

Guide juridique sur la discrimination raciale

Différents domaines

Monde du travail

Discrimination après la cessation des rapports de travail

Procédures et voies de droit pour les rapports de travail régis par le droit public
(<https://www.rechtsratgeber-rassismus.admin.ch/f142.html>)

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

Un ancien employeur ne peut pas diffuser d'informations concernant l'appartenance ethnique, religieuse, régionale ou nationale d'une personne sans son autorisation. Sinon c'est une atteinte à la personnalité de la personne concernée au sens de la loi sur la protection des données (art. 12 en lien avec l'art. 13 LPD). Selon l'art. 15 LPD, les actions concernant la protection de la personnalité sont régies par les art. 28 ss CC. Toutefois, en raison de la complexité et du coût potentiel de ces procédures, il est recommandé de clarifier la situation auprès d'un juriste.

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

Procédure administrative

À l'échelle fédérale, l'employé peut, en vertu de l'art. 25 LPD, exiger de l'organe fédéral responsable, c.-à-d. l'employeur, que les données personnelles ne soient pas transmises à des tiers. La procédure est régie par la loi fédérale sur la procédure administrative (PA). Si une autorité de droit public agit en qualité d'employeur privé, l'employé peut aussi, en vertu de l'art. 15 LPD et dans certaines circonstances, intenter à l'échelle fédérale une action en protection de la personnalité au sens des art. 28 ss. Il est toutefois recommandé de clarifier au préalable la situation auprès d'un juriste.

Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT)

L'employé peut demander au PFPDT d'examiner une éventuelle violation de la protection des données par des organes fédéraux. Le préposé établit si une telle violation a eu lieu et, le cas échéant, recommande de cesser la divulgation illicite des données. Si sa recommandation n'est pas suivie, il peut porter l'affaire auprès du département compétent ou de la Chancellerie fédérale pour décision. Si le préposé le demande, cette décision peut à son tour être transmise au Tribunal administratif fédéral (art. 27 LPD).

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!

Action en responsabilité de l'État (pour les actes racistes commis par une personne ou une entité accomplissant des tâches pour le compte de l'État)

Il ne faut engager une procédure en responsabilité que si l'on peut apporter la preuve qu'il y a effectivement un dommage matériel ou immatériel (atteinte à la personnalité) (p. ex. perte de gain faute de pouvoir trouver un nouvel emploi). Le cas échéant, la responsabilité de l'employeur peut être mise en cause pour acte raciste. La Confédération, les cantons et les communes ont des réglementations différentes. Le montant d'une éventuelle compensation financière 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. Informations complémentaires sur la responsabilité de l'État (en allemand).