Offres d'emploi discriminatoires

Exemple: *dans une offre d'emploi, on peut lire: «Cherchons vendeuse. Personne originaire des Balkans exclue». Une* telle annonce exclut d'emblée des candidates potentielles en raison de leur région d'origine ou de leur ethnie.

La Constitution fédérale interdit en règle générale aux employeurs du secteur public d'exclure certaines candidatures en se fondant sur l'origine ethnique, nationale ou régionale, la religion ou la couleur de peau (art. 8, al. 1 et 2, Cst., constitutions cantonales). Il est en principe également illicite de restreindre l'accès à un travail aux seuls candidats détenteurs d'un permis d'établissement.

Au niveau constitutionnel, les inégalités de traitement ne sont admises que si elles sont fondées sur des motifs objectifs. Il est par exemple licite d'interroger un candidat sur sa religion s'il s'agit d'engager un pasteur. Il est aussi légal de limiter l'accès à certains postes aux candidats suisses, si l'activité demande un «lien particulier avec la Suisse». Ainsi, dans la plupart des cantons, la profession de policier ne peut être exercée que par des personnes de nationalité suisse. Au niveau de la Confédération, il peut être nécessaire de posséder le passeport suisse pour accéder par exemple aux professions militaires ou au corps diplomatique.

Les offres d'emploi d'entreprises publiques ou privées qui excluent certains groupes en raison de leur ethnie, religion ou couleur de peau (p. ex. «Kurdes exclus») contreviennent à la norme pénale contre le racisme (art. *261bis* CP et art. *171c* CPM).

Si une offre d'emploi exclue les ressortissants d'un pays membre de l'UE/AELE, elle viole l'interdiction de discrimination visée à l'art. 9 de l'annexe I de l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) en lien avec l'art. 2 ALCP. Sont en revanche autorisées les offres d'emploi d'entreprises privées qui s'adressent exclusivement aux personnes de nationalité suisse et aux ressortissants d'États membres de l'UE/AELE ou qui écartent tout ressortissant étranger (à l'exception des ressortissants de pays membres de l'UE/AELE). La sélection des candidatures en fonction du titre de séjour des candidats est également autorisée dans les offres d'emploi d'entreprises privées.

Une partie de la doctrine part en outre du principe qu'une offre d'emploi à caractère discriminatoire constitue aussi une violation des règles de la bonne foi (art. 2, al. 1, CC), car elle trouble les rapports juridiques. Mais il n'existe pas encore de jurisprudence sur ce cas de figure (cf. étude du CSDH (en allemand)). Il n'y a atteinte à la personnalité (art. 28 CC) que lorsque la personne pose sa candidature en réponse à une offre d'emploi et que le poste lui est refusé pour des raisons discriminatoires.

Il est important de dénoncer immédiatement toute violation des normes internationales. Si la plainte est rejetée par le tribunal suisse de dernière instance (en règle générale le Tribunal fédéral), il est possible de recourir contre cette décision auprès de la Cour européenne des droits de l’homme (CrEDH) ou du Comité pour l’élimination de la discrimination raciale (CERD).

Centres de conseil spécialisés.

Procédures et voies de droit

Procédures et voies de droit pour les rapports de travail régis par le droit public

Procédures et voies de droit pour les rapports de travail régis par le droit privé