

# La discrimination dans l'accès au travail: un déterminant de la santé!\*

E. Kabengele Mpinga, V. Zesiger, B. Arzel, M. Golay, P. Chastonay

## Discrimination dans l'accès au travail

Le champ des discriminations à l'accès à l'emploi fait l'objet d'études suivies depuis 1967. Les conclusions de ces études mettent en lumière l'existence de lois, règlements et/ou des pratiques discriminatoires à l'embauche dans de nombreux pays [1].

Comparant les chances à l'embauche des jeunes de souches néerlandaise et marocaine tous détenteurs d'un CFC, Bovenkerk et al. trouvaient un taux de discrimination de 23% sur la base du CV et de la lettre de motivation. En fin de parcours 36% des jeunes Marocains étaient victimes de discrimination ce qui signifie que dans un tiers des cas, le Néerlandais de souche était préféré au jeune Marocain à compétences égales [2]. Des taux comparables ont été rapportés en Belgique, en Allemagne et en Espagne [3–5].

En Suisse, dans une étude récente Fibbi, Kaya et Piguet entendaient vérifier l'hypothèse de l'existence dans ce pays du phénomène de discrimination à l'embauche. Les résultats de leur étude montrent que, mis en concurrence avec un jeune Suisse au bénéfice d'un CFC identique, les candidats immigrés ont moins de chances de décrocher un emploi. Les taux de discrimination varient de 24% pour les jeunes Yougoslaves albanophones en Suisse romande, à 59% de la même population en Suisse alémanique [6].

Les pratiques discriminatoires ne sont pas seulement présentes lors de la recherche d'un premier emploi, elles persistent tout au long de carrières professionnelles, y compris en matière de licenciement. Le taux de chômage entre étrangers et nationaux est de facto un indicateur indirect de la discrimination à l'accès au travail. En 2002, il se situait à 2,3% pour les nationaux contre 6,2% pour les étrangers en Suisse selon les données de l'OFS [7]. Il est à noter de plus que, dans les secteurs de travail de haute pénibilité, la proportion d'étrangers est élevée traduisant sans doute l'absence de qualifications mais aussi l'absence du libre choix du travail [8].

Hormis la nationalité, le genre est un élément de discrimination à l'accès travail. Le taux de sous emploi entre les sexes en 2002, selon les données de la Swiss Labour Force Survey s'éta-

blissaient à 3,3% pour les hommes contre 15,4% pour les femmes [9].

L'état de santé des postulants porteurs de certaines maladies les rend moins compétitifs sur le marché du travail. Citons à ce propos les discriminations à l'embauche dont sont/ont été chez nous victimes les personnes VIH séropositives ou les personnes atteintes d'affections mentales mineures.

## Effets sur la santé

Comme les autres formes de discrimination, celle ayant trait à l'accès au travail affecte la santé. Une étude longitudinale menée auprès de 1778 travailleuses aux USA confirme la relation causale entre la discrimination perçue sur les lieux de travail et la santé physique et mentale de ces femmes [10]. Une étude britannique conclut à l'existence d'une corrélation étroite entre santé et non accès au travail: tension artérielle élevée, risque accru de crises cardiaques, problèmes respiratoires plus fréquents, taux plus élevés de dépression, etc. [11]. En Suisse, une étude a mis en lumière l'existence d'une relation positive entre l'état de santé, les comportements à risque et la détresse sociale découlant de la perception d'insécurité de l'emploi. Cette étude montre que les employés en situation de haute insécurité de l'emploi montraient des niveaux élevés de stress et peu d'estime de soi; ils étaient plus systématiquement fumeurs réguliers et évitaient des consultations médicales [12]. On comprend aisément que cet état de faits peut se traduire par une sur-morbidité et une sur-mortalité au sein des groupes discriminés.

A noter encore que de nombreux experts considèrent le chômage de longue durée comme une sorte de discrimination en matière d'accès à l'emploi. Les effets délétères sur la santé de tels contextes sont bien documentés [13–15].

Citons pour exemples quelques études. Au Danemark, un taux élevé du chômage local et les trajectoires personnelles de manque d'emploi augmentent le risque de mortalité dans une population de 15 980 personnes âgées de 20 à 67 ans [16]. Une étude suédoise portant sur l'analyse des causes de mortalité de 30 000 personnes trouve

\* Ce travail a été réalisé grâce au soutien du Réseau universitaire international de Genève dans le cadre du projet «Santé mentale, droits de l'homme et législation» en collaboration avec l'OMS ainsi qu'au soutien du Forum de l'Université de la Société Académique de Genève dans le cadre du projet «Santé et droits de l'homme».

Correspondance:  
Dr Philippe Chastonay  
Institut de Médecine Sociale  
et Préventive IMSP  
Centre Médical Universitaire  
CH-1211 Genève 4

E-mail:  
philippe.chastonay@imsp.unige.ch

que le chômage augmente de manière sensible le risque de suicides et celui de mourir d'autres causes excepté en ce qui concerne les cancers et les maladies cardio-vasculaires [17].

Citons encore d'autres études ayant démontré que les hommes chômeurs étaient plus anxieux, avaient des troubles de sommeil et étaient peu motivés à réduire des facteurs de risque pour la santé, tel une surcharge pondérale ou une alimentation en excès de graisses et de calories [18, 19].

### Quelles mesures de prévention?

La discrimination à l'accès au travail s'insère et s'organise dans les contextes de l'existence d'autres formes de discrimination. C'est dans la lutte contre ces autres formes (culturelle, éducative, politique, religieuse) que les mesures de prévention devraient être planifiées et mises en œuvre.

Sur le strict plan de l'accès au travail, des barrières administratives, celles relatives à la reconnaissance des diplômes et l'accès aux études pour les personnes d'origine étrangère méritent d'être levées. Outre le fait qu'elles favorisent le taux de chômage élevé au sein de ces groupes, elles ont des coûts sur la santé et empêchent les pays d'accueil de bénéficier des certaines compétences disponibles dans ces communautés.

Ensuite, et de manière générale l'utilisation abusive des professionnels de santé comme filtres de sélection des candidats à l'embauche sur le marché de travail appelle une attention soutenue des différents acteurs œuvrant dans ce secteur. Une seule expertise suffit-elle à opérer un choix judicieux du ou des meilleurs candidats à l'embauche? Quel contrôle l'Etat peut-il avoir sur la régularité et la légalité des décisions de sélection rendues. Si pour les employés, les syndicats et les offices d'inspection du travail peuvent connaître des litiges dus au contrat de travail, à quelle instance s'adresserait une personne discriminée dans la recherche du travail?

L'information et les campagnes de formation des entrepreneurs et gestionnaires des ressources humaines en matière des discriminations et de leurs effets constituent un volet important de prévention.

Enfin, soulignons le rôle que les communautés concernées devraient jouer dans des programmes de prévention de toutes formes des discriminations. Leur mobilisation et leur participation à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques de prévention constituent un gage de leur succès. Il s'agit là aussi du respect de l'un des droits de l'homme.

### Quel est le cadre juridique régissant la discrimination?

L'expression «discrimination» vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale (l'âge, le sexe ...) ayant pour but ou pour effets de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique.

Les bases légales de protection contre les diverses formes de discrimination contenues dans les dispositions des articles 23 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme mettent l'accent sur le droit qu'a toute personne au travail, au libre choix de son travail, à conditions satisfaisantes et à la protection contre le chômage ainsi qu'à la sécurité sociale.

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels reconnaît ce droit et fait obligation aux Etats parties à prendre des mesures devant en assurer le plein exercice.

#### Définition du concept «discrimination»

Pour l'Organisation internationale du travail (OIT) le terme discrimination comprend:

- toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion publique, 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;\*\*
- toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs s'il en existe et d'autres organismes appropriés.\*\*\*

En adhérant et en ratifiant la Convention de sauvegarde des droits de l'homme de 1950 (Convention européenne), les Etats parties ont reconnu que la jouissance des droits et libertés qu'elle garantis doit être assurée sans distinction aucune de sexe, de race, de couleur, de langue ou de religion. Enfin, il convient de rappeler que la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 demande aux Etats parties

\*\* Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965.

\*\*\* Convention 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière de l'emploi et de profession du 25 juillet 1958.

d'interdire et éliminer la discrimination raciale notamment dans la jouissance du droit au travail, au libre choix de son travail, dans les conditions satisfaisantes ... (art. 5).

Ces principes généraux sont repris et renforcés par la Constitution fédérale qui, tout en reconnaissant l'égalité de tous devant la loi (art. 8) affirme que nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, 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.

### Conclusion

En dépit de la ratification par la Suisse des conventions internationales ayant trait à la non-discrimination, ces diverses formes de discrimination sont présentes dans notre pays. Signalons ici que le Comité des Nations Unies chargé de la surveillance de l'application des traités a émis des préoccupations quant à la législation en vigueur en Suisse sur la non-discrimination raciale dans les domaines tels que l'emploi, le logement, l'enseignement, la santé et l'accès aux lieux publics [20].

### Références

- 1 Piguet E. Approches méthodologiques de la discrimination sur le marché de travail. Discussion Papers. Neuchâtel: Forum Suisse pour l'Etude des Migrations; 2001.
- 2 Bovenkerk F, Gras MJI, Ramsoedh D, et al. Discrimination against workers and ethnic minorities in access to employment in the Netherlands. International Migrations Papers nr 4. Geneva: ILO; 1995.
- 3 Arriijn IP, Feld SU, Nayer A. Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium. International Migrations papers nr 23. Geneva: ILO; 1998.
- 4 Goldberg A, Mourinho D, Kulke U. Labour market discrimination against foreign workers in Germany. International Migrations Papers nr 7. Geneva: ILO; 1996.
- 5 De Prada MA, Actis W, Pereda C, Molina PR. Labour market discrimination in Spain. International Migrations Papers nr 9. Geneva: ILO; 1996.
- 6 Fibbi R, Kaya B, Piguet E. Le passeport ou le diplôme? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration. Rapport de recherche 31. Neuchâtel: FSM; 2003.
- 7 Office fédéral de la statistique. Principaux indicateurs du Marché de travail. Neuchâtel: SPSE; 2003.
- 8 Piguet E. L'intégration des requérants d'asile sur le marché du travail. Rapport de Recherche. Neuchâtel: Forum Suisse pour l'étude des migrations; 1996.
- 9 Office fédéral de la statistique. Swiss Labour Force Survey. Neuchâtel: SPSE; 2003.
- 10 Pavalko EK, Mossakowski KN, Hamilton VJ. Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *J Health Soc Behav* 2003;44:18-33.
- 11 Karlsen S, Nazroo YJ. Relation between racial discrimination, social class, and health among ethnic minority groups. *Am J Public Health* 2002; 92:624-31.
- 12 Domenighetti G, D'Avanzo B, Bisig B. Health effects of job insecurity among employees in Swiss general population. Cahiers de recherches économiques n° 9907. Lausanne: Ecole des HEC; 1999.
- 13 Dooley D. Unemployment, underemployment, and mental health: conceptualising employment status as a continuum. *Am J Community Psychol* 2003;32(1-2):9-20.
- 14 Novo M, Hammastrom A, Janlert U. Do high levels of unemployment influence the health of those who are not unemployed? A gendered comparison of young men and women during boom and recession. *Soc Sci Med* 2001;53(3):293-303.
- 15 Darity MA. Employment discrimination, segregation, and health. *Am J Public Health* 2003; 93(2):226-31.
- 16 Osler M, Christensen U, Lund R, et al. High local unemployment and increased mortality in Danish adults, results from a prospective multilevel study. *Occup Env Med* 2003;60(11):16.
- 17 Gerdtham UG, Johannesson MH. A note on the effect of unemployment on mortality. *Health Econ* 2003;22(3):505-18.
- 18 Rasky E, Stronegger WJ, Freidl W. Employment status and its health-related effects in rural Styria, Austria. *Prev Med* 1996;25(6):757-63.
- 19 Leeflang RL, Klien-Hessenlick DJ, Spruit IP. Health effects of unemployment: long-term unemployed men in rural and urban setting. *Soc Sci Med* 1992;34(4):341-50.
- 20 Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. Deuxième et Troisième Rapports Suisse. CERD/C/60/CO/14 du 21 mai 2002.