

Conseil communal de Lausanne

Initiative :	Postulat
Titre :	CV anonymes dans les fonctions publiques et les institutions subventionnées par la Ville de Lausanne
Initiant-e(-s) :	Musa Kamenica

Selon l'article 1^{er} de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, dont notre pays est signataire, « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit ». C'est sur ce principe de l'égalité de traitement que repose la base même de notre justice et de nos sociétés démocratiques. Lorsqu'un individu ou un groupe de communauté est un objet d'un traitement moins avantageux en raison de son âge, son sexe, son origine ou sa couleur de peau ainsi que de son lieu d'habitation, il est évident que notre démocratie et la justice sociale de notre pays, en occurrence de notre Ville, sont mises à mal.

C'est dans le processus de recrutement que ces caractéristiques personnelles entre souvent en ligne de compte et constituent une situation de discrimination à l'embauche pour une catégorie de la population. Plusieurs études sérieuses et des rapports de l'OCDE démontrent que nos sociétés démocratiques ne sont pas épargnées par ce phénomène de la discrimination à l'embauche.

Aujourd'hui encore il est courant de lire des annonces d'offre d'emploi qui demandent un profil d'âge entre 30 et 45 ans ou des termes comme par exemple « jeune et motivé ». Ce type d'annonces discrimine ouvertement les seniors qui possèdent des compétences solides dans le domaine et voient en raison du facteur « âge », leurs chances d'être acceptés pour le poste restées minimales. En lien, si nous regardons les données statistiques des différents services de chômage, nous pouvons en conclure que le chômage de longue durée touche fortement les seniors.

Pour ce qui concerne les caractéristiques liées au genre, la loi fédérale sur l'égalité dans son article 3 stipule qu'*« il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe (...), notamment en se fondant sur leur état civil ou la situation familiale, ou s'agissant des femmes, leur grossesses »*. Or la réalité est toute autre. Nous constatons que dans les organes de direction, le nombre de femmes peine à augmenter et les postes à responsabilité continuent de rester majoritairement masculins : moins d'un poste sur dix étant occupé par une femme¹. Si le congé maternité reste une avancée sociale importante pour les femmes, néanmoins il continue de constituer un obstacle majeur dans le suivi de leurs carrières professionnelles. De plus, plusieurs postes considérés « masculins », comme par exemple « chauffeur-livreur », sont presque inaccessibles pour beaucoup de femmes.

Enfin, une autre catégorie de la population qui est touchée par la discrimination dans le marché à l'emploi concerne les jeunes d'origines étrangères ou des personnes de couleur. Une récente étude réalisée par Rosita Fibbi² et Eva Zchirnt nous démontre que les enfants d'immigrants possédant des qualifications suisses et une double nationalité doivent envoyer 30% de demandes supplémentaires que leur homologue d'origine suisse pour être rappelés à un entretien d'embauche ou dans des postulations pour un apprentissage. Cet écart de 1/30 nous la

¹ Le Temps, Carole Furrer « Femmes dans les instances dirigeantes helvétiques », 22 juin 2019, <https://blogs.letemps.ch/carole-furrer/2019/06/22/femmes-dans-les-instances-dirigeantes-helvetiques/>

² Eva Zchirnt and Rosita Fibbi « Do Swiss citizens of immigrant origin face hiring discrimination in the Labour market », https://nccr-onthemove.ch/wp-live14/wp-content/uploads/2019/02/nccr-tm-WP20-Zschirnt-Fibbi_Feb19.pdf

Conseil communal de Lausanne

trouvons également dans une autre étude réalisée auprès de la population noire qui possède la double nationalité dans notre pays³.

Cet état de fait met à rude épreuve notre cohésion sociale et représente un véritable fardeau économique pour la société. Il est inacceptable que des jeunes nés et ayant passé tous leurs parcours scolaires et académiques dans notre pays soient discriminés dans le processus de l'accès à l'emploi en raison de leurs origines ou de la couleur de leur peau. Il est primordial que dans le processus de recrutement les compétences des candidats doivent primer sur les facteurs liés à l'âge, au sexe, aux origines ou encore au lieu d'habitation.

Plusieurs jeunes qui habitent dans des quartiers populaires considèrent que les chances d'obtenir un poste d'apprentissage ou d'emplois sont moindres par rapport à d'autres quartiers et cette discrimination ne doit en aucun cas avoir lieu dans notre Ville, connue pour être une ville multiculturelle.

Or l'introduction d'un CV anonyme permettrait justement de lutter contre ces discriminations à l'embauche et de constituer une société plus égalitaire. Plusieurs villes et collectivités publiques dans les pays scandinaves, en Allemagne, aux Pays-Bas, aux Etats-Unis, en Belgique ont mis en place cet instrument et les résultats sont positifs. Une étude suédoise concernant l'embauche dans la Ville de Göteborg est venue en conclusion que les chances d'accéder aux entretiens sont significativement améliorées pour les femmes et les candidats issus de l'immigration⁴. Les conclusions d'un autre projet pilote de CV anonyme introduit en Allemagne entre 2010-2012 auprès de trois administrations publiques, quatre grandes entreprises et une PME sont aussi très encourageantes. Plus près de chez nous, un projet pilote réalisé en 2006 auprès des Services Industriels de Genève, la commune de Vernier et le Migros Genève a permis de rendre compte de ce phénomène et sensibiliser les responsables du personnel à la discrimination à l'embauche.

Pour toutes ces raisons, le présent postulat demande à la Municipalité d'étudier la possibilité d'intégrer le CV anonymes pour les cadres et les employé-e-s dans des fonctions publiques et dans des institutions subventionnées par la Ville de Lausanne.

Pour le groupe socialiste
Musa Kamenica


André B. Blaud

Caschire Devallonné Dinkali Odein

Chenard René Noël

Lausanne, le 06 octobre 2020

GAILLARD Benoît

³ Robin Stünzi " La discrimination à l'embauche des Suisses d'origine camerounaise", ncc-on the move, <https://blog.nccr-onthemove.ch/la-discrimination-des-suissees-dorigine-camerounaise-sur-le-marche-du-travail/?lang=fr>

⁴ Aslund et Nordstrom Skans « Do anonymous job application procedures level the playing field?, Industrial and Labour Relations Review 65(1), January 2012