Incidents, voies de fait et harcèlement racistes

Exemple: *des supérieurs hiérarchiques excluent systématiquement un jeune employé et le raillent régulièrement sur sa* couleur de peau *foncée.*

Les propos racistes qui rabaissent une personne contreviennent au principe de protection de la personnalité au sens du droit civil (art. 28 CC) et du droit du travail (art. 328 CO). Ils constituent le plus souvent aussi une atteinte à l'honneur (art. 177 CP). Si les propos ont été exprimés en présence de tiers, il y a en outre infraction à la norme pénale contre le racisme (art. *261bis* CP). Il en va de même pour les voies de fait qui, le cas échéant, peuvent constituer des lésions corporelles punissables (art. 122 ss CP). Les motifs racistes sont susceptibles d'aggraver la peine.
S'il s'agit d'une entreprise du secteur public, l'interdiction de discrimination (art. 8, al. 2, Cst., constitutions cantonales) et le droit du personnel du secteur public sont en outre applicables.

Le harcèlement ou *mobbing* consiste à brimer, dénigrer ou exclure une personne de manière systématique et répétitive. Il peut avoir une motivation raciste. La discrimination raciale peut aussi être utilisée comme moyen de harcèlement. Les normes juridiques précitées sont aussi déterminantes en cas de harcèlement, en particulier l'art. 328 CO, qui précise que l'employeur doit protéger la personnalité et la santé de ses employés. D'autres dispositions pénales peuvent s'ajouter, telles que l'interdiction de calomnier (art. 174 CP) et de diffamer (art. 173 CP). Si l'employeur est l'État, ce sont les législations cantonales ou communales sur le personnel, ou la loi sur le personnel de la Confédération qui s'appliquent. Elles contiennent en règle générale des dispositions relatives à la protection contre le harcèlement. La protection de la personnalité du travailleur au sens du droit du travail complète les autres dispositions.

Les ressortissants d'États membres de l'UE/AELE peuvent invoquer l'interdiction de discrimination visée par l'art. 9 de l'annexe I ALCP en lien avec l'art. 2 ALCP auprès des employeurs du secteur aussi bien public que privé.

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