

Grille d'analyse juridique à l'intention des centres de conseil

Integres : service spécialisé dans la protection contre la discrimination et les conflits interculturels

Aperçu des différentes étapes de l'analyse

Étape 1 : Analyse juridique des faits – Objectif : identifier les normes légales susceptibles d'avoir été violées

1. Identification des interdictions et obligations légales susceptibles d'avoir été violées
2. Analyse des violations potentielles identifiées

Étape 2 : Analyse des démarches à conseiller – Objectif : déterminer les options juridiques à conseiller, en fonction de la requête de la personne concernée

3. Identification des démarches juridiques nécessaires et urgentes
4. Analyse des conditions pour agir en justice
5. Analyse des chances de succès et des risques d'une procédure (arrangement à l'amiable dans le cadre d'une procédure formelle, action pour faire valoir des prétentions juridiques, démarche juridique visant d'autres objectifs)
6. Analyse des obstacles et des risques dans les procédures judiciaires (sur les plans techniques, financiers et psychologiques)
7. Analyse de l'opportunité d'utiliser les armes juridiques en dehors des procédures formelles (intervention plus musclée des centres de conseil, sensibilisation avec des arguments juridiques ou incitation à prendre des mesures complémentaires sur le long terme)

Étape 3 : Prise en compte des aspects juridiques dans le processus de conseil

Analyse juridique des faits Objectif : identifier les normes légales susceptibles d'avoir été violées

1.	Quelles normes, et plus spécifiquement quelles interdictions et quelles obligations, sont susceptibles d'avoir été violées dans le cas d'espèce ?	<p>Identification des interdictions <i>susceptibles d'avoir été violées</i>, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - interdiction constitutionnelle de discriminer - interdiction de discriminer en vertu du droit pénal - interdiction de porter atteinte à la personnalité en vertu du droit civil - interdiction des abus 	<p><u>Cas d'espèce</u> : la cliente d'une boutique profère une insulte raciste à l'encontre de l'employé (A) qui y travaille ; sommes-nous en présence d'une atteinte à la personnalité au sens de l'art. 28 CC ?</p>
		<p>Identification des obligations <i>susceptibles d'avoir été violées</i>, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - devoir de protection de la police contre les violations graves des droits fondamentaux - devoir de protection incombant à l'employeur en vertu du droit du travail - obligation du bailleur de se comporter en toute bonne foi vis-à-vis de son locataire 	<p><u>Cas d'espèce</u> : la responsable de la boutique était présente lorsque A a été insulté, mais elle n'est pas intervenue : a-t-elle violé son devoir de protection de la personnalité du travailleur au sens de l'art. 328 CO ?</p> <p>Après les faits, A demande à la responsable de la boutique d'intervenir, mais cette dernière minimise les faits (« il ne faut pas en faire tout un plat ») : cette attitude constitue-t-elle une violation du devoir de protection du travailleur ?</p>
2.	Dans le cas d'espèce, y a-t-il une infraction aux normes juridiques, et plus spécifiquement une violation d'interdictions ou d'obligations légales ?	<p>Analyse des interdictions <i>potentiellement violées</i> (pour les exemples, cf. ci-dessus)</p>	<p><u>Cas d'espèce</u> : l'insulte raciste proférée par la cliente à l'encontre de A représente une grave attaque personnelle et constitue une atteinte illicite à la personnalité au sens de l'art. 28 CC.</p>
		<p>Analyse des obligations <i>potentiellement violées</i> (pour les exemples, cf. ci-dessus)</p>	<p><u>Cas d'espèce</u> : l'absence de réaction de la part de la responsable de la boutique ne constitue pas une violation de son devoir d'assistance. La retenue dont la responsable a fait preuve était adaptée à la situation. Rien ne justifiait une intervention directe (pas de signe de A l'incitant à intervenir, aucun danger particulier, etc.) ; une intervention aurait paru paternaliste.</p> <p>Par contre, le fait de minimiser la situation après coup est problématique, surtout si A exige une réaction. La responsable est tenue d'expliquer clairement à sa cliente que les propos racistes n'ont pas lieu d'être dans sa boutique et qu'une récidive aurait des conséquences.</p>

Analyse des démarches à conseiller Objectif : déterminer les options juridiques à conseiller, en fonction de la requête de la personne concernée			
3	Une action juridique urgente est-elle nécessaire ?	<p>Identification des démarches juridiques nécessaires et urgentes, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - protection contre une grave atteinte à l'intégrité (p. ex. violence domestique), survenue ou imminente - protection contre la perte imminente d'un droit important (p. ex. droit de séjour) - protection contre la perte d'un bien important (p. ex. place de travail, logement, accès à l'école) - échéance d'un délai de recours - prescription d'un délit pénal ou du droit à une allocation 	<p><u>Cas d'espèce</u> : la discrimination (propos racistes) s'est interrompue. Il n'est donc pas nécessaire d'intervenir juridiquement pour la faire cesser. Du point de vue du droit de la procédure civile, il n'y a aucune urgence à agir pour éviter de perdre d'éventuelles prétentions (p. ex. une réparation du tort moral demandée par A à la cliente). À cet égard, il faut toutefois faire attention aux délais de prescription.</p> <p>Si la responsable de la boutique refuse d'assumer son devoir de protection à l'égard de A, il est possible de l'y obliger par une action en justice. Cela dit, ici aussi, rien n'impose une intervention urgente. En raison de son coût en temps et en argent, une procédure judiciaire n'est pas non plus l'instrument le plus approprié pour garantir la protection de A contre une éventuelle récidive de la part de la cliente.</p>
4	Quelles sont les procédures envisageables ?	<p>Analyse des conditions pour agir en justice, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - délais de prescription - délais de recours - autorité compétente - forme de l'exposé des faits, du mémoire de recours, échanges de courrier - exigences imposées au plaignant et à la partie recourante - dépôt de la demande en justice - administration des preuves - déroulement de la procédure 	<p><u>Cas d'espèce</u> : A peut déposer une plainte devant le tribunal compétent pour atteinte à la personnalité. Il peut demander soit simplement la constatation de l'atteinte à la personnalité (action en constatation de droit) soit une réparation pour tort moral (action en réparation). Les compétences et les règles de la procédure sont fixées dans le code de procédure civile et dans le droit procédural cantonal.</p> <p>A peut aussi porter plainte contre sa responsable en intentant une action condamnatoire ou une action en dommages-intérêts devant le tribunal des prud'hommes. Les compétences et les règles de la procédure sont fixées dans le code de procédure civile et dans le droit procédural cantonal.</p>

5	Quelles sont les issues envisageables et leurs chances de succès ?	<p>Analyse des chances de succès d'un arrangement à l'amiable dans le cadre d'une procédure formelle, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - arrangement à l'amiable dans le cadre de la procédure de conciliation prévue dans le code de procédure civile - conciliation dans le cadre d'une procédure pénale pour délit mineur - arrangement à l'amiable dans le cadre d'une procédure devant un ombudsman 	<p><u>Cas d'espèce</u> : action en constatation de droit et action en réparation du tort moral intentées par A contre la cliente (cf. aussi plus haut).</p> <p>Action condamnatoire lancée par A contre sa responsable.</p>
		<p>Analyse des prétentions juridiques à faire valoir, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - constatation d'une violation d'un droit ou d'une obligation perpétrée par le passé - cessation d'une violation d'un droit ou d'une obligation qui dure encore - réclamation de dommages-intérêts en cas de préjudice matériel découlant de la violation d'un droit ou d'une obligation - demande de réparation en cas de préjudice immatériel (tort moral) découlant de la violation d'un droit ou d'une obligation - prévention d'une violation imminente ou future - exécution d'une obligation 	<p><u>Cas d'espèce</u> : A porte plainte contre la cliente pour atteinte à la personnalité ; une procédure de conciliation précède la procédure judiciaire pour permettre aux parties de trouver un arrangement à l'amiable.</p> <p>Une procédure de conciliation est aussi prévue dans le cadre de l'action condamnatoire intentée par A contre sa responsable.</p>
		<p>Analyse des autres objectifs poursuivis avec une démarche juridique, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - signal lancé à la personne ou à l'organisation coupable de discrimination raciale, indépendamment des chances de succès de la procédure - reconnaissance du tort subi à travers la revendication d'un droit par la voie judiciaire, indépendamment des éventuelles prétentions juridiques à faire valoir - besoin ressenti par la personne concernée d'attirer l'attention sur un problème pour entraîner des changements de fonds (« plainte stratégique », dont l'objectif n'est pas, ou pas seulement, d'obtenir gain de cause 	<p><u>Cas d'espèce</u> : il est imaginable que A veuille porter plainte contre la cliente pour atteinte à la personnalité afin de lancer un signal. Il faut s'en assurer en discutant avec A et examiner cette option en pesant le pour et le contre.</p> <p>A pourrait estimer qu'il est indispensable d'obtenir des changements structurels (p. ex. si sa responsable n'a pas respecté son devoir de protection à plusieurs reprises, y c. à l'égard d'autres collaborateurs) et penser que le seul moyen d'y parvenir consiste à déposer une plainte.</p>

		devant la justice)	
6	Quels sont les obstacles et les risques dans les procédures juridiques ?	<p>Analyse des obstacles et des risques juridiques, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - durée de la procédure - procédures judiciaires axées généralement non pas sur la recherche de solutions partagées, mais sur la résolution de conflits et débouchant sur un jugement impératif basé uniquement sur les droits prévus dans la loi - difficulté à produire des preuves - pouvoir décisionnel très souvent limité des autorités judiciaires et décisions de justice souvent limitées à la constatation de la violation d'un droit (p. ex. constatation de l'illicéité d'un refus de naturalisation, mais aucune possibilité d'octroyer la naturalisation) 	<p><u>Cas d'espèce</u> : la procédure engagée par A contre la cliente dure, par expérience, plusieurs semaines voire des mois ; si la procédure se poursuit devant plusieurs instances, elle peut même durer plusieurs années. Il est toujours envisageable de trouver une solution à l'amiable devant une autorité de conciliation. Il faut en outre voir si A peut prouver la discrimination, ce qui implique que des témoins étaient présents au moment des faits et qu'ils sont prêts à comparaître devant un tribunal (il peut s'agir d'autres clients ou de la responsable, cette deuxième option étant peu vraisemblable vu sa position vis-à-vis de A). Dans le cas d'une procédure de conciliation, l'administration des preuves est aussi obligatoire, mais elle incombe d'office à l'autorité de conciliation, ce qui facilite un peu les choses. Dans le cas d'espèce, il n'y a aucun souci lié à la question des pouvoirs décisionnels du tribunal.</p> <p>La procédure intentée par A contre sa responsable pose les mêmes réflexions.</p>
		<p>Analyse des obstacles et des risques financiers, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dépens (frais d'avocat et autres frais de représentation) ; règle : généralement, seules les personnes fortunées peuvent supporter le risque financier ; quant à l'assistance judiciaire gratuite, elle n'est habituellement garantie qu'aux personnes qui disposent d'une fortune et d'un revenu très faibles ; par conséquent, les personnes de la classe moyenne sont les plus mal loties. - frais de procédure 	<p><u>Cas d'espèce</u> : si A perd le procès, il doit supporter les dépens et les frais de procédure, à moins qu'il ait droit à l'assistance judiciaire gratuite. Le risque financier est moindre dans une procédure de conciliation.</p> <p>Quant aux procédures sommaires devant le tribunal des prud'hommes, il n'y a aucuns frais à assumer pour aucune des parties.</p>
		<p>Analyse des obstacles et des risques psychologiques, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nature conflictuelle de la procédure judiciaire - insécurité quant à l'issue de la procédure - investissement en temps - autorité du tribunal perçue comme une limitation de 	<p><u>Cas d'espèce</u> : la composition de l'autorité de conciliation ou du tribunal peut placer A dans une position inconfortable, où il aurait l'impression de ne pas être pris au sérieux, voire d'être rabaissé. Cela pourrait lui porter préjudice lors de la recherche d'une solution devant l'autorité de conciliation, surtout s'il n'a pas quelqu'un pour l'aider à ses côtés. Une fois la tentative de conciliation achevée, il se retrouvera devant le tribunal de</p>

		<p>l'autonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> - manque d'empathie du tribunal pour la requête de la personne concernée - exposition publique durant le procès (procédure ouverte au public, intérêt des médias pour le cas) - craintes par rapport aux conséquences négatives de la procédure (p. ex. problèmes au travail, à l'école) 	<p>première instance, avec le risque d'être exposé publiquement. Sans compter que la procédure dure au minimum plusieurs semaines. En revanche, si les preuves sont évidentes, le succès de la procédure est relativement certain (obtention d'une réparation pour tort moral).</p> <p>Pour ce qui est de la procédure entamée par A contre sa responsable, il existe un gros risque supplémentaire, à savoir que la procédure judiciaire nuise durablement aux rapports de travail.</p>
7	Comment utiliser les armes juridiques en dehors de la procédure judiciaire ?	<p>Analyse de l'opportunité de procéder à une intervention plus musclée, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recours à des arguments juridiques pour afficher son expertise et son autorité, et plus particulièrement pour exercer une pression incitant à l'action 	<p><u>Cas d'espèce</u> : le centre de conseil de A examine, en fonction de la requête de ce dernier, l'utilité de communiquer à la cliente de la boutique des informations juridiques ciblées afin de l'inciter à faire un pas vers A (p. ex. en acceptant une entrevue et en présentant ses excuses) et à s'abstenir à l'avenir de proférer des propos racistes.</p> <p>Le centre de conseil de A examine l'utilité de communiquer à la responsable de la boutique des informations juridiques ciblées, afin de l'inciter à chercher une solution adéquate, d'entente avec A (p. ex. lors d'une entrevue).</p>
		<p>Analyse de l'opportunité de mener une action de sensibilisation, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recours à des arguments juridiques pour sensibiliser les parties au conflit à la problématique du racisme et à la gestion de cette thématique (prévention, intervention, etc.) 	<p><u>Cas d'espèce</u> : le centre de conseil de A examine, d'entente avec A, s'il est possible d'améliorer la situation en sensibilisant la responsable de la boutique, et éventuellement aussi d'autres acteurs, en leur communiquant des informations juridiques par écrit ou par oral.</p>
		<p>Analyse de l'opportunité d'inciter les acteurs à prendre des mesures complémentaires sur le long terme, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recours à des arguments juridiques dans l'optique d'entraîner des changements structurels 	<p><u>Cas d'espèce</u> : le centre de conseil de A examine, d'entente avec ce dernier, la possibilité d'invoquer des arguments juridiques pour promouvoir des mesures de lutte contre la discrimination raciale dans le monde du travail (p. ex. campagnes de sensibilisation, centres de conseil, etc.), en agissant au niveau institutionnel auprès des employeurs, des autorités compétentes (p. ex. office du travail), des principales organisations privées (p. ex. union patronale, union des arts et métiers) et du législateur.</p>