



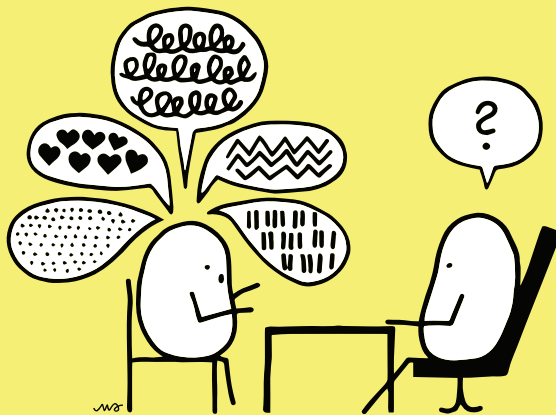
© NANA ILLUSTRATION 2019

TOUS ÉGAUX FACE À L'EMPLOI !

GUIDE DES BONNES PRATIQUES

**pour la prévention
du racisme et des
discriminations dans
le monde du travail**

1^{re} édition, mars 2020



© NANA ILLUSTRATION 2019

LE MOT DE NATHALIE BARTHOULOT

MINISTRE DE L'INTÉRIEUR

La société jurassienne s'est construite et continue aujourd'hui à évoluer grâce à la contribution de personnes d'horizons et d'origines diverses. Les mouvements migratoires nous enjoignent de veiller à la cohésion sociale et à l'inclusion de chacune et chacun au sein de la collectivité. L'inclusion peut prendre différentes formes et l'intégration des personnes nouvellement arrivées dans le Canton du Jura peut notamment se réaliser par l'insertion dans le monde du travail.

Dans ce cadre, le Gouvernement jurassien a pour objectif de favoriser l'intégration de chaque personne dans le tissu social et économique cantonal afin qu'elle devienne rapidement indépendante et autonome.

L'économie de la Suisse est bien positionnée, et ce succès s'explique en partie par la contribution précieuse de ces travailleuses et travailleurs venu.e.s d'ailleurs et répondant à un besoin économique réel du côté des entreprises.

Il demeure primordial de rester attentif.ve.s aux multiples facettes relevant du racisme et des discriminations sous toutes les formes contre lesquelles nous pouvons et devons agir.

Une récente étude de l'Université de Neuchâtel a par ailleurs révélé que la discrimination peut également toucher les citoyennes et citoyens suisses issu.e.s de la migration dont la couleur de peau ou le nom de famille témoigne de leurs racines.

On le voit, la discrimination peut avoir des conséquences négatives sur l'accès à l'emploi mais aussi sur la santé et la motivation des personnes concernées. Nous devons donc nous engager pour favoriser l'inclusion des uns et des autres dans notre société et veiller à ce que le socle qui nous unit soit le plus solide possible.

Je vous souhaite une excellente lecture, pour un Jura inclusif et ouvert !

Nathalie Barthoulot

LE SAVIEZ-VOUS?

- ... environ deux tiers des cas de discrimination raciale 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 30% de candidatures de plus pour être invitée à un entretien d'embauche et devra investir deux fois plus de temps pour trouver une place d'apprentissage qu'une jeune suisse-esse.
- ... dans le domaine de la formation professionnelle, la discrimination raciale touche particulièrement les jeunes issu-e-s de la migration avec un passeport suisse ainsi que celles et ceux dont la scolarité a été partiellement accomplie en Suisse.

Est-ce que cela me concerne?

Puissant vecteur d'intégration, le travail est aussi un lieu où des discriminations raciales existent. La notion juridique de discrimination raciale désigne « tout acte ou pratique qui, au nom d'une particularité physique, de l'appartenance ethnique ou religieuse ou encore d'une caractéristique culturelle, discrimine une personne de manière injustifiée, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie ou son intégrité corporelle.

Contrairement au racisme, la discrimination raciale ne repose pas forcément sur des présupposés idéologiques. Par ailleurs, elle peut être intentionnelle, mais il arrive aussi souvent qu'elle ne soit pas délibérée (p. ex. discrimination indirecte ou structurelle) ».

Les discriminations raciales peuvent avoir lieu entre la direction et le personnel, entre employé·e·s ou encore entre employé·e·s et client·e·s. On distingue deux types de discrimination :

1. La discrimination directe désigne une situation où « une personne subit une inégalité de traitement sur la seule base de son appartenance à un groupe qui, par le passé et dans la réalité sociale actuelle, a tendance à être exclu ou dénié ».
2. On parle de discrimination indirecte lorsqu'une disposition ou une politique qui, « dans sa formulation, ne présente pas de caractère discriminatoire, a pourtant un tel effet dans la pratique, de manière particulièrement prononcée et sans juste motif, à l'encontre d'un groupe spécifiquement protégé contre la discrimination ».

L'une et l'autre sont présentes dans le monde du travail. Elles causent des souffrances, des tensions, des ambiances délétères et finalement une perte de productivité.

EXEMPLE DE DISCRIMINATION LORS DU RECRUTEMENT

Une Suissesse d'origine camerounaise se porte candidate pour un poste de veilleuse de nuit dans un établissement médico-social. La directrice refuse de l'engager à cause de sa couleur de peau, qui pourrait selon elle « effrayer les résidents ». La directrice invoque sa liberté contractuelle, c'est-à-dire le droit d'engager la personne de son choix. Le Tribunal rappelle toutefois que l'art. 328 CO impose à l'employeur·euse de protéger la personnalité de l'employé·e et qu'il fonde un droit général à l'égalité.

LE SAVIEZ-VOUS?

...
**la discrimination
raciale peut se produire
lors de la formation, à
l'embauche, pendant la
relation de travail ou
encore au moment de
la résiliation des
rapports de
travail.**

QUE DIT LA LOI?

Il existe des dispositions contre la discrimination dans le monde du travail dans des conventions internationales, dans la Constitution fédérale ainsi que dans des lois et ordonnances.

La norme pénale antiraciste (art. 261bis du Code pénal suisse) est la seule disposition à interdire explicitement la discrimination raciale.

« La collaboration entre les employés d'origines diverses est positive au sein de notre entreprise ! »

Gauthier Corbat,
Corbat Holding,
Vendincourt

RAPPORT DE TRAVAIL RÉGI PAR LE DROIT PUBLIC

La Confédération, les cantons, les communes et les entreprises de droit public possèdent leurs propres lois et ordonnances sur le personnel.

Dans le canton du Jura, il existe plusieurs bases légales qui protègent de la discrimination dans la Constitution cantonale ainsi que dans la loi sur le personnel de l'Etat:

Constitution cantonale (RSJU 101)

Art. 6 al.2

Nul ne doit subir préjudice ni tirer avantage du fait de sa naissance, de son origine, de sa race, de ses convictions, de ses opinions ou de sa situation sociale.

Loi sur le personnel de l'État (RSJU 173.11)

Art. 56 (Protection de la personnalité et de la santé)

- 1** L'État assure la protection de la personnalité de ses employés.
- 2** Il prend les mesures nécessaires pour empêcher toute discrimination entre les employés, en particulier en relation avec le sexe, la race, la culture, l'origine, la croyance, le mode de vie.

Pour le reste, il est possible de se référer au droit privé, notamment à l'art. 328 du Code des obligations (CO) relatif à la protection de la personnalité du travailleur et de la travailleuse qui inclut également la notion de mobbing et de harcèlement. Les employeur-euse-s sont soumis-es en outre au principe de non-discrimination (art. 8 al. 2 Cst. féd.), ainsi qu'au principe d'égalité de traitement (art. 8 al. 1 Cst. féd.) qui interdisent notamment d'exclure une candidature en se fondant sur l'origine, la religion ou la couleur de peau.

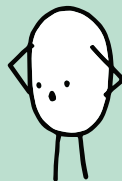
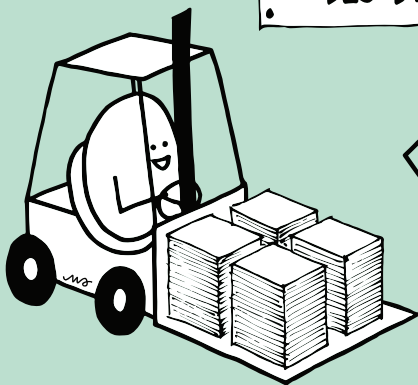
RAPPORT DE TRAVAIL RÉGI PAR LE DROIT PRIVÉ

Dans ce domaine s'applique principalement le Code des obligations qui oblige notamment à protéger les employé-e-s contre les propos ou les attitudes racistes (protection de la personnalité du travailleur, art. 328 CO) ou contre les licenciements discriminatoires (résiliation abusive, art. 336 CO).

Le refus d'engagement ou le licenciement basé uniquement sur la couleur de peau, l'ethnie ou l'appartenance religieuse sont par conséquent contraires au droit tant que les employeur-euse-s ne sont pas en mesure d'invoquer des motifs objectifs comme les compétences techniques ou sociales nécessaires pour effectuer les tâches demandées. Il est toutefois souvent difficile de déterminer quels motifs sont réellement à l'origine du refus en question.

VOICI LES FORMULAIRES A REMPLIR

RECONNAISSANCE
DES DIPLOMES



PISTES À SUIVRE ET MESURES POSITIVES

QUI PEUT FAIRE QUOI ?

Les mesures de promotion de l'égalité de traitement et de la non-discrimination concernent autant la prévention des discriminations que l'action elle-même lorsque des cas de discriminations surviennent.

Elles ont pour objectif de créer un contexte de travail sûr et sain pour tous les collaborateur-trice-s de l'entreprise.

Les mesures peuvent toucher autant le niveau institutionnel qu'individuel et les champs du savoir (par ex. connaissances de l'autre et de son vécu), du savoir-être (par ex. attitude non-discriminante envers ses collègues) et du savoir-faire (par ex. compétences transculturelles).

Elles peuvent être mises sur pied dès l'embauche et ensuite, sur la place de travail, au niveau des relations entre la direction et le personnel, au sein des équipes ou encore lors de formations et formations continues.

RAPPELONS-LE :

... un-e employé-e est plus motivé-e et plus performant-e lorsque l'ambiance au travail est bonne et que toutes et tous sont traité-e-s sur un pied d'égalité.

« Chaque personne, avec sa nationalité, ses valeurs, sa culture, apporte des choses nouvelles. Cela permet de garder les meilleures pratiques ! »

François Vigier

Geosatis,
Le Noirmont

PRÉVENIR

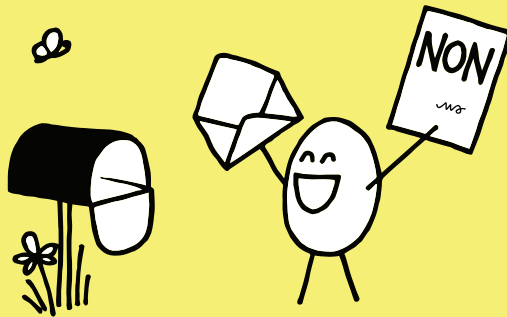
Au niveau de l'embauche

- 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 ;
- Parler clairement lors de l'entretien d'embauche sur les conditions de travail de l'entreprise (par ex. pour les moments de prière) ;
- Ne pas exiger des candidat·e·s qu'ils·elles soient de langue maternelle française, privilégier la formule « bonnes connaissances du français » ;
- Définir ensemble un programme de formations complémentaires durant les premières années d'engagement.

Sur le lieu de travail / dans la politique de l'entreprise

- Aborder les questions de discrimination avec tous·tes les collaborateur·trice·s ;
- Rédiger un règlement, inscrire le principe de l'égalité des chances ;
- Rédiger un code de conduite auquel les collaborateur·trice·s sont invité·e·s 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·e répondant·e pour les questions d'égalité ou impliquer la personne responsable du personnel ;
- Proposer des possibilités de formation sur le lieu de travail, par exemple en système de parrainage.

333 POSTULATIONS PLUS TARD...



...ENFIN UNE REPONSE!

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 son syndicat ;
- Proposer une médiation externe ;
- Définir une procédure de plainte, sans risque de représailles.

« Nous avons mis en place des valeurs qui sont le respect, le plaisir, l'engagement, la collaboration et les compétences. Le respect de l'autre, quelle que soit son origine, en fait partie. »

Jocelyn Saucy,
Responsable des
Ressources humaines,
Hôpital du Jura

JE SOUHAITE EMBAUCHER UNE PERSONNE :

A-T-ELLE L'AUTORISATION DE TRAVAILLER DANS LE JURA ET COMMENT PEUT-ELLE OBTENIR UN PERMIS DE TRAVAIL ?

Le fait d'avoir un titre de séjour ne donne pas forcément le droit de travailler en Suisse: il faut impérativement être en possession d'une autorisation spécifique délivrée par le Service de la population (SPOP) ou le Service de l'économie et de l'emploi (SEE), selon l'Etat de provenance. Les démarches à effectuer pour obtenir cette autorisation sont différentes selon le pays de provenance de la personne en recherche d'emploi.

- Les citoyen-ne-s de l'Union européenne (UE/AELE) peuvent en principe travailler dès qu'ils-elles se sont annoncé-e-s dans leur commune de domicile, mais il y a des exceptions. Informez-vous au préalable auprès du SPOP.
- Les citoyen-ne-s de l'Union européenne (UE/AELE) et Etats tiers conjoint-e-s d'un-e citoyen-ne suisse ou d'un-e titulaire de permis C ou B peuvent travailler sans demander d'autorisation, à condition d'être en possession d'un titre de séjour délivré par le SPOP dans le cadre du regroupement familial.
- Les titulaires d'une autorisation d'établissement (permis C) peuvent travailler sans demander d'autorisation au SPOP.
- Les requérant-e-s d'asile (permis N) attribué-e-s au Canton du Jura et n'ayant pas reçu de décision du Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) peuvent, sous réserve que l'ordre de priorité aux travailleurs indigènes et de l'UE/AELE soit respecté et que le marché du travail le permette, accéder temporairement à un emploi. Pour ce faire, leur employeur-euse doit déposer une demande d'autorisation de prise de main d'œuvre étrangère auprès du SEE qui rendra une décision. L'emploi pourra seulement débiter une fois la prise de décision du SEE et l'édition du nouveau permis N par le SPOP.
- Les titulaires d'un permis pour étranger-ère-s admis-e-s provisoirement (permis F) ou d'un permis de séjour (permis B réfugié-e reconnu-e) doivent au préalable, par le biais de leur employeur-euse, faire une procédure annonce sur le site du Secrétariat d'Etats aux Migrations (SEM) au moyen d'un formulaire.
- Vous trouverez des informations exhaustives relatives aux titres de séjour et aux autorisations de travail sur le site du Secrétariat d'Etat aux migrations.

GLOSSAIRE

ALTÉRITÉ

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

DIVERSITÉ

Caractère de ce qui est varié, différent. Dans une entreprise, la diversité du personnel 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.

DISCRIMINATION RACIALE

Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée notamment sur l'origine d'une personne.

Inégalité de traitement qualifiée qui se fonde sur des caractéristiques inaliénables d'un individu.

ÉGALITÉ DES CHANCES

Concept basé sur des principes visant à faire en sorte que les individus disposent de chances égales et des mêmes opportunités de développement social, indépendamment de leur origine sociale ou ethnique, de leur sexe, des moyens financiers de leurs parents, de leur lieu de naissance, de leur conviction religieuse, d'un 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 a priori, sans fondement ni preuve.

Les préjugés peuvent se modifier en fonction de nouvelles expériences ou par l'acquisition de nouvelles connaissances.

RACISME

Idéologie qui cherche à justifier 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 personnes sans fondement, ni preuves. Les stéréotypes qui se réfèrent aux caractéristiques ethniques ou culturelles peuvent alimenter des attitudes racistes.

ADRESSES UTILES

Si... vous êtes victime ou témoin d'actes de discrimination ou de racisme ou si vous cherchez des informations en matière d'intégration

AU NIVEAU CANTONAL

BUREAU DE L'INTÉGRATION DES ÉTRANGERS ET DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME

1, rue du 24-Septembre
2800 Delémont
032 420 56 94
secr.bi@jura.ch
www.jura.ch/bi

AU NIVEAU FÉDÉRAL

COMMISSION FÉDÉRALE CONTRE LE RACISME

1, Inselgasse
3003 Berne
058 464 12 93
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
www.ekr.admin.ch

Si... vous avez besoin de conseils ou d'aide dans un litige

RENSEIGNEMENTS JURIDIQUES

ORDRE DES AVOCATS JURASSIENS

District de
Delémont:

2, Rue de la Justice
2800 Delémont
032 420 56 20

District des
Franches-Montagnes:

6, Place du 23 Juin
2350 Saignelégier
032 420 46 20

District de
Porrentruy:

15, Rue Auguste-Cuenin
2900 Porrentruy
032 420 32 70

**Si... vous cherchez des informations sur les conditions d'engagement
et le monde du travail**

POUR LES RESSORTISSANT·E·S
DE L'UE/AE/L

SERVICE DE LA POPULATION

1, rue du 24-Septembre
2800 Delémont
032 420 56 80
secr.spop@jura.ch

POUR LES RESSORTISSANT·E·S
D'ÉTATS TIERS

SERVICE DE L'ÉCONOMIE ET DE L'EMPLOI

1, rue de la Jeunesse
2800 Delémont
032 420 52 10
secr.see@jura.ch



LE MOT DU BUREAU DE L'INTÉGRATION DES ÉTRANGERS ET DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME

Le Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme est chargé de la mise en œuvre des actions de sensibilisation pour la prévention du racisme et de la discrimination. Il est toutefois de la responsabilité individuelle de s'engager, le cas échéant, pour que tout un chacun puisse vivre et travailler dans le respect et l'égalité de traitement.

Engageons-nous pour une société plurielle !

REMERCIEMENTS

Nous remercions le Délégué à l'intégration et à la naturalisation de la Ville de Martigny de nous avoir autorisé-e-s à nous inspirer de sa brochure.

www.jura.ch/bi

JURA CH
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

DÉPARTEMENT DE L'INTÉRIEUR
SERVICE DE LA POPULATION
Bureau de l'intégration des étrangers
et de la lutte contre le racisme

PIC
PROGRAMME
D'INTÉGRATION CANTONAL
CANTON DU JURA