être améliorées quant à leur accessibilité et à leur qualité. En outre, pour ce qui nous concerne, l'étude fait état d'un besoin d'action dans le champ institutionnel de la discrimination sur le lieu de travail ; ce domaine n'avait cependant pas été prioritaire dans l'étude en question.

Le colloque organisé par le Service de lutte contre le racisme, « Un monde du travail sans discrimination » à Berne en avril 2003 a fait état à la fois de l'existence du problème ainsi que des actions ponctuelles déjà entreprises. Citons en exemple la Fenêtre anti-racisme (FAR) de l'OSEO de Fribourg : il s'agit d'une permanence où les personnes s'estimant victimes de « difficultés en raison de leur nationalité, de leur couleur, de leur religion » peuvent trouver une écoute, défendre leurs droits. La FAR privilégie la recherche d'une solution qui permette la réparation pour la victime et la prise de conscience par l'auteur plutôt que le recours à la sanction ou au judiciaire. Les cas reportés par

⁷⁰ Dans un bilan de l'action entreprise en France avec le parrainage comme outil de lutte contre les discriminations on peut lire : « Les bilans quantitatifs montrent que les jeunes issus de l'immigration bénéficient largement du parrainage... Toutefois, au delà du premier constat, il semble bien que l'on ait quelque peu idéalisé le parrainage comme outil de lutte contre les discriminations ». L'objectif d'emploi prime sur l'objectif anti-discrimination ; les moyens financiers sont insuffisants, le recrutement et la fidélisation des parrains apparaissent comme difficiles. De plus on observe un glissement vers un suivi individualisé et un travail de mise à la norme, afin que l'attitude des jeunes s'adapte à la demande des entreprises aux dépens d'une véritable médiation entre monde du travail et immigrés. L'aide aux victimes prime sur le démantèlement des mécanismes de discrimination (Van de Walle 2003).

les victimes indiquent que le fait d'être naturalisées ne les protège pas contre les discriminations à l'embauche et au travail⁷¹.

6.5 L'information comme prise de conscience et la formation à l'action

Voici deux champs d'action majeurs, les deux leviers par lesquels on peut influencer les mentalités et les comportements. Si tous nos interlocuteurs les considèrent comme les outils principaux dont il convient de se servir pour améliorer la situation, ils ne développent pas, lors des entretiens, des considérations particulières sur ces instruments.

Cependant quelques indications ponctuelles intéressantes sont à relever. Un expert en particulier affirme avec force que les premiers acteurs à sensibiliser sont les syndicats : ceux-ci ont bien trop souvent une compréhension réductrice de leur rôle comme étant lié surtout aux questions salariales et perdent de vue des enjeux de société, alors qu'en tant que représentants de salariés, y compris immigrés, ils pourraient jouer un rôle majeur. Cette observation est très intéressante dans la mesure où elle identifie un domaine de sensibilisation stratégique : les syndicats en effet sont tout à la fois des employeurs par rapport à leurs propres salariés et, en même temps, les porte-parole des revendications des salariés auprès des employeurs et des pouvoirs publics. Une réflexion sur la manière dont sont représentés les migrants à l'intérieur des structures syndicales semble à certains comme indispensable et urgente.

Le deuxième groupe cible indiqué par nos interlocuteurs est constitué par les chefs du personnel et des ressources humaines. Ces personnes-clefs dans l'entreprise ne sont pas les interlocuteurs habituels des syndicats. Il faut donc imaginer des canaux spécifiques de contact et sensibilisation probablement via les associations professionnelles. Les structures de formation des maîtres professionnels pourraient également représenter des canaux privilégiés.

Finalement, les remarques des experts interrogés ont pointé l'épineuse question du financement des initiatives d'information et de formation. Certains se tournent à cet égard du côté du SECO, responsable de la politique du marché de l'emploi. Les fonds dont dispose le SECO au titre de la formation pourraient utilement être mobilisés non seulement pour la requalification des salariés au chômage (y compris les migrants) mais pour sensibiliser les

employeurs à la question de la discrimination à l'embauche et pour promouvoir une pratique équitable de recrutement.

⁷¹ Cette observation de terrain est cohérente avec les résultats de l'analyse du recensement, citée au § 5.1.2.

7 Conclusion

La discrimination à l'embauche des migrants constitue un défi inédit pour la société suisse. Elle est fonctionnelle à la segmentation du marché du travail et de la société et à l'origine des phénomènes de mobilité sociale des groupes établis de longue date, qu'ils soient autochtones (Hoffmann-Nowotny 1973) ou immigrés de longue date (Bolzman et al. 2003); de ce point de vue elle représente une réalité consolidée dans le contexte de ce pays d'immigration. Cependant elle présente aujourd'hui des traits qui la singularisent par rapport au passé.

Les migrants des vagues précédentes avaient assurément connu une position sous-privilegiée sur le marché de l'emploi; dans leur cas, toutefois, il s'agissait de ce que Wrench appelle la « discrimination opportuniste » (2002) en la distinguant des autres formes de discrimination. Dans ce cas, le traitement différentiel de groupes minoritaires est dû à leur faible position dans la société et dans le marché de l'emploi. Cette forme de discrimination ne va pas de pair avec des barrières à l'embauche; au contraire, ces immigrés sont les bienvenus dans les entreprises en raison de leur docilité – par exemple, les saisonniers en Suisse. Essentiellement liée à leur statut, cette forme de discrimination pouvait être vue comme temporaire, destinée à être levée une fois les migrants stabilisés.

La discrimination aujourd'hui frappe des groupes définis de manière « ethnicisante »: elle est donc destinée à perdurer en dépit de l'installation définitive de ces groupes dans le pays; elle se manifeste, entre autres, par des barrières à l'embauche et présente des caractères susceptibles de l'inscrire durablement dans la réalité suisse. Si cette analyse est correcte, alors il devient d'autant plus urgent de réfléchir aux possibilités d'action.

La comparaison entre les moyens de lutte anti-discrimination éprouvés dans divers pays et le dispositif légal en Suisse indique que celui-ci présente des failles importantes, visibles avant tout dans l'absence d'une norme de droit civil bannissant expressément la discrimination, notamment dans le monde du travail. Les entretiens avec des interlocuteurs privilégiés visaient à identifier les pistes possibles *hic et nunc* d'une action volontariste contre les discriminations. Quel accueil est fait aux modalités d'une action anti-discrimination qui constituent des standards ailleurs: quelles priorités apparaissent comme les plus adaptées à la situation helvétique? Comment lancer un débat sur les discriminations dans ce pays?

Nos interlocuteurs, issus de milieux fort différents (économie, syndicat, administration publique), ont des opinions différentes quant à l'existence même des discriminations à l'embauche, que certains hésitent à reconnaître.

De plus, ils divergent quant aux mesures à mettre en œuvre: d'aucuns préfèrent des actions symboliques et relativement peu contraignantes alors que d'autres misent d'emblée sur des actions efficaces à mettre en œuvre immédiatement.

Le constat général est que les mesures les mieux acceptées ne comportent pas de changements radicaux par rapport aux pratiques traditionnelles et ne modifient pas en profondeur l'environnement institutionnel des entreprises, publiques et privées. On peut utilement situer les priorités identifiées sur la typologie des niveaux d'action des mesures anti-discrimination, établie par Wrench (2002), qui en compte six :

1. former les immigrés
2. faire des concessions sur le plan des pratiques culturelles
3. mettre en question les attitudes racistes
4. lutter contre les discriminations avec des mesures de prévention
5. adopter des politiques d'opportunités égales avec des actions positives
6. introduire le management de la diversité (*diversity management*).

Or, à en juger par nos entretiens, les mesures les mieux acceptées aujourd'hui se situent exclusivement aux deux premiers niveaux: la formation des migrants, champ traditionnel d'activité est unanimement reconnu comme un instrument valable aussi dans la lutte contre les discriminations. Par ailleurs, la plupart de nos interlocuteurs se déclare prête à quelques aménagements internes à l'entreprise, dans le but de satisfaire des besoins culturels et religieux de groupes minoritaires.

La formation destinée aux membres des groupes majoritaires, visant à accélérer une prise de conscience des enjeux majeurs liés à la discrimination dans le monde du travail demeure à ce jour guère prise en considération. Ce tournant – une formation non seulement pour les migrants mais aussi pour les majoritaires – apparaît cependant comme une étape déjà relativement mûre : dans certains secteurs d'activité et notamment dans les services publics destinés à satisfaire les besoins de toute la population résidente, la nécessité de développer les compétences interculturelles a stimulé une réflexion, un certain savoir-faire et une offre de formation relativement importante pour les membres des groupes majoritaires, sur laquelle on pourrait tabler.

Il s'agit alors de prendre conscience que la diversité n'est pas seulement imputable aux usagers des services, n'est pas externe à l'entreprise mais qu'elle concerne directement l'entreprise elle-même, la production de services et de biens. L'étude sur l'intégration sur le lieu de travail (Dahinden et al. 2004) indique l'urgence d'une action dans ce sens. Cette action ne doit pas viser les « Suisses » mais tous ceux qui – d'origine suisse ou immigrée – se

trouvent aujourd'hui en position majoritaire face à d'autres groupes « minorisés ».

La formation pourrait s'attaquer à modifier les attitudes (point 3 dans la typologie de Wrench) par le biais de campagnes de sensibilisation et d'information. Cette action serait d'autant plus adéquate que l'on estime que les barrières au changement proviennent en premier lieu des préjugés des personnes en position majoritaire. Relevons qu'aucune suggestion allant dans ce sens n'a été récoltée lors de nos entretiens.

Par contre une intervention anti-discrimination (point 5 dans la typologie de Wrench) par le biais d'une action visant les comportements semble d'ores et déjà assurée du soutien de milieux divers, à en juger par nos entretiens : on pense ici à l'introduction de procédures équitables de sélection du personnel. La formation pourrait accompagner l'élaboration et la diffusion d'une sorte de check-list donnant des indications pour une routine d'embauche exempte de discrimination. Parmi les actions positives, seul le *mentoring* a réuni à ce jour un large consensus parmi nos interlocuteurs. Le *diversity management*, quant à lui, n'est pas perçu par nos interlocuteurs comme un outil pertinent dans la lutte contre les discriminations à l'embauche.

L'ordre des priorités se trouve inversé par rapport au schéma initialement proposé à nos interlocuteurs : mais cet ordre n'est ni calqué sur une logique chronologique ni inéluctable. L'hésitation à laquelle se heurtent les mesures de type législatif est probablement en premier lieu le reflet de la faible prise de conscience du problème que représente la discrimination en Suisse ; elle tient également au caractère contraignant de ces dispositifs qui est particulièrement mal supporté dans certains milieux. Relevons que si l'utilité des mesures législatives est unanimement indiquée comme essentielle dans la littérature sur les discriminations, elle demeure l'aboutissement d'une démarche sociale et démocratique⁷². Un travail de longue haleine attend les acteurs sociaux sensibles aux enjeux de la discrimination à l'embauche pour accompagner cette démarche.

Ces priorités reflètent l'état actuel du débat public sur la question des discriminations notamment à l'embauche, par ailleurs susceptible d'évolution. Les temps sont mûrs pour lancer un large débat public en Suisse dont les buts

⁷² Certains auteurs, au terme d'une évaluation, estiment que, bien que nécessaires, les mesures législatives sont insuffisantes à elles seules à combattre efficacement le racisme, puisqu'elles aboutissent généralement à produire un racisme plus subtil (subtle) latent, voire sont accompagnées par une augmentation importante de discrimination indirecte, institutionnelle ou non-intentionnelle (Taylor et al. 1997:3).

sont l'évaluation sociale de la discrimination à l'embauche et de ses conséquences en termes de cohésion sociale ainsi que la définition d'une politique (ou d'une absence de politique) à l'égard de la discrimination.

Update 2005

En reprenant le texte deux ans plus tard, force est de constater qu'il y a désormais une certaine prise de conscience d'un problème de discrimination en Suisse. Nombre d'études et des publications sont venues confirmer, chacune à sa manière, que, malheureusement, la Suisse n'était pas une exception, un *Sonderfall*, en Europe quant à pratiques discriminatoires à l'égard des jeunes issus de la migration, notamment dans le monde du travail.

En revanche, la Suisse, qui n'est pas portée par l'impulsion des directives européennes de 2000 bannissant les discriminations notamment au travail, hésite à prendre conscience de la nécessité d'une action anti-discrimination. Le sort réservé à l'interpellation au Conseil fédéral de la conseillère nationale Mme Cécile Bühlmann en juin 2003 le démontre. La députée demande au Conseil fédéral quelle évaluation on pouvait faire des efforts visant à l'égalité des chances dans le monde du travail grâce à des mesures décidées dans le cadre de la concertation sociale. «Quels sont les effets - dans les entreprises et entre les partenaires sociaux - d'instruments tels que les codes de conduite, les accords d'entreprise, les conventions collectives de travail et la gestion de la diversité? ». Mais elle s'enquiert également de la disponibilité à envisager des instruments légaux de lutte contre les discriminations. «Pour lutter contre la discrimination dont sont victimes les femmes sur le marché du travail, on a édicté la loi sur l'égalité. Que pense le Conseil fédéral d'une réglementation légale contre la discrimination raciale? Si des mesures légales se révélaient nécessaires, faudrait-il édicter une nouvelle loi ou simplement compléter la loi sur l'égalité? »⁷³.

A peine trois mois plus tard le Conseil fédéral répond à l'interpellation en déclarant partager et appuyer les efforts consentis dans le cadre de la concertation sociale (accords d'entreprise, conventions collectives, *Diversity Management* et autres instruments comparables), dans la mesure où les mesures sont librement consenties par les partenaires sociaux. En revanche, le Conseil fédéral estime suffisant l'arsenal juridique en place en Suisse notamment en ce qui concerne la protection du travailleur. Il se déclare toutefois attentif à l'évolution européenne en la matière. «Le Conseil fédéral

⁷³ 03.3372 - Interpellation. Discrimination raciale dans le monde du travail. http://www.parlament.ch/afs/data/f/gesch/2003/f_gesch_20033372.htm

entend suivre l'évolution des choses avec attention et examiner leurs répercussions sur la Suisse, en particulier sur l'économie suisse, afin de pouvoir prendre les mesures nécessaires en temps utile ».

La balle est donc renvoyée dans le camp de la société civile. Observons qu'à ce niveau, les initiatives se multiplient : nombre de grandes entreprises (ex. Novartis, Migros, Hôpitaux cantonaux pour ne citer que quelques unes) pratiquent le *Diversity management*, reconnaissant par là même la nécessité d'une thématique spécifique de la question du traitement de la différence sur les lieux de travail. Des centres de formation privés, mais aussi des Hautes écoles spécialisées⁷⁴ proposent des formations à la « Fairness »⁷⁵.

A l'échelle politique, la nouveauté vient de l'échelon sub-national : les cantons de Bâle-ville et Bâle-campagne mentionnent explicitement dans leur projet de loi sur l'intégration 2004 que le canton prévient et lutte contre toutes les formes de discrimination. Ces cantons prônent également l'ouverture des institutions aux migrants, notamment en adoptant le principe d'une homologation entre prestataires et bénéficiaires de services publics, un principe qui concrètement comporte le renversement de la perspective sur laquelle se fondent les discriminations à l'embauche.

L'ouverture des institutions dans cette logique ne veut plus dire « simplement » accès égalitaire des migrants aux prestations de service de l'Etat ; elle comporte plutôt l'implication des migrants dans l'élaboration et la fourniture des services de l'Etat à l'ensemble de la population, en ouvrant en d'autres termes les emplois publics aux personnes issues de la migration. C'est la question que la Commission fédérale des étrangers propulse sur le devant de la scène de l'intégration en cette fin 2005 avec sa journée nationale (CFE 2005).

La définition d'une politique à l'égard de la discrimination se fait progressivement aussi bien par « le haut » (via des instruments légaux) que par « le bas » (via des pratiques à divers échelons sociaux) qui inscrivent progressivement dans la conscience collective l'exigence de l'égalité pour le bon fonctionnement de notre société pluraliste.

⁷⁴ ex. HES Solothurn en juin 2005, bien que prioritairement sur la question Gender.

⁷⁵ http://www.ncbi.ch/prog_fairnessangebote.html

8 Bibliographie

1991. "ILO Standards and action for the elimination of discrimination and the promotion of equality of opportunity in employment." in *International Labour Standards Department, Equality of Rights Branch. Egalité/1990/D.1*, edited by ILO. Geneva.
- Abell, J.Paul, A.E. Havelaar et M.M. Dankoor (1997). *The Documentation and Evaluation of Anti-discrimination Training Activities in the Netherlands*. Geneva: ILO.
- Antille, Gabrielle, Beat Burgenmeier et Yves Flückiger (1997). *L'économie suisse au futur. Une réforme en trois piliers*. Lausanne: Réalités sociales.
- Arriijn, Peter, Serge Feld et André Nayer (1999). *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*. Geneva: ILO.
- Bataille, Philippe (1997). *Le racisme au travail*. Paris: Ed. la découverte.
- Belorgey, Jean-Michel (1999). *Lutter contre les discriminations*. Paris: Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.
- Bendick, M., M.L. Egan et S. Lofhejelm (1999). *The Documentation and Evaluation of Antidiscrimination Training in the United States*. Geneva: ILO.
- Böhning, W. R. et Roger Zegers de Beijl (1995). *The integration of migrant workers in the labour market - Policies and their impact*. Geneva: ILO.
- Bolzman, Claudio, Rosita Fibbi et Marie Vial (2003). *"Secondas - Secondos": le processus d'intégration des jeunes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse*. Zurich: Seismo.
- Bovenkerk, Frank (1992). *A Manual for International Comparative Research on Discrimination on the Grounds of "Race" and Ethnic Origin*. Geneva: ILO.
- Bovenkerk, Frank et al. (1995). *Discrimination Against Migrant Workers and Ethnic Minorities in Access to Employment in the Netherlands*. Geneva: ILO.
- Cassese, Antonio (1988). *I diritti umani nel mondo contemporaneo*. Roma, Bari: Laterza.
- Castelin-Kinet, F. et al. (1998). *Pratiques de formations antidiscriminatoires en Belgique*. Geneva: ILO.
- CFE (2005). "Ouverture." *Terra cognita*, (7): 118.
- CFR (2002). "Rassismusbekämpfung international." *Tangram*, (12): 88.
- Costa-Lascoux, Jacqueline (1995). "La lutte contre le racisme en Europe: les instruments internationaux." *Revue européenne des migrations internationales*, 11(3): 205-219.

Council of Europe (2000). *Protocol No.12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*. Rome.

Dahinden, Janine et al. (2004). *Integration am Arbeitsplatz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

de Coulon, Augustin et al. (2003). "Analyse des différences de salaires entre la population suisse et étrangère", dans Wicker, Hans Rudolph, Rosita Fibbi et Werner Haug (éd.), *Les migrations et la Suisse. Résultats du PNR "Migrations et relations interculturelles"*. Zurich: Seismo, p. 263-289.

De Rudder, Véronique (1984). "La cohabitation pluri-ethnique." *Espaces et Sociétés*, (45).

De Rudder, Véronique, Christian Poiret et François Vour'h (2000). *L'inégalité raciste*. Paris: PUF.

De Rudder, Véronique, Maryse Tripiet et François Vour'h (1994). *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*. Paris: Urms.

Délégation interministérielle à la Ville (DIV) (2000). *Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail*. Paris: DIV, DPM, DGEFP, FAS.

Eckmann, Monique et Michèle Fleury (2005). *Racisme(s) et citoyenneté. Un outil pour la réflexion et l'action*. Genève: IES éditions.

Eckmann, Monique et al. (2001). *De la parole des victimes à l'action contre le racisme*. Genève: IES Editions.

ECRI (2003). *Third report on Switzerland*. Strasbourg: Council of Europe: 1-29.

Edwards, John (1995). *When Race Counts. The Morality of Racial Preference in Britain and America*. London, New York.

Efionayi-Mäder, Denise, Milena Chimienti et Sandro Cattacin (2001). *Evaluation du programme cadre Ecoles et Santé*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Egger, Theres, Tobias Bauer et Kilian Künzi (2003). *Un monde de travail sans discrimination*. Berne: Bureau BASS, Service de lutte contre le racisme.

Feagin, Joe R. (2003). "Mythes et réalités de l' "Affirmative action" aux Etats-Unis." *Hommes et Migrations*, (1245): 29-41.

Fibbi, Rosita (2003). "Postface", dans Wicker, Hans Rudolph, Rosita Fibbi et Werner Haug (éd.), *Les migrations et la Suisse. Résultats du PNR "Migrations et relations interculturelles"*. Zürich: Seismo, p. 549-557.

Fibbi, Rosita et Sandro Cattacin (2003). "La politique migratoire, réalités et paradoxes", dans *Migration-Intégration: se comprendre pour vivre ensemble. Actes du Colloque du 10-12 mars 2003*. Genève: Hospice Général., p. 33-46.

Fibbi, Rosita, Bülent Kaya et Etienne Piguët (2003a). *Le passeport ou le diplôme? Etude des discriminations à l'embauche des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail suisse*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Fibbi, Rosita, Bülent Kaya et Etienne Piguët (2003b). *Le passeport ou le diplôme? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population.

Fibbi, Rosita, Mathias Lerch et Philippe Wanner (2005). *L'intégration des populations issues de l'immigration en Suisse: personnes naturalisés et deuxième génération*. Neuchâtel: Office fédéral de statistique.

Fibbi, Rosita et Philippe Wanner (2004). "Migration entre démographie et démocratie", dans Suter, Christian et Dominique Joye (éd.), *Rapport sociale 2004*. Zurich: Seismo.

Flückiger, Yves (2001). *Segmentation et discrimination sur le marché du travail en Suisse*. Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique en Suisse sur le marché du travail. racisme, Commission fédérale contre le. Berne, 16 janvier 2001.

Forbes, Jan (1995). "Institutionalising Anti-Discrimination in Europe", dans Hergreaves, Alec G. et Jeremy Leana (éd.), *Racism, Ethnicity and Politics in Contemporary Europe*. Aldershot: Elgar.

Geiser, Thomas (2001). *Diskriminierung am Arbeitsplatz. Die Rechtslage in der Schweiz*. Les discriminations liées à l'origine nationale ou ethnique sur le marché du travail en Suisse: quelle réalité? quels remèdes? Université de Berne: 1-15.

Goldberg, Andreas, Dora Mourinho et Ursula Kulke (1996). *Labour Market Discrimination Against Foreign Workers in Germany*. Geneva: ILO.

Graham, Mark et Marita Soiminen (1999). "A model for Immigrants? The Swedish corporate model and the prevention of ethnic discrimination." *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 24(3): 523-539.

Gregory, Jeanne (1992). "Die Ergebnisse der Gesetzgebung zu Equal Opportunities", dans *Rassismus und Migration in Europa*. Hamburg: Argument Verlag, p. 451-468.

Haeberlin, Urs, Christian Imdorf et Winfried Kronig (2004). *Von der Schule in die Berufslehre. Untersuchungen zu Benachteiligung von ausländischen und von weiblichen Jugendlichen bei der Lehrstellensuche*. Bern: Haupt Verlag.

Hansen, N.-E. et I. McClure (1998). *Protecting Migrants and Ethnic Minorities from Discrimination in Employment. The Danish Experience*. Geneva: ILO.

Hausammann, Christina (2002). "Die Geltung der Diskriminierungsverbots in der Schweiz." *Tangram*, 12: 34-38.

Haut Conseil à l'Intégration (1998). *Lutte contre les discriminations: faire respecter le principe d'égalité. Rapport au Premier Ministre*. Paris: La Documentation française.

Hoffmann-Nowotny, Hans-Joachim (1973). *Soziologie des Fremdarbeitersproblems*. Stuttgart: Enke.

ILO (1998). *A Manual on Achieving Equality for Migrant and Ethnic Minority Workers*. Geneva: ILO.

Kamm, Martina et Sandro Cattacin (2001). *Hilfe für Opfer rassistischer Diskriminierung*. Neuchâtel: Swiss Forum for Migration and Population Studies.

Kulke, Ursula (1996). *Antidiskriminierungsgesetzgebung zum Schutz der Migranten. Erforderlichkeit und ein Gesetzesvorschlag für Deutschland*. Geneva: ILO.

Levy, René (1998). "Annäherung an eine Dauerbeobachtung von Rassismus und Diskriminierung in der Schweiz." *Tangram*, (4): 9-15.

Mahnig, Hans (1998a). "Culture politique" contre "facteurs socio-économiques" ou pourquoi la Suisse n'a-t-elle pas de politique d'intégration? Congrès annuel de l'ASSP. Baltsthal: 1-16.

Mahnig, Hans (1998b). *Integrationspolitik in Grossbritannien, Frankreich, Deutschland und den Niederlanden*. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations.

McCrudden, Christopher, David -J. Smith et Colin Brown (1991). *Racial Justice at Work*. London: Policy Study Institute.

Meyer, Thomas (2000). "Wie weiter nach der Schule? Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben (TREE): Längsschnittuntersuchung Jugendlicher in der Schweiz unter besonderer Berücksichtigung von frühzeitigem Ausbildungsabbruch." *NFP43 4043-058357*.

Meyer, Thomas (2004). "Wie weiter nach der Schule? Längsschnittliche Untersuchung von nachobligatorischen Ausbildungs- und Erwerbsverläufen in der Schweiz", dans Chaponnière, Martine et al. (éd.), *Forum Bildung und Beschäftigung*. Zürich: Verlag Rüegger.

Prada, Angel M. et al. (1996). *Labour Market Discrimination Against Migrant Workers in Spain*. Geneva: ILO.

Rebzani, Mohammed (2000). "Discrimination ethnique à l'embauche des jeunes: une analyse psychosociale." *Revue européenne des migrations internationales*, 16(3): 29-52.

Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt (1999). *Leitbild und Handlungskonzept des Regierungsrates zur Integrationspolitik des Kantons Basel-Stadt*. Basel: Polizei- und Militärdepartement des Kantons Basel-Stadt.

Richard, Jean-Luc (2000). "Une approche de la discrimination sur le marché du travail. Les adultes issus de l'immigration étrangère en France." *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 16(3): 53-83.

Schulte, Axel (1994). "Antidiskriminierungspolitik in westeuropäischen Staaten", dans Heinelt, Hubert (éd.), *Zuwanderungspolitik in Europa. Nationale Politiken, Gemeinsamkeiten und Unterschiede*. Opladen, p. 123-161.

Schweizerischer Arbeitgeberverband (1997). *Lohnleichheit gewährleisten. Ein Leitfadens zur Vermeidung von Lohndiskriminierung*. Zürich: Schweizerischer Arbeitgeber-Verband.

SDES (1999). *L'intégration professionnelle des personnes handicapées. Jeter des ponts entre employeurs et personnes handicapées*. Zurich: Union patronale suisse, Société pour le développement de l'économie suisse.

Simon, Patrick (2000). *Les discriminations ethniques dans la société française*. Paris: Institut des hautes études de la sécurité intérieure.

Smeester, B. et A. Nayer (1999). *Approche juridique de la discrimination à l'accès à l'emploi en Belgique en raison de l'origine étrangère*. Geneva: ILO.

Spénlé, Christoph (2002). "Wendepunkt in der Geschichte der Menschenrechte." *Tangram*, 12: 27-33.

Taran, Patrick (2000). *Approaches to promote equality: a compendium of measures*. Geneva: ILO.

Taylor, Paul, Diana Powell et John Wrench (1997). *The Evaluation of Antidiscrimination Training Activities in the UK*. Geneva: ILO.

Thomas, D.A. et L. J Ely (1996). "Making differences matter: A new paradigm for managing diversity." *Harvard Business Review*, (74): 79-91.

Tilly, Charles (1978). *From Mobilization to Revolution*. New York: Random House.

Tribalat, Michèle (1995). *Faire France. Une enquête sur les immigrés et leurs enfants*. Paris: La Découverte/Essai.

UPS, USAM, SEC, ASC, (2003). *Recommandation relative aux conditions de travail des employés*. Berne.

USS (2003). *Le monde du travail et l'intégration, un dialogue européen*. Berne: Union Syndicale Suisse.

Van de Walle, Isabelle (2003). "Le parrainage comme outil de politique publique d'accès à l'emploi et de lutte contre les discriminations." *Migration études*, (112): 1-12.

Van Suntum, Ulrich et Dirk Schlotböller (2002). *Arbeitsmarktintegration von Zuwanderer*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Ventura, C. (1995). *From Outlawing Discrimination to Promoting Equality: Canada's Experience with Antidiscrimination Legislation*. Geneva: ILO.

Vuori, K. (1997). *Antidiscrimination Training Activities in Finland*. Geneva: ILO.

Vuori, K. et R. Zegers de Beijl (1996). *Protecting (Im)migrants and Ethnic Minorities from Discrimination in Employment. Finnish and Swedish Experiences*. Geneva: ILO.

Wicker, Hans-Rudolf et Pascale Steiner (1999). "Einbürgerungen auf der Ebene der Gemeinden." *FNRS Programme prioritaire Demain la Suisse*, recherche en cours.

Wieviorka, Michel (1996). "Racisme, racialisation et ethnicisation en France." *Hommes et migrations*, (1195): 27-33.

Wrench, J. (2002). *Diversity Management. Discrimination and Ethnic Minorities in Europe. Clarification, Critics and Research Agenda*.

Wrench, John (1997). *Compendium européen des bonnes pratiques pour la prévention du racisme sur le lieu de travail*. Luxembourg: Office des publications des Communautés européennes.

Wrench, John et Tariq Modood (2000). *The Effectiveness of Employment Equality Policies in Relation to Immigrants and Ethnic Minorities in the UK*. Geneva: ILO: 1-94.

Wrench, John, Andrea Rea et Nouria Ouali (éd.) (1999). *Migrants, Ethnic Minorities and Labour Market. Integration and Exclusion in Europe*. Houndsmills: Macmillan Press Ltd.

Wrench, John et Paul Taylor (1993). *A research manual on the evaluation of anti-discrimination training activities*. Geneva: ILO.

Zegers de Beijl, Roger (1995). "Labour market integration and legislative measures to combat discrimination against migrant workers", dans Böhning, W. R. et Roger Zegers de Beijl (éd.), *The integration of migrant workers in the labour market - Policies and their impact*. Geneva: ILO International Migration Papers No. 8.

Zegers de Beijl, Roger (2000). *Documenting discrimination against migrants workers in the labour market. A comparative study of four European countries*. Geneva: ILO.

9 Annexes

9.1 Annexe 1 : Démarche méthodologique

L'étude vise à dresser un inventaire des mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche ; elle se fonde sur l'expérience et les acquis des pays qui ont déjà été confrontés avec ces problèmes, afin de fournir au travers de ces expériences et leur évaluation une contribution au débat social et politique en Suisse. Pour remplir ce mandat nous avons procédé en trois étapes, distinctes sur le plan méthodologique. Notre démarche en étapes successives a permis une accumulation progressive de connaissances et un affinement de l'analyse.

En premier lieu, nous avons effectué l'analyse de la littérature internationale pour retracer, dans les grandes lignes, les contours du problème des discriminations à l'embauche et les approches en termes de solutions. La littérature sur ce sujet est assez vaste: les pays de langue anglaise, Royaume-Uni et Etats-Unis ont une longue tradition d'élaboration sur cette épineuse question qui concerne des minorités « visibles » possédant la qualité de citoyens. Dans ces pays donc, ces thèmes ont été inscrits dans l'agenda politique depuis les années soixante déjà et les pouvoirs publics ont adopté divers types de mesures pour prévenir et endiguer les discriminations.

Successivement d'autres pays ont été confrontés au même défi, une fois que les populations d'origine immigrée se sont stabilisées. Le fait que les populations concernées par les discriminations n'étaient pas d'emblée censées vivre durablement dans les pays d'immigration a pu faire croire à un phénomène transitoire et a sans doute retardé la prise de conscience des éventuelles entorses au principe d'égalité. De plus le fait que ces groupes ne possédaient pas, dans leur grande majorité, la qualité de citoyens a probablement influencé la mise sur agenda politique de cette question. Au cours des années 90 cependant les discriminations dans le monde du travail aux dépens des populations d'origine immigrée sont progressivement apparues comme un frein puissant à la dynamique de leur intégration à long terme, s'étirant sur plusieurs générations. De plus le nombre de personnes titulaires de la nationalité du pays d'immigration a lentement augmenté. Ceci a incité de nombreux pays à une plus grande attention à cette question, à vouloir connaître de manière plus approfondie les dimensions des discriminations, voire à adopter des mesures de lutte contre ces discriminations.

C'est dans ce contexte que l'Organisation internationale du travail (OIT) a promu au début des années quatre-vingt-dix une série d'études dans plusieurs pays européens visant à vérifier l'existence des barrières à l'embauche des jeunes d'origine immigrée ainsi qu'à dresser un bilan de l'action volontariste entreprise par ces pays en vue de contrecarrer ces développements. Pour ce rapport, nous avons ainsi pu puiser essentiellement dans cette littérature

internationale qui non seulement répertorie toutes les mesures adoptées mais, de plus, dresse un bilan comparatif des diverses approches utilisées dans les différents pays et fournit de précieuses indications d'action.

En deuxième lieu, nous avons analysé la littérature juridique pour explorer dans quelle mesure le principe de non-discrimination était inscrit dans l'ordre juridique suisse, que ce soit via l'adhésion à des conventions internationales et/ou par le biais de la législation nationale : le but de cet exercice était de poser un diagnostic sur l'état du dispositif légal au regard des indications fournies par la littérature internationale. Nos compétences juridiques étant limitées, nous nous sommes appuyés sur les constats et considérations auxquelles parviennent des spécialistes de la matière, ainsi que sur les conclusions tirées par des instances internationales lors de l'examen des dispositions suisses (cf. rapport ECRI sur la Suisse).

En troisième lieu il nous a paru indispensable d'analyser quel accueil ces indications, élaborées dans d'autres contextes et réunies lors des deux premières étapes de ce travail, étaient susceptibles de trouver en Suisse. Sur le plan méthodologique, cela a impliqué la conduite d'entretiens semi-structurés⁷⁶ avec des observateurs privilégiés du monde du travail : la liste des 10 personnes contactées figure en annexe 2.

Il s'agit de divers représentants des partenaires sociaux (Union patronale suisse, Union suisse des arts et métiers, Union syndicale suisse, Travail.Suisse), des Offices fédéraux responsables de la mise en œuvre des mesures relatives au marché du travail (SECO) et de validation des qualifications (OFST/BBT), de la Déléguee aux étrangers dans un canton (GE) où la question des barrières à l'accès à l'emploi était à l'ordre du jour ainsi que de personnes professionnellement engagées dans les programmes de promotion professionnelle des femmes au niveau cantonal (Bureau de l'égalité) et dans la lutte contre les discriminations au niveau fédéral.

Dans le choix de ces personnes nous n'avons pas privilégié la connaissance de la situation dans d'autres pays européens ni de la littérature internationale ; nous avons visé avant tout la représentation d'une palette aussi large que possible de milieux concernés. Les opinions ainsi réunies reflètent des sensibilités différentes quant au problème des barrières à l'accès à l'emploi et fournissent des indications sur le climat politique qui prévaut en Suisse quant à une action pour les contrecarrer. De plus, ces réponses dévoilent le niveau de connaissance et la perception des divers dispositifs proposés, livrant une

information précieuse, quoi qu'indirecte, quant à la faisabilité de la mise en œuvre des diverses mesures dans un futur immédiat.

Tableau 2 : Questions et méthodes

Questions	Méthodes
Inventaire des mesures possibles	Analyse de la littérature internationale
Cadre juridique suisse	Analyse de littérature juridique suisse
Connaissance des mesures préconisées au niveau international et appréciation de leur acceptabilité	Entretiens avec des représentants des milieux concernés par les questions du marché du travail

⁷⁶ Cf. Annexe 3 pour le guide d'entretien.

9.2 Annexe 2 : Liste des expert(e)s interviewé(e)s

Vania Alleva, Syndicat Bâtiment et Industrie

Nathalie Erard, SECO, Berne, Berne

Daniel Hefti, Union patronale suisse/ Schw. Arbeitgeberverband, Zurich

Ursula Hirt, Office fédéral de la science et la technologie (OFST/BBT)

Rudolph Horber, Union Suisse des Arts et Métiers (USAM/SGV), Berne

Heidy Huber, Déléguée à l'intégration, Canton de Genève

Claudia Kaufmann, ancienne secrétaire générale Dépt. Fédéral de l'Intérieur

Nathalie Kocherhans, SECO, Berne

Maria Roth-Bernasconi, Bureau de l'égalité, Genève

Denis Torche, Travail.suisse, Berne

9.3 Annexe 3 : Guide d'entretien

Rosita Fibbi

**Mesures de lutte contre les
discriminations à l'embauche**

GUIDE D'ENTRETIEN

Neuchâtel, 2003

La mise à niveau du cadre légal : quel diagnostic ? Quelles priorités ?

1. Que peut-on apprendre de l'expérience de la lutte contre la discrimination faite aux femmes qui soit utile pour la lutte semblable contre les discriminations à l'égard des étrangers ? Dans quelle mesure le débat suisse autour de la lutte contre les discriminations subies par les femmes peut être mis à profit pour ouvrir la discussion autour de celles dont sont victimes les migrants ?

2. L'analyse des expériences et des moyens adéquats de lutte contre les discriminations montre que l'approbation d'une loi anti-discrimination et la création d'une autorité indépendante sont les instruments principaux d'une lutte susceptible de franchir un seuil significatif d'efficacité (cf. loi sur l'égalité homme - femme et bureau fédérale de l'égalité). Dès lors,

- Considérez-vous vraisemblable dans un proche avenir l'introduction en Suisse d'une loi anti-discrimination à l'égard des migrants (en raison de l'origine et de la nationalité), selon les caractéristiques optimales esquissées dans ce document (Code civil, renversement de la charge de la preuve, etc...)?

- Quels aspects partiels du cadre légal optimal esquissé ci-dessus vous paraissent-ils les plus faciles à introduire en Suisse ?

3. La Suisse connaît-elle des autorités indépendantes dans d'autres domaines, (égalité hommes - femmes, média, protection des données, concurrence, etc.) dont on pourrait s'inspirer pour la mise au point d'un dispositif dans le domaine de la lutte contre les discriminations ? quel est à votre avis le bilan des activités de ces institutions ?

Considérez-vous utile l'institution d'une autorité indépendante pour la mise en œuvre des mesures anti-discrimination à l'égard des migrants ? Considérez-vous réaliste de proposer son institution ?

- À votre avis, cet organe devrait-il se spécialiser dans la lutte contre les discriminations des migrants ou devrait-il être compétent aussi pour d'autres types de discriminations, voire pour tous (cf. « approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes » prônée par le Conseil de l'Europe en 1998, qui combine les analyses relatives aux discriminations en raison du sexe avec celles relatives à la race- nationalité/ origine ethnique- nationale) ?

- Le mandat d'une institution existante dans le domaine des migrations (CFR, Service de lutte contre le racisme ou autre) pourrait-il être étendu jusqu'à

atteindre, peu ou prou, le profil d'un organe indépendant avec le pouvoir d'initiative et d'investigation, tel qu'esquissé dans ce document ?

- De quels pouvoirs faudrait-il que cet organe soit doté (décision, investigation, sanction, réglementation) ? Cet organe devrait-il pouvoir agir en justice en cas de discrimination (pouvoir de porter plainte, de saisir le Parquet, de se porter partie civile devant les juridictions pénales) ? Qui devrait pouvoir saisir cet organe, tout un chacun ou des intermédiaires expressément autorisés (filtrage afin de garantir plus d'efficacité)?

En somme, quelles sont à votre avis les priorités d'une action sur le plan législatif ?

Qu'est ce qui vous paraît réaliste ?

Les possibilités quant aux mesures volontaires

Est-il possible actuellement de réunir en Suisse l'information nécessaire aux audits ponctuels ou aux suivis ethniques répétés, par entreprise et/ou par branche sur une base régulière (cf. ESPA) ? Quelle instance devrait être sollicitée à cet effet ? Y a-t-il des barrières légales à la récolte de cette information ? Est-ce que les dangers inhérents à la fabrication de catégories figées vous paraissent prépondérants par rapport à l'intérêt de la documentation précise des éventuelles discriminations ?

- La conditionnalité dans l'accès aux marchés publics est-elle un instrument adéquat pour favoriser l'égalité de traitement ? Que pensez-vous de cet outil ? Connaît-on déjà à d'autres niveaux en Suisse la conditionnalité dans l'accès aux marchés publics ? Quelle évaluation peut-on faire d'un pareil instrument ?

Une approche passant par des mesures positives vous paraît-elle viable en Suisse ?

Les mesures proactives devraient-elles être volontaires ou obligatoires ?

Lesquelles, parmi les propositions avancées au titre de mesures proactives, vous paraissent-elles le plus facilement réalisables ? Lesquelles, au contraire, risquent selon vous de se heurter à une forte opposition ?

A quelles mesures accorderiez-vous la priorité, s'il fallait les classer en fonction de leur faisabilité ?

Selon votre perception de la réalité, y a-t-il une réelle difficulté pour des jeunes étrangers scolarisés en Suisse à trouver un emploi - une place d'apprentissage ? Y a-t-il donc nécessité d'agir ?

L'information comme prise de conscience de la discrimination

Dans quelle mesure pensez-vous utile de mener des campagnes d'information pour promouvoir la prise de conscience de l'importance de la discrimination dans notre société ? Quels acteurs vous paraissent les premiers concernés ?

La formation à l'action

Que pensez-vous de la possibilité d'élargir progressivement les destinataires des programmes de formation, de manière à ce qu'ils s'adressent non seulement aux migrants mais également aux diverses instances de la société d'immigration qui se trouvent dans la position de pouvoir agir de manière discriminatoire ? Quelles sources de financement pourraient être activées pour financer ces formations ?

9.4 Annexe 4 : Check-list pour les employeurs et responsables du personnel

1. Notre entreprise offre aussi des emplois à des personnes handicapées.
2. Les directives de politique du personnel mentionnent le principe de l'intégration des handicapés et sensibilisent le personnel.
3. Les équipes concernées sont associées aux décisions portant sur l'emploi et l'intégration de personnes handicapées.
4. Les règles de recrutement n'excluent pas les handicapés.
5. Le profil du poste tient compte des capacités et des besoins spécifiques d'une personne handicapée.
6. Des spécialistes de l'AI et d'autres personnes de référence peuvent être consultées pour déterminer si des candidats handicapés répondent aux exigences du poste.
7. Les possibilités d'adapter le travail aux personnes handicapées sont connues et utilisées.
8. Les systèmes salariaux et de qualification peuvent s'adapter aux circonstances particulières d'un handicap.
9. Les supérieurs et la personne de référence du handicapé sont préparés aux éventuels problèmes. En cas de conflit, contact peut être pris avec un organe interne ou externe.
10. Les collaborateurs handicapés sont pris en considération pour la promotion interne du personnel.

Source : SDES. 1999. *L'intégration professionnelle des personnes handicapées. Jeter des ponts entre employeurs et personnes handicapées.* Zurich: Union patronale suisse, Société pour le développement de l'économie suisse.

Publications de la collection « Cohésion sociale et pluralisme culturel »

Janine Dahinden (2005). Prishtina-Schlieren. Albanische Migrationsnetzwerke im transnationalen Raum.

Gianni D'Amato, Brigitta Gerber (Hrsg.) (2005). Herausforderung Integration. Städtische Migrationspolitik in der Schweiz und in Europa.

Hans Mahnig (Ed.) (2005). Histoire de la politique de migration, d'asile et d'intégration en Suisse depuis 1948.

Etienne Piguet (2005). L'immigration en Suisse depuis 1948. Une analyse des flux migratoires.

Janine Dahinden, Etienne Piguet (Hrsg.) (2004). Immigration und Integration in Liechtenstein.

Josef Martin Niederberger (2004). Ausgrenzen, Assimilieren, Integrieren. Die Entwicklung einer schweizerischen Integrationspolitik.

Pascale Steiner; Hans-Rudolf Wicker (Hrsg.) (2004). Paradoxien im Bürgerrecht. Sozialwissenschaftliche Studien zur Einbürgerungspraxis in Schweizer Gemeinden.

Brigitta Gerber (2003). Die antirassistische Bewegung in der Schweiz. Organisationen, Netzwerke und Aktionen.

Christin Achermann, Stefanie Gass (2003). Staatsbürgerschaft und soziale Schliessung. Eine rechtsethnologische Sicht auf die Einbürgerungspraxis der Stadt Basel.

Claudio Bolzman, Rosita Fibbi, Marie Vial (2003). Secondas – Secondos. Le processus d'intégration des jeunes adultes issus de la migration espagnole et italienne en Suisse.

Pour plus d'information concernant ces publications, vous pouvez consulter le site du SFM <http://www.migration-population.ch> ou celui de l'éditeur <http://www.seismoverlag.ch>.

Ces publications peuvent être commandées auprès de Seismo : buch@seismoverlag.ch.

Dernieres études publiées par le SFM

40 : Rosita Fibbi (2005). Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche.

39 : Gianni D'Amato (Hg.) (2005). Die Bedeutung des Wissenstransfers bei migrationspolitischen Fragen. Erfahrungen aus Frankreich, Deutschland, Österreich und der Schweiz.

38B : Roger Besson, Etienne Piguet (2005). Trajectoires d'asile africaines. Répartition des demandes d'asile en Europe et effets des politiques.

38A : Denise Efonayi-Mäder avec la collaboration de Joëlle Moret et Marco Pecoraro (2005). Trajectoires d'asile africaines. Déterminants des migrations d'Afrique occidentale vers la Suisse.

37 : Gianni D'Amato, Brigitta Gerber, Martina Kamm (2005). Menschenschmuggel und irreguläre Migration in der Schweiz.

36 : Janine Dahinden, Chantal Delli, Walter Grisenti (2005). Nationale Machbarkeitsstudie Projektmodell „Migration und Sucht“.

35 : Janine Dahinden, Alexandra Felder, Gianni D'Amato (2004). Aufbau einer Koordinationsstelle für interkulturelle ÜbersetzerInnen und VermittlerInnen.

34 : Josef Martin Niederberger, Nicole Wichmann (2004). Prävention irregulärer Migration.

33 : Alexander Bischoff, Philippe Wanner (2004). Ein Gesundheitsmonitoring von MigrantInnen : Sinnvoll ? Machbar ? Realistisch ?

32 : Janine Dahinden, Rosita Fibbi, Joëlle Moret, Sandro Cattacin (2004). Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz. Probleme und Massnahmen. Ergebnisse einer Aktionsforschung.

Pour plus d'information concernant les publications du SFM, vous pouvez consulter le site <http://www.migration-population.ch>

Ces études peuvent être téléchargées gratuitement ou commandées auprès du SFM.