

L'égalité des chances est payante



Un guide de bonnes pratiques pour la prévention du racisme et des discriminations raciales dans le monde du travail en Valais

EST-CE QUE CELA ME CONCERNE?	P. 4	LIENS, INFOS & ADRESSES UTILES	P. 11
QUE DIT LA LOI	P. 6	GLOSSAIRE	P. 13
PISTES A SUIVRE	P. 7	RÉFÉRENCES	P. 15
INTERVIEWS	P. 9	IMPRESSUM	P. 16

POURQUOI CE GUIDE DE BONNES PRATIQUES ?

Pour rendre attentifs aux multiples faces du racisme et des discriminations raciales dans le monde du travail. Pour sensibiliser à ces situations souvent invisibles, parfois involontaires, mais dont nous pouvons tous être l'acteur. Pour ensuite présenter quelques pistes de solutions, des informations utiles, des bonnes pratiques en Valais et, finalement, inviter chacun à devenir acteur conscient et responsable. Bref, nous proposons une boîte à outils à l'usage de tous, en particulier des employeurs et des employés valaisans.

* Afin de faciliter la lecture de ce guide, le masculin a été utilisé comme genre neutre.



Edito

Le Valais saisit chaque année l'opportunité offerte par la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale célébrée le 21 mars, d'alerter haut et fort le combat contre toutes formes de discriminations raciales et de racisme à travers notre canton. Notre société ouverte et moderne s'est construite grâce aux contributions de personnes de provenances diverses et multiples.

C'est une réalité avec laquelle la population valaisanne, les entreprises, les administratifs, vivent depuis longtemps. Si le mouvement migratoire s'est accéléré ces dernières années, amenant de nouvelles populations et de nouvelles réalités, il appartient aux autorités de mettre en garde contre les actions, les actes et les pensées discriminantes et racistes qui nuisent à la cohésion sociale, facteur indispensable pour permettre à chaque personne de trouver sa place dans notre société. Le racisme et les discriminations raciales et autres discriminations doivent être combattus par tous. Les réponses et les actions doivent aussi venir de l'école, des partenaires sociaux. Je salue ici la création de cette brochure de sensibilisation et en félicite leurs auteurs dont la prétention n'est autre que d'inciter les acteurs du monde du travail à consentir aux efforts indispensables pour permettre de promouvoir l'égalité des chances et de combattre le racisme de manière résolue.

Dans un monde aujourd'hui caractérisé par le métissage de la société, et donc de la clientèle, n'oubliez pas que pour la compétitivité de nos entreprises, la mixité culturelle, raciale et autre est un facteur-clé de réussite.

Frédéric Favre, Conseiller d'Etat

Introduction

Garantir l'égalité des chances pour tous les individus d'une société est un défi majeur aussi bien au niveau institutionnel qu'au niveau des entreprises. En effet, nous n'avons pas forcément conscience des préjugés qui guident nos paroles et comportements, mais leur influence - négative, ambivalente ou positive - est présente dans toutes les situations de la vie.

Les incidents de discriminations et les comportements racistes sont en augmentation dans le monde du travail. Les conséquences de la discrimination peuvent peser lourdement sur la santé et la motivation des individus concernés et les coûts sont également supportés par l'entreprise via par l'ensemble de l'économie et de la société. Un traitement équitable a des répercussions positives sur la performance, la productivité et l'image d'une entreprise. Au final, il s'agit d'un engagement à long terme qui favorise la cohésion sociale.

Ce guide de bonnes pratiques met d'une part en lumière les différentes formes de discriminations raciales et de racisme dans le milieu professionnel que ce soit lors de la formation, lors des procédures d'embauche ou encore sur le lieu de travail. D'autre part, cette brochure a pour but de fournir une liste non-exhaustive de pistes d'actions pour créer un climat d'égalité et de respect. Elle propose des liens et informations utiles pour les employeurs, employés et clients valaisans.

LE SAVIEZ-VOUS...?

...environ un quart d'incidents de discriminations raciales ou de racisme recensés par le réseau national des centres de conseil pour les victimes de racisme touchent le monde du travail. Ce chiffre est en augmentation

...une personne issue de la migration devra écrire 5x plus de candidatures pour être invitée à un entretien d'embauche et devra investir 2x plus de temps pour trouver une place d'apprentissage qu'un jeune suisse

...dans le domaine de la formation professionnelle, la discrimination raciale touche particulièrement les jeunes suisses issus de la migration ou les jeunes étrangers dont la scolarité n'a été que partiellement accomplie en Suisse

Est-ce que cela me concerne?

Puissant facteur d'intégration, le travail peut aussi être un lieu où surviennent des discriminations raciales. La notion juridique de « discrimination raciale » désigne toute pratique qui consiste à refuser certains droits à une personne, à la traiter de manière inégale, à l'insulter, à l'humilier, à la menacer ou à mettre en danger sa vie ou son intégrité corporelle au nom de l'appartenance ethnique ou religieuse, de caractéristiques culturelles (langue, nom) ou encore de particularités physiques (couleur de peau).*

Peu d'études parviennent à rendre compte de l'ampleur du phénomène. Les discriminations raciales peuvent avoir lieu entre un patron et ses employés, entre employés eux-mêmes et clients. Les discriminations directes (par ex. un préjugé évident en raison de l'origine) sont plutôt rares et les discriminations indirectes (par ex. être de langue maternelle française comme critère de recrutement pour un poste sans qualifications requises) difficiles à identifier. L'une et l'autre sont malgré tout présentes dans le monde du travail. Elles causent des souffrances, des tensions, des ambiances délétères et finalement une perte de productivité.

* [Kwww.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/slr/demandes-et-reponses/comment-le-service-de-lutte-contre-le-racisme-definit-il-le-racisme.html](http://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/slr/demandes-et-reponses/comment-le-service-de-lutte-contre-le-racisme-definit-il-le-racisme.html)

DISCRIMINATIONS DANS LA FORMATION

- Ne pas donner les mêmes chances d'accès à une place de stage ou d'apprentissage aux jeunes d'origine étrangère
- Exclure certains groupes d'étrangers de la formation continue
- Ne pas reconnaître les compétences linguistiques et culturelles
- Écarter certains employés d'un plan de carrière parce qu'ils sont étrangers

DISCRIMINATIONS LORS DU RECRUTEMENT

- Évaluer les dossiers des personnes présumées suisses en priorité en écartant d'emblée les candidats dont le nom a une consonance étrangère
- Mériter des éléments discriminatoires dans une annonce (par ex. « des candidatures de personnes originaires des Balkans ne pourront malheureusement pas être retenues »)
- Ignorer les qualifications acquises à l'étranger
- Partir du principe que les candidats originaires de tel ou tel pays possèdent un bas niveau de formation. Dès lors, rejeter systématiquement ces candidatures

LE SAVIEZ-VOUS...?

...en 2005, pour la première fois en Suisse, les tribunaux ont rendu deux jugements qui condamnaient des employeurs pour ne pas avoir engagé une candidate en raison de son origine et de la couleur de sa peau



DISCRIMINATIONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- Harceler ou malmener des personnes en raison de leur origine, de leur nationalité, de leur religion, de leur couleur de peau. Par ex. par des violences verbales (vexatoires, moqueries, humiliations) ou physiques, des aliments malsains, etc.
- Discriminer au moyen de procédures neutres en apparence (par ex. versement d'un 13^{ème} salaire uniquement à certaines catégories d'employés)
- Ne pas protéger suffisamment la santé des personnes migrantes, notamment pour des métiers physiquement et psychologiquement éprouvants ou à risques
- Ne pas appliquer l'égalité salariale
- Avoir recours à des licenciements abusifs

Que dit la loi

S'il n'y a pas en Suisse de loi générale contre la discrimination raciale, en revanche différentes dispositions contre la discrimination dans le monde du travail sont inscrites dans la législation. La norme pénale antiraciste (art. 261bis du Code pénal suisse) est la seule disposition à interdire explicitement la discrimination raciale. Dans les rapports de travail avec des ressortissants de l'Union européenne et de l'Association européenne de libre-échange (UE/AELE), les dispositions de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) entre la Suisse et l'UE s'appliquent également (art. 2). De même, les employeurs sont soumis aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination prévus à l'article 8 de la Constitution fédérale. Ainsi, tous les êtres humains sont égaux devant la loi. Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment 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 psychique.

Enfin, l'article 6 de la loi fédérale sur le travail rappelle qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires et adéquates pour protéger ses collaborateurs.

RAPPORT DE TRAVAIL RÉGI PAR LE DROIT PRIVÉ

Le Code des Obligations oblige l'employeur à protéger et respecter la personnalité de ses employés, notamment contre les préjugés et les attitudes racistes. Il est tenu de prendre les mesures commandées par l'expérience, notamment en érigeant en principe (par ex. dans une directive) le respect de chacun et le refus de tout comportement discriminatoire et en sanctionnant sans délai les manquements déviants (devoir de prévention et d'assistance, art. 328). La protection de la personnalité du travailleur inclut la notion de harcèlement (mobbing). Les licenciements discriminatoires sont également prohibés (art. 336).

Ainsi, le refus d'engagement ou le licenciement basé sur la couleur de peau, l'ethnie ou l'appartenance religieuse sont contraires au droit. Les décisions prises doivent reposer sur des motifs objectifs, surtout avant tout sur l'évaluation des compétences techniques et sociales nécessaires à la réalisation des tâches demandées.

RAPPORT DE TRAVAIL RÉGI PAR LE DROIT PUBLIC

La Confédération, les cantons, les communes et les entreprises de droit public possèdent en outre leurs propres lois et finances sur le personnel. L'article 40 de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais prévoit par exemple la protection de la personnalité de ses employés en imposant les dispositions nécessaires pour empêcher toute discrimination entre les collaborateurs, en particulier en relation avec le sexe, la race, la culture, l'origine, la croyance et le mode de vie.

Plus d'infos www.vs.ch/spt

Pistes à suivre et mesures positives

QUI PEUT FAIRE QUOI ?

La promotion de l'égalité des chances et la non-discrimination s'expriment tant par des démarches de prévention que par des mesures concrètes. Elles ont pour objectif de créer un contexte de travail sûr et sain pour tous les collaborateurs de l'entreprise. Elles concernent autant le niveau institutionnel qu'individuel ainsi que les champs du savoir (par ex. connaissances de l'autre et de son vécu), du savoir-être (par ex. attitude non-discriminatoire envers ses collègues) et du savoir-faire (par ex. compétences transculturelles). Les mesures peuvent être prises dès l'embauche et ensuite, sur la place de travail, au niveau des relations employeur-employé, au sein des équipes ou encore lors de formations et formations continues. Ci-après un panel non-exhaustif de bonnes pratiques.

RAPPELONS-LE

...un employé est plus motivé et plus performant lorsque l'ambiance au travail est bonne et que tous sont traités sur un pied d'égalité

PRÉVENIR

GA l'embauche

- Reconnaître les compétences et expériences, tenir compte des équivalences des diplômes étrangers
- Définir des critères objectifs pour l'examen des dossiers de candidature et pour les entretiens d'embauche, se concentrer sur les qualifications impérativement nécessaires
- Être clair lors de l'entretien d'embauche sur les pratiques acceptées dans l'entreprise (par ex. pour les moments de prière)
- Ne pas exiger des candidats qu'ils soient « de langue maternelle française, privilégier, selon l'activité, la formule « certaines connaissances du français »
- Définir ensemble un programme de formations complémentaires durant les premières années d'engagement

GSur le lieu de travail / dans la politique de l'ent reprise

- Aborder les questions de discrimination avec tous les collaborateurs
- Rédiger un règlement, inscrire le principe de l'égalité des chances
- Rédiger un code de conduite auquel les collaborateurs sont invités à adhérer
- Bien informer sur les mesures de formation, de protection, de sécurité existantes (formulation claire et accessibilité de l'information)
- Créer des espaces de dialogue, recenser les besoins
- Veiller à l'égalité salariale
- Désigner un représentant pour les questions d'égalité et impliquer le responsable du personnel
- Proposer des possibilités de formation sur le lieu de travail, par exemple en système de parrainage

AGIR

- Faire preuve de solidarité et de courage citoyen face à une situation de discrimination
- Instaurer un dialogue direct entre les individus concernés, en présence de témoins
- Créer un organe de conciliation
- S'adresser à un syndicat ou au Service de protection des travailleurs et des relations du travail
- Proposer une médiation externe
- Déclarer une procédure de plainte, sans risque de représailles

« Bien que la race n'existe pas, le racisme lui, est bien réel... »



TARA BALET
Coördinatrice,
Bureau d'équipe
contre le racisme

Interview

EXPERIENCE DANS LE DOMAINE DU TOURISME ET DES TRANSPORTS
MATTERHORN GOTTHARD BAHN (MGB), BRIGUE

« Vivre l'ouverture, la communication, le transfert de connaissances, l'aptitude à apprendre et la culture de l'erreur est contagieux dans le sens positif. Les employés, l'organisation et la clientèle en profitent. »

La collaboration est un élément central pour la MGB. Quel rôle joue la diversité culturelle ?

« La diversité culturelle et un climat d'entreprise favorisant le soutien individuel s'influencent mutuellement. Nos employés ont élaboré des principes de collaboration qui nous servent de référence pour les entretiens d'embauche et annuels. Ainsi, nous espérons pouvoir communiquer des valeurs, mais aussi inciter à l'ouverture aux changements, à la confiance et l'honnêteté, à l'engagement et au sens de la responsabilité. Nous avons comme principe la tolérance zéro face à toute forme de discrimination ou de malhonnêteté, de manière générale mais aussi entre employés. »

Quels avantages spécifiques apporte une diversité culturelle pour une collaboration fructueuse ?

« Nos hôtes viennent de plus de 100 pays différents. Les clients réagissent positivement quand ils sont accompagnés dans le train par une personne de leur nationalité. En interne, nous avons par exemple un jeune Erythréen apprenti polytechnicien qui transmet sa joie d'apprendre et sa motivation au sein de toute son équipe. »

Quelles mesures recommanderiez-vous à une autre entreprise ?

« Il me paraît primordial d'ancrer l'égalité des chances en tant que valeur et de la vivre. Ceci commence par le choix de la personne la mieux qualifiée lors d'un recrutement, en passant par une information claire et ouverte lors de la phase d'adaptation ainsi qu'un programme de formation continue individuel et jusqu'à la confirmation des séquences en cas de négligence. Il s'agit de donner des signes clairs. »



CHRISTOPH KRONIG
Directeur RH
et membre de la
Direction générale

Interview

EXPERIENCE DANS LE DOMAINE DE LA CONSTRUCTION - DÉNÉRIAZ SA, SION

«Engager des personnes d'horizons différents nous permet de compléter les compétences manquantes. Dans le secteur de la construction, il est important de disposer d'un réservoir suffisamment grand.»

Qu'amène une diversité d'origines culturelles au sein de vos équipes ?

AM Nous veillons à la «bonne mixité» dans chacune de nos équipes pour que les collaborateurs aient des personnes de références et puissent échanger facilement et ouvertement.

Ceci nous permet d'instaurer un climat de confiance et de valider les rapports de travail, par exemple au travers des formations sur le lieu de travail. Nous tenons compte des expériences de chacun pour privilégier des compétences diverses.

En termes de productivité, pourriez-vous citer un exemple particulièrement positif que vous avez pu observer ?

AM Au-delà des exemples concrets, lorsqu'il s'agit de jeunes formations je me suis vu sur le terrain de ceux, issus de la migration, qui font preuve d'une motivation d'apprentissage et d'un engagement exemplaire.

Qu'est-ce que vous ne changeriez surtout pas pour continuer sur la voie positive d'une diversité culturelle ?

AM Le refus est clairement mis sur les compétences des individus. Il est important que chaque personne intéressée et motivée puisse avoir la possibilité de faire un stage. Ensuite, nous essayons de garder nos employés en privilégiant la formation interne et une composition d'équipe fructueuse et efficace.



ALAIN MÉTRALLER
Directeur général
Dénériaz SA

Liens, infos & adresses utiles

Si vous êtes victime, témoin ou auteur d'actes de discrimination ou de racisme

AU NIVEAU CANTONAL

Bureau d'écoute contre le racisme
Croix-Rouge Valais
Rue Chantrône-Bercht 10 / 1950 Sion
079 640 70 74
o ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch
K www.croix-rouge-valais.ch

NB : La Croix-Rouge Valais peut mettre à disposition des traducteurs.

AU NIVEAU FÉDÉRAL

Commission fédérale contre le racisme
Inselgasse 1 / 3003 Berne
058 464 12 93
o ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
K www.ekr.admin.ch

Si vous avez besoin de conseils ou d'aide dans un litige avec votre employeur / employé

RENSEIGNEMENTS JURIDIQUES

Ordre des avocats valaisans
Rue de la Dent-Blanche 8 / 1950 Sion
027 321 21 26
K www.lavs.ch

MÉDIATION

Association valaisanne de médiation
1950 Sion
075 418 20 83
o info@avdm.ch
K www.avdm.ch

GSi vous cherchez des informations auprès d'un service cantonal partenaire

QUESTIONS D'INTÉGRATION

Bureau cantonal de l'intégration
Service de la population et des migrations
Avenue de la Gare 39 / 1950 Sion
027 606 55 85
o spm-integrati@admin.vs.ch
K www.vs.ch/web/spm/integrati

QUESTIONS SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL

Service de protection des travailleurs
et des relations du travail
Rue des Cèdres 5 / 1950 Sion
027 606 74 00
o spt@admin.vs.ch
K www.vs.ch/spt

QUESTIONS SUR LE MONDE DU TRAVAIL

Service de l'industrie, du commerce
et du travail
Avenue du Midi 7 / 1950 Sion
027 606 73 10
o sict-diha@admin.vs.ch
K www.vs.ch/sict

GSi vous cherchez des informations concernant les organisations syndicales et patronales valaisannes

Unia Région Valais K www.valais.unia.ch
Syndicats chrétiens du Valais SCIV K www.sciv.ch
Bureau des Métiers K www.bureaudesmetiers.ch/fr
Association Valaisanne des Entrepreneurs K www.ave-wbv.ch
Gastrovalais K www.gastrovalais.ch

GSi vous êtes maître d'apprentissage, apprenti ou futur apprenti

K www.avenirvalais.ch/index_fr.html
K www.vs.ch/sf

Glossaire

GALTÉRITÉ

Caractère de qualité de ce qui est autre. Egalement reconnaissance de l'autre dans sa différence, qu'elle soit ethnique, sociale, culturelle ou religieuse.

GDIVERSITÉ

Caractère de ce qui est divers, varié, différent. Dans une entreprise, la diversité désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein: origine de pays, de culture, d'âge, de sexe, d'apparence physique, de handicap, de diplômes, etc.

GDISCRIMINATION DIRECTE

Consiste en un acte volontaire, intentionnellement discriminatoire d'un individu ou d'un groupe d'individus sur la base de critères relatifs à son origine ethnique, son nom, sa religion, son sexe, son apparence physique, son orientation sexuelle, ses convictions, etc. La discrimination est le résultat d'un acte conscient.

GDISCRIMINATION INDIRECTE

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible de léser des personnes en raison de leur origine ethnique, de leur religion, de leur handicap, de leur âge, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, etc. La discrimination indirecte n'est pas forcément le résultat d'une intention raciste.

GDISCRIMINATION RACIALE

Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, la langue ou la religion. Inégalité de traitement qualifiée qui se fonde sur des caractéristiques inaliénables (ou très difficilement aliénables) d'un individu.

GÉGALITÉ DES CHANCES

Concept basé sur des principes visant à faire en sorte que les individus disposent des mêmes chances et des mêmes opportunités de développement social, indépendamment de leur origine sociale et ethnique, de leur sexe, des moyens financiers de leurs parents, de leur lieu de naissance, de leur conviction religieuse, d'un éventuel handicap, etc.



PRÉJUGÉ

Idée préconçue, jugement (positif ou négatif) par lequel on évalue une personne ou un groupe de personnes. Il s'agit d'une opinion à priori, sans fondement ni preuve. Les préjugés peuvent se modifier en fonction de nouvelles expériences ou par l'acquisition de nouvelles connaissances.

GRACISME

Ideologie qui justifie une hiérarchie entre groupes humains et instaure des jugements de valeur basés sur des découpages en termes de races ou d'ethnies. Le concept de race est une construction sociale et ne désigne aucune réalité biologique.

STÉRÉOTYPE

Représentation caricaturale figée, idée reçue, opinion toute faite acceptée et véhiculée sans réflexion, concernant un groupe humain ou une classe sociale. Les stéréotypes correspondent à des traits ou des comportements que l'on attribue aux autres sans fondement, ni preuves. Les stéréotypes qui se réfèrent aux caractéristiques ethniques ou culturelles peuvent alimenter les attitudes racistes.

Références

- Bureau lausannois pour les immigrés BLI (2014) [Construire l'égalité](#)
- Commission fédérale contre le racisme CFR (2012) [Tangram 29](#)
- Commission fédérale des migrations CFM (2016) [Terra Cognita 29](#)
- Conférence tripartite sur les aggrégations CTA, [Kwww.dial.ch-integrati.ch/fr/au-travail](#)
- Confédération suisse CRS (2007) [Rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz "Spital"](#)
- Confédération suisse CRS (2011) [Promouvoir la diversité culturelle - prévenir la discrimination raciale](#)
- Entraide Protestante Suisse EPER (2013) [L'égalité des chances, un investissement gagnant](#)
- Etat de Fribourg CMR (2015) [Guide de bonnes pratiques et checklist pour les employeurs et employées](#)
- Guide Social Romand, [Kwww.guidesocial.ch/fr/uche/220/](#)
- Matrin Wladasch, Barbara Liegl (2009) [Positive Massnahmen](#)
- Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme (2017) [Incidents racistes recensés par les centres de conseil en 2016](#)
- Service de lutte contre le racisme SLR [Kwww.rechtsratgeber-frb.admin.ch/dirents_domaines/f101.html](#)
- Service de lutte contre le racisme SLR (2011) [Lutte contre les discriminations à l'embauche](#)
- Service de lutte contre le racisme SLR (2003) [Un monde du travail sans discrimination](#)
- Service de lutte contre le racisme SLR (2013) [Lutter contre la discrimination au travail: une attitude payante!](#)
- Service de lutte contre le racisme SLR (2009) [Guide juridique](#)
- Service de lutte contre le racisme SLR (2015) [La discrimination raciale plus fréquente au travail ?](#)
- Service de lutte contre le racisme SLR (2005) [Agents de la fonction publique aux prises avec la diversité culturelle](#)
- Service de lutte contre le racisme SLR (2015) [Discrimination raciale en Suisse](#)
- Swiss Forum for Migration and Population Studies (2005) [Mesures de lutte contre les discriminations à l'embauche](#)
- Unia jeunes (2015) [Agir contre le racisme](#)

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Service de lutte contre le racisme SLR

Service de la population et des migrations
Bureau cantonal de l'intégration
CANTON DU VALAIS
KANTON VALAIS
Service de protection des travailleurs
et des relations du travail
Service de l'industrie,
du commerce et du travail



Fondation pour le développement durable
des régions de montagne

Cette brochure a été réalisée en collaboration
avec les délégués locaux et régionaux du Valais

Chercheur de projet: Blanche Mathey, FDDM
Graphisme & illustrations: Atelier Pôle IN,
communication visuelle, Pauline Lug
Crédits photos: 2 © Olivier Maire, 8 © Frédéric
Rigues, 9 © Gataric Photography
Impression: Mengis Druck & Verlag, Visp, 2018

Brochure online: www.vs.ch/integration