



Discriminations au travail : la recrue ?

Amandine Cailhol, Enquête, Libération, 08.01.2016

Patronymes, barbe, voile... La méfiance vis-à-vis des musulmans ou supposés tels serait désormais plus assumée.

Refus d'embauche, licenciement abusif, non-avancement de carrière : les musulmans, ou les personnes perçues comme tels, sont-ils plus touchés par des faits discriminatoires au travail depuis les attentats de janvier ?

«Il est trop tôt pour avoir des retours, mais c'est une tendance logique. Aux Etats-Unis, ces discriminations ont fortement augmenté après le 11 Septembre», pointe le directeur de l'Observatoire des discriminations, Jean-François Amadiou.

«Sur le plan quantitatif, il n'y a pas eu une explosion des demandes, note, de son côté, Slimane Laoufi, le chef du pôle «emploi privé» du défenseur des droits. Par contre, les situations sont davantage affirmées et nous avons plus de dossiers mettant en cause des personnes dont la parole est très décomplexée.»

La faute, selon lui, à des «amalgames bien construits» entre islam et intégrisme : *«Certaines personnes font une caricature des responsables des attentats et les transposent, sans recul, à l'ensemble d'une population.»*

«**Automatismes**». Cela vient s'ajouter à une situation déjà très défavorable aux musulmans. Selon un testing réalisé en 2013 et 2014 par l'économiste Marie-Anne Valfort (publié en octobre par l'Institut Montaigne), un candidat perçu comme musulman pratiquant a deux fois moins de chances d'être convoqué en entretien d'embauche qu'un catholique pratiquant (10,4 % contre 20,8 %).

L'écart est encore plus grand pour les hommes (4,7 % contre 17,9 %).

Selon l'auteure, ces inégalités pourraient avoir grimpé depuis «les attentats de janvier et de novembre, ainsi que l'assassinat d'un employeur par son salarié à Saint-Quentin-Fallavier.

Des actes qui ont sans doute contribué à renforcer la tendance des recruteurs à assimiler les candidats musulmans à l'extrémisme religieux».

Ces stéréotypes sont entretenus, selon Saïd Hammouche, fondateur de Mozaïk RH, association œuvrant en faveur de la diversité, «par les images des terroristes diffusées en continu par les médias, qui créent des automatismes et des peurs chez les recruteurs confrontés à des candidats leur ressemblant».

D'autant que «l'apparence physique joue un rôle premier dans l'accès à l'emploi», ajoute Amadiou.

Grands hôtels. À commencer par le port du voile ou de la barbe, qui «peuvent être interprétés comme des signes communautaires et déclencher des phénomènes de discrimination».

Ce que dénoncent des salariés de Securitas à l'aéroport d'Orly-Ouest, qui ont accusé mi-décembre leur employeur de les avoir licenciés ou menacés de licenciement du fait de leur barbe.

Des tensions ont aussi été pointées, en novembre, dans le secteur des grands hôtels.

«Des entreprises prestataires de l'Etat ou de sites classés secret-défense vont jusqu'à refuser de recruter des femmes de ménage d'origine étrangère sous prétexte de sécurité», ajoute Samuel Thomas, de la Maison des potes.

La faute, selon lui, au «manque d'action des acteurs publics sur le sujet et à l'omniprésence du discours du FN sur la préférence nationale».

Autre théâtre des discriminations, selon Hammouche : les agences d'intérim, qui recevraient «des coups de fil d'employeurs ne voulant pas de barbus».

Un membre du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise, lancé par le gouvernement fin 2014, confirme : *«Les intermédiaires de l'emploi font état d'une hausse des réticences des recruteurs, qui vont jusqu'à dire qu'ils ne veulent pas embaucher de salariés d'origine étrangère pour ne pas créer de tensions dans l'entreprise. La chape de plomb a sauté.»*

Un constat que ne partage pas Aline Crépin, directrice «Responsabilité sociétale» de Randstad, qui n'a *«pas noté de recrudescences d'actes discriminatoires »*.

Et de souligner le *«rôle pédagogique»* joué par les agences d'intérim. Même sentiment du côté des syndicats. *«Aujourd'hui, les entreprises savent gérer ce genre de situations»*, assure Saïd Darwane, de l'Unsa.

S'il ne note pas de remontée forte des discriminations, il reste *«vigilant»* face à *« ces questions paradoxalement laissées de côté pendant cette période de crise»*.

D'autant que, rappelle Samuel Thomas, *«les gens ne viennent pas plus se plaindre quand il y a davantage de discriminations, mais quand il y a plus de chances de se faire entendre»*. □
