

# **QUESTIONS RELATIVES À L'APPARTENANCE ETHNIQUE OU RELIGIEUSE DURANT L'EMBAUCHE**

Tarek Naguib

- Des questions relatives à l'appartenance ethnique, nationale, régionale ou religieuse durant l'entretien d'embauche sont-elles autorisées, ou encore des questions qui tirent des conclusions directes ou indirectes sur l'appartenance ethnique ou religieuse? Que se passe-t-il lorsque le candidat a répondu à ces questions et que pour cette raison n'est pas engagé?

L'origine nationale, culturelle, ethnique et religieuse d'une personne peut avoir un intérêt pour l'employeur pour diverses raisons. Celle-ci peut être un enrichissement pour l'équipe de travail. Il se peut aussi que l'employeur craigne que cette origine étrangère soit la source de tensions. Il se peut également que des candidats soient écartés pour des motifs d'ordre xénophobe ou raciste.

Pendant le processus d'engagement et d'« assesement », différents candidates et candidats sont passés en revue, en fonction du poste. Il se peut que la question soit posée quant à l'origine ou à la religion du candidat ou de la candidate. Il arrive également que l'employeur cherche à obtenir des renseignements sur l'origine du candidat par des questions ou des remarques indirectes, du genre: « Qu'est-ce que c'est comme nom? » « Vous avez un physionomie intéressante ».

Pour la personne en recherche d'emploi, il est difficile à évaluer si son origine est un avantage ou au contraire un désavantage. Du point de vue juridique, les questions portant sur l'appartenance ethnique ou religieuse durant une interview d'embauche sont à considérer de la façon suivante:

## **I. Situation juridique**

**Art.328<sup>bis</sup> du Code suisse des obligations (CO) déclare:**

L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail.

L'employeur est libre de se faire une idée du candidat et dans ce but de s'informer sur ses aptitudes et à son expérience. En principe, il n'a le droit de poser que des questions relatives aux aptitudes du travailleur où aux qualifications nécessaires à

remplir son emploi. On peut citer par exemple les informations relatives à sa formation et à son activité professionnelle antérieure, à ses voyages et à ses connaissances linguistiques, mais toujours en rapport avec le travail. Les questions portant sur les caractéristiques personnelles du candidat non relatives à l'emploi dépassent le principe de la proportionnalité et ne sont pas admissibles. Des questions portant sur les capacités linguistiques d'une femme de ménage sont en principe sans signification. Des questions sur les loisirs ou les problèmes d'ordre personnel sont en principe pas admises. D'autres informations sur l'appartenance ethnique, nationale, régionale et religieuse sont en principe rarement significatives par rapport aux aptitudes de l'employé à remplir le travail qui lui est assigné.

Il n'y a quelques situations exceptionnelles où les questions sur l'appartenance ethnique et culturelle peuvent se justifier. Par exemple, il est évident que pour un poste de pasteur l'on questionne le candidat sur son appartenance religieuse. Cependant la même question serait incongrue vis-à-vis d'une femme de ménage dans un home pour personnes âgées tenu par une église musulmane. Les situations où ces questions se justifient sont donc extrêmement limitées, car il s'agit de données qui tombent sous l'Art. 2 let. c de la Loi fédérale sur la protection des données.

Si des questions injustifiées se posent sur l'appartenance ethnique, nationale, régionale ou religieuse – qui permettent de tirer des conclusions indirectes sur l'appartenance culturelle et religieuse – le candidat peut refuser de répondre ou donner une réponse fausse, sans qu'il y ait pour lui des conséquences juridiques. L'on parle dans ce contexte du "droit de légitime défense" si le candidat peut craindre de ne pas se voir engagé en refusant de répondre. L'employeur, s'il apprend plus tard la vérité, ne peut pas revenir en arrière ou résilier le contrat, car le mensonge était légitime et était une réaction face au comportement injuste de l'employeur.

## II. Que faire lorsque lors d'un entretien d'embauche l'on me pose une question sur mon appartenance ethnique, nationale, religieuse ou culturelle ?

Le candidat doit bien se préparer pour chaque entretien. Il/elle doit être conscient-e que des questions portant sur son appartenance ethnique ou culturelle peuvent lui être posées. Souvent cela démontre un intérêt positif pour le candidat. Peut-être l'employeur a-t-il déjà fait lui-même des expériences à l'étranger.

### ➡ CONSEILS POUR LA PRÉPARATION D'UN ENTRETIEN D'EMBAUCHE

- Soyez conscient qu'une question sur votre appartenance ethnique, nationale régionale ou religieuse peut vous être posée.

- Réfléchissez à la question de savoir si vous voulez donner une fausse réponse à cette question. Préparez-vous mentalement.
- Si vous ne voulez pas donner une fausse réponse à cette question, réfléchissez comment répondre de la manière la plus habile possible. Cherchez à valoriser votre appartenance ethnique et culturelle en disant par exemple: *2Par mon origine culturelle, je suis particulièrement apte à me comporter avec une clientèle très diversifiée* ».
- Si la question vous est posée, agissez de manière détendue et demandez poliment quel est l'intérêt de cette question. Il est diplomatique de poser la question de manière indirecte: « *Ah! Vous vous intéressez aux différentes cultures! Etes-vous déjà allé dans ma patrie au Kenya? C'est magnifique.* » Ou bien « *Est-ce que vous cherchez particulièrement une personne immigrée à cause de son expérience interculturelle?* » Cela permet également de découvrir pourquoi l'employeur pose la question.
- Si l'on vous pose la question du port du foulard, réagissez de manière simple et détendue en affirmant: « *Vous savez, avec ou sans foulard, je suis la même personne* ».
- Si l'on vous pose la question de savoir si vous allez également porter le foulard pendant le travail, essayez d'avoir une réaction détendue et sympathique comme ci-dessus. Lisez également [le document sur le congé abusif](#).

### III. **Que faire si un emploi m'est refusé parce que j'ai répondu ouvertement à une question sur mon appartenance ethnique, nationale, régionale ou religieuse ?**

Lorsque vous avez répondu ouvertement à une question sur votre appartenance ethnique ou culturelle et qu'un emploi vous est refusé sur la base de la discrimination raciale, d'autres questions juridiques interviennent. Lisez aussi les [documents autour de l'embauche](#).