

Guide juridique sur la discrimination raciale

Différents domaines

Monde du travail

Présélection discriminatoire

Procédures et voies de droit pour les rapports de travail régis par le droit public  
(<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/f128.html>)

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

Si c'est envisageable, il peut être utile de chercher le dialogue avec les personnes ou services concernés en parallèle aux clarifications juridiques, voire sur la base de celles-ci.

En l'absence de témoins, il est extrêmement difficile, voire quasiment impossible, de prouver l'existence d'une discrimination lors de la présélection des candidats. Là aussi, les voies de recours usuelles restent théoriquement ouvertes.

Pour disposer de preuves, il faudrait demander à l'employeur de motiver son refus par écrit. Or généralement, ce dernier n'est pas légalement tenu d'entrer en matière: il peut se contenter d'une réponse par téléphone, ou simplement refuser de motiver sa décision.

Pour déposer un recours administratif, il faut qu'une décision susceptible de recours ait été rendue (cf. au niveau fédéral l'art. 25a PA). Il faut en outre faire valoir un intérêt digne de protection. Concrètement, il faudrait pouvoir prouver l'existence d'une discrimination raciale, soit en produisant des témoins soit par d'autres moyens, ce qui peut toutefois se révéler très compliqué.

**Recommandation générale:** il est conseillé de réunir dès le début le plus grand nombre de preuves possibles (p. ex. correspondance, notes d'entretien, adresses de témoins). En effet, il faudra produire des moyens de preuve écrits sous forme papier à l'intention des autorités concernées. *Attention:* les enregistrements audio et vidéo réalisés clandestinement sont illégaux et ne constituent pas des preuves recevables!

### Procédures envisageables

#### Plainte auprès d'un bureau de médiation cantonal ou municipal (ombudsman)

Si possible, il est conseillé de s'adresser en priorité à un bureau de médiation. S'il y a des délais légaux à respecter, il faut engager la procédure judiciaire ordinaire en parallèle, car le dépôt d'une plainte auprès d'un ombudsman n'a pas d'effet suspensif. Les bureaux de médiation reçoivent les plaintes et servent de médiateurs entre les citoyens et l'administration. Leur mission consiste, d'une part, à protéger les citoyens contre tout comportement arbitraire ou

irrégulier de l'administration et, d'autre part, à défendre l'administration de reproches injustifiés. La plainte peut être déposée sous forme écrite ou orale. Les bureaux de médiation examinent si l'administration a agi de manière inappropriée, prennent position et cherchent une solution satisfaisante pour les deux parties. Ils disposent de pouvoirs étendus en matière d'examen (droit de consulter le dossier, droit d'être renseigné); par contre, ils n'ont pas de compétence décisionnelle, ils ne peuvent pas infliger d'amendes ou d'autres sanctions et ils ne sont pas non plus habilités à annuler ou à modifier une décision rendue par l'administration. Cela étant, ces bureaux sont respectés par les autorités et peuvent obtenir de bons résultats.

### **Dénonciation à l'autorité de surveillance**

Toute personne (qu'elle soit directement touchée ou non) peut procéder à une dénonciation auprès de l'autorité de surveillance - en principe l'autorité à laquelle est subordonnée l'institution en cause. Ce type de dénonciation n'est soumis ni à une forme ni à des délais particuliers. Par ailleurs, contrairement au recours administratif, aucune décision préalable n'est nécessaire pour procéder à une dénonciation. L'autorité de surveillance n'est pas tenue d'entrer en matière; elle ne le fait en général qu'en cas de violations répétées. Toutefois, si une institution est soupçonnée de racisme, on peut supposer qu'il existe un intérêt public prépondérant à enquêter. Ce type de dénonciation se justifie notamment lorsque les autres voies de droit ne présentent que peu de chances de succès et que les violations sont répétées. *Remarque:* une dénonciation n'a pas d'effet suspensif sur les délais!

### **Procédure administrative ordinaire (opposition, recours, recours administratif, recours de droit administratif)**

Pour engager une procédure administrative, il faut qu'une décision susceptible de recours ait été rendue (cf. au niveau fédéral l'art. 25a PA). La procédure et les voies de droit varient selon l'autorité, le domaine juridique et l'échelon étatique concernés. Par ailleurs, il faut veiller à respecter les délais et les prescriptions formelles. Les centres de conseil juridique cantonaux peuvent fournir de plus amples renseignements à cet égard.

Le mémoire de recours doit indiquer avec précision pourquoi il est reproché à telle autorité d'avoir fait preuve de racisme. En fonction de la loi sur le personnel applicable, une réparation peut être sollicitée par ce biais sous la forme d'une compensation financière (dommages-intérêts). Elle doit sinon être demandée par le biais d'une plainte en responsabilité de l'État. Le montant est proportionnel à la gravité de l'atteinte subie et au degré de responsabilité de l'auteur. L'indemnisation n'excède d'ordinaire pas quelques centaines de francs. Le cas échéant, l'autorité concernée peut aussi être contrainte à reconsidérer le dossier – à condition que le poste de travail n'ait pas déjà été repourvu. Il est aussi possible que la personne discriminée reçoive un dédommagement équivalent au montant des frais qu'elle a encourus pour la constitution du dossier de candidature, les photocopies, l'envoi, etc.

Les chances de succès d'un recours administratif sont plutôt faibles dans ce cas de figure.