

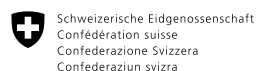
Guide juridique

Discrimination raciale

Publié par le Service de lutte
contre le racisme SLR

Elaboré par la Commission fédérale
contre le racisme CFR et Humanrights.ch/MERS
dans le cadre du projet commun «Réseau
de consultation pour victimes de racisme»

Edité par le Service de lutte contre le racisme, le présent guide juridique a été conçu dans le cadre du projet «Réseau de consultation pour victimes de racisme». Ce réseau a été lancé en 2005 par Humanrights.ch/MERS, en collaboration avec la Commission fédérale contre le racisme (CFR), dans le but de consolider le savoir-faire des services de consultation en matière de racisme grâce à des cours de perfectionnement, à l'échange d'expérience et à la mise en réseau à l'échelon national.



Commission fédérale contre le racisme CFR

Auteur: Tarek Naguib
 Rédaction: Wiebke Doering,
 Christina Hausammann, Alex Sutter
 Relecture/Production,
 version allemande: Roland Gysin
 Illustrations: Tom Tirabosco
 Traduction: services linguistiques du SG-DFI
 Layout: Centre des médias
 électroniques CME, 3003 Berne

Editeur:
 Service de lutte contre le racisme SLR
 Département fédéral de l'intérieur
 Secrétariat général
 3003 Berne
 ara@gs-edi.admin.ch
 www.edi.admin.ch/ara

1^{ère} édition, juin 2009

89.203 f 11.2008

Table des matières

Avant-propos	4
1 Ce que nous entendons par «discrimination raciale»	7
2 Les voies de droit: chances et risques	11
3 Situation juridique: différentes formes de discrimination raciale	19
3.1 Propos racistes	21
3.2 Actes de violence à caractère raciste	33
3.3 Inégalités à caractère raciste	39
3.4 Défaut de protection fondé sur des motifs racistes	45
4 Situation juridique: divers domaines de la vie	49
4.1 Monde du travail	51
4.2 Autorités	73
4.3 Nationalisation	81
4.4 Famille et cercle d'amis	91
4.5 Prestations de particuliers et d'entreprises	95
4.6 Ecole	105
4.7 Bail à loyer	117
5 Procédures juridiques: aperçu	135
Annexes	143
1 Centres de conseil	144
2 Bibliographie	148
3 Actes législatifs	151
4 Arrêts et jugements	179

Avant-propos

La prévention, la médiation, la sensibilisation et les autres formes d'intervention qui ne font pas appel aux voies légales revêtent une grande importance au regard de la lutte contre la discrimination, mais il ne faut pas négliger le recours au droit. Utilisé à bon escient, il est en effet souvent le moyen le plus efficace non seulement pour se défendre contre la discrimination, mais aussi pour induire des changements.

On croit souvent que les possibilités légales d'action contre le racisme se limitent à l'interdiction de discrimination raciale inscrite dans le code pénal (CP). Or, à côté de l'article 261^{bis} CP, il existe un grand nombre de normes et de dispositions qui peuvent être utiles.

Le présent guide juridique fournit des conseils pratiques aux victimes du racisme, aux centres d'aide et de consultation ainsi qu'à toutes les personnes intéressées. Il indique quand et comment il est possible de faire appel à la loi pour se défendre contre la discrimination raciale, mais montre aussi les limites de ces actions légales.

Elaboré en collaboration avec l'association Humanrights.ch/MERS et la Commission fédérale contre le racisme (CFR), ce guide est le fruit de plusieurs années d'expérience récoltée par le Service de lutte contre le racisme (SLR) dans le cadre de son activité de promotion du travail de consultation. Le Réseau de centres de consultation pour les victimes du racisme, qui en est issu, a pour but d'améliorer de manière systématique et permanente le savoir-faire en matière de consultation. La rédaction du guide a été assurée par Tarek Naguib, le projet a été mené par Wiebke Doering.

La Suisse ne dispose pas de loi anti-discrimination exhaustive. De nombreuses dispositions du droit constitutionnel, privé ou administratif permettent cependant de se défendre contre la discrimination raciale. Mais contrairement à ce qui est le cas pour la norme pénale antiraciste, il n'existe pratiquement pas de jurisprudence relative à leur application. Pour illustrer la situation juridique, on s'est donc référé à la doctrine générale relative aux normes en vigueur dans les différents domaines juridiques. Même si elles ne traitent pas expressément de discrimination raciale, elles peuvent être invoquées pour la combattre efficacement. C'est la pratique des tribunaux qui sera déterminante au cours des prochaines années pour l'interprétation et l'application de ces normes légales.

Le guide juridique est en premier lieu un ouvrage de référence qui fournit de manière systématique des réponses à des questions concrètes. Sa structure est la suivante:

Le chapitre 1 «Ce que nous entendons par discrimination raciale» donne la définition de la notion de racisme utilisée dans cet ouvrage.

Le chapitre 2 donne un aperçu des chances et des risques des voies de droit.

Le chapitre 3 décrit les quatre types de discrimination raciale et leurs conséquences sur le plan juridique.

Le chapitre 4 contient des informations détaillées sur la situation juridique dans les domaines suivants: bail à loyer, vie professionnelle, école, autorités.

Le chapitre 5 décrit les différentes démarches à entreprendre en cas d'infractions à la loi.

L'annexe fournit une liste des centres de consultation les plus importants et les plus utiles, la teneur des dispositions de loi pertinentes, une bibliographie et une sélection de jugements et décisions.

En espérant que ce guide pourra vous apporter une aide concrète, nous vous souhaitons bonne lecture!

Michele Galizia

Responsable du Service de lutte contre le racisme

1 Ce que nous entendons par «discrimination raciale»

Il n'existe pas de définition de la notion de racisme valable dans l'absolu. Ce terme ne recouvre pas la même réalité pour les juristes ou pour les experts en sciences sociales. Les juristes parlent généralement de «discrimination raciale» en tant qu'élément constitutif de l'infraction, tandis que les experts en sciences sociales désignent par «racisme» une idéologie ou des actes racistes. Dans le présent Guide juridique, nous employons les termes de «discrimination raciale» car nous nous penchons non seulement sur la norme pénale contre la discrimination raciale mais également sur toutes les normes juridiques envisageables afin de savoir si elles permettent de se défendre contre des actes racistes et, dans l'affirmative, de quelle manière.

Ce Guide juridique traite donc des actes racistes d'un point de vue juridique. Le fait que la discrimination raciale soit définie de diverses manières dans les sources du droit (accords internationaux, Constitution fédérale, lois) complique encore la tâche. Il est donc indispensable de clarifier deux questions en amont: qui est protégé du racisme d'un point de vue juridique? Quels sont les actes que les juristes qualifient de racistes?

Qui la loi protège-t-elle du racisme?

La loi protège du racisme les individus appartenant à certains groupes. Plusieurs théories s'opposent quant à la définition des catégories de groupes auxquels s'applique la notion de discrimination raciale:

a. discrimination du fait de la «race» uniquement

Le terme de «race» désigne une subdivision de l'espèce humaine en fonction de caractères biologiques héréditaires. Vu que cette définition historique n'est pas défendable au regard de la biologie moderne, nous avons mis ce mot entre guillemets. Dans la pratique, cette notion renvoie à des caractéristiques physiques (physionomie), en particulier la couleur de peau.

b. discrimination du fait de la «race» et de l'appartenance à une ethnie

On entend par «ethnie» une forme largement répandue de définition collective de soi-même et de l'autre. En d'autres termes, il s'agit de l'idée d'une origine biologique, d'une culture et d'une histoire communes. Dans la pratique, la notion de «culture» est souvent utilisée en tant que synonyme d'«ethnie». Le langage courant constitue, dans de nombreux cas, un critère important pour délimiter un groupe ethnique.

c. discrimination du fait de la «race», de l'appartenance à une ethnie et de la nationalité

La nationalité désigne ici le fait d'être ressortissant d'un Etat déterminé. On emploie souvent la notion d'origine pour l'évoquer. Il ne faut toutefois pas oublier que, dans bon nombre de domaines, les différences de traitement entre les autochtones (ressortissants du pays même) et les étrangers (ressortissants de pays étrangers) ne représentent pas d'un point de vue juridique une discrimination.

d. discrimination du fait de la «race», de l'appartenance à une ethnie, de la nationalité et de la religion

La liberté de religion est l'un des fondements de l'Etat de droit. Dans le contexte qui nous intéresse, le critère de la religion désigne la discrimination d'un individu en raison de son appartenance à une certaine communauté religieuse.

La définition de la discrimination raciale donnée à l'article 1 de la Convention internationale de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale renvoie à la race, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique. Ces critères rejoignent ceux mentionnés plus haut à la lettre c (discrimination du fait de la «race», de l'appartenance à une ethnie et de la nationalité).

L'article 261^{bis} du Code pénal suisse (CP) mentionne également la religion, mais laisse la nationalité de côté. La jurisprudence tient parfois compte de cette dernière sous la notion d'«ethnie» ou même de «race». Cela signifie que le code pénal suisse protège les individus s'ils sont discriminés du fait de leur «race», de leur appartenance ethnique, de leur nationalité et de leur religion, mais pas les étrangers en tant que catégorie en soi.

Lorsque nous parlons de «discrimination raciale» dans ce Guide, nous entendons généralement les discriminations en raison de la «race», de l'ethnie, de la nationalité et de la religion.

D'autres critères d'appartenance à un groupe, tels que le sexe, l'orientation sexuelle, le mode de vie (p.ex. gens du voyage) ou le handicap revêtent de l'importance pour les interdictions générales de discrimination (p.ex. art. 8, al. 2, de la Constitution fédérale suisse [Cst.]), mais pas au regard de la notion de discrimination raciale.

Les différentes formes de discrimination raciale

Quels actes peut-on qualifier de discriminatoires d'un point de vue juridique? En règle générale, tous les actes qui rabaisent des personnes en raison de leur appartenance à une «race», à une communauté religieuse ou à des groupes ethniques ou nationaux déterminés sont considérés comme discriminatoires. Concrètement, il s'agit:

- des inégalités de traitement injustifiées visant certains groupes (par exemple exclusion, refus de fournir une prestation, négligence du devoir de protection ou d'assistance);
- des manifestations verbales ou non verbales visant certains groupes (en particulier injures, calomnies, incitation à la haine, négation de génocide);
- des actes de violence à caractère raciste.

S'agissant des «inégalités de traitement» et des «manifestations verbales ou non verbales», il n'est pas déterminant que l'auteur des actes ait agi pour des motifs racistes. Seuls l'état de fait et les conséquences sont décisifs. Cependant, les conséquences ne

dépendent pas exclusivement du ressenti de la victime mais également de l'appréciation de tiers.

Dans le cas d'actes de violence, en revanche, il est indispensable de prouver que ces actes se fondent sur des motifs racistes afin de pouvoir les sanctionner plus sévèrement. Faute de quoi, les juges partent du principe qu'il s'agit d'infractions pénales ordinaires.

Les auteurs du présent Guide désignent par «discrimination raciale» toute forme d'inégalité de traitement, de propos ou d'actes de violence qui rabaisse (ou cherche à rabaisser) des personnes en raison de leur apparence physique («race»), de leur appartenance à une ethnie, de leur nationalité ou de leur religion.

Accusé de racisme à tort?

Les membres de groupes majoritaires se plaignent fréquemment de faire injustement l'objet d'accusations de racisme dépourvues de tout fondement. De fait, il est généralement difficile d'évaluer si une accusation de racisme est justifiée ou non. La perception subjective de ceux qui formulent une telle accusation doit être prise au sérieux, sans pour autant constituer le critère décisif. En effet, les sensibilités ou projections individuelles jouent trop souvent un rôle déterminant.

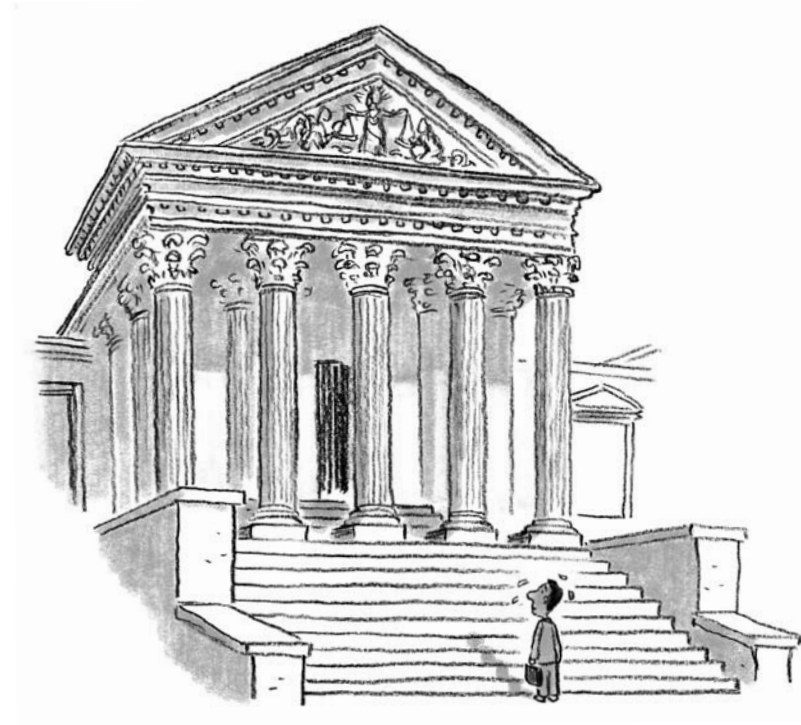
Ce qu'une personne considère comme étant du mobbing raciste est peut-être, en y regardant de plus près, un simple conflit relationnel. Inversement, un comportement qui n'est, subjectivement parlant, absolument pas dicté par un motif raciste, peut entraîner une discrimination raciale. Si quelqu'un est sincèrement persuadé que le terme «nègre» n'a aucune connotation négative et l'emploie donc dans une situation concrète, il sera fort vraisemblablement perçu comme étant raciste. Dans un tel cas, il serait erroné d'argumenter que l'individu en question ne s'estime pas coupable d'avoir tenu des propos racistes.

Il n'appartient pas à un guide juridique de procéder à une interprétation psychologique d'appréciations subjectives inappropriées. Il lui incombe au contraire d'aider, au cas par cas, les juristes et les non-initiés à clarifier les faits et à identifier les démarches possibles.

2 Les voies de droit: chances et risques

Vous vous sentez désavantagé du fait de votre origine ou de la couleur de votre peau ? Vous êtes victime de racisme ? Vous ne devez pas tolérer cela. Vous avez le droit de ne pas faire l'objet de discriminations. Les questions suivantes vous aideront à déterminer si les voies de droit constituent la meilleure solution.

- Le droit a-t-il été enfreint?
- Puis-je prouver la discrimination raciale?
- Que peut-il se passer une fois que j'ai apporté les preuves requises?
- Les conséquences juridiques possibles sont-elles en ma faveur?
- Puis-je supporter les conséquences financières?
- Puis-je gérer le stress supplémentaire?
- Existe-t-il des alternatives aux voies de droit?



Les personnes victimes de racisme peuvent se défendre de plusieurs manières. Chacune des possibilités comporte des chances et des risques – également les voies de droit. En effet, même si vous estimez être dans votre droit, cela n'implique pas automatiquement qu'un recours, une plainte ou une opposition aboutira au résultat escompté. Dans le pire des cas, le problème risque même de s'amplifier, par exemple si le tribunal ne vous donne pas raison et que vous deviez continuer à subir une situation qui vous opprime. Si vous ne comprenez pas le jugement, vous risquez par ailleurs d'être à nouveau blessé.

Il est important de ne pas considérer d'emblée les voies de droit comme la plus mauvaise stratégie, peut-être parce que cette procédure risque d'être longue et onéreuse. On dit souvent qu'une plainte ou un recours ne devrait être envisagé qu'en cas d'urgence et comme ultime moyen. C'est aussi erroné que le fait de croire que les voies de droit résolvent tous les problèmes.

Exemple 1: *le nouveau chef est un incorrigible raciste. Il a résilié mes rapports de travail parce que ma peau est foncée. Je sais que je ne peux pas escompter d'aide de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Ils sont de son côté. Les entretiens ne mènent à rien. Seul un tribunal peut venir en aide.*

Exemple 2: *il en va autrement du cas d'un enseignant. Les parents d'une écolière parlant une langue étrangère pensent que l'enseignant évalue régulièrement leur fille*

plus sévèrement que les autres enfants. Ils déposent une plainte pour racisme sans avoir parlé à l'enseignant. Il se peut qu'il y ait discrimination mais en saisissant le tribunal, les parents bloquent toute autre possibilité. Si, au lieu de cela, ils avaient cherché le dialogue avec l'enseignant, ils auraient peut-être remarqué qu'il n'était pas raciste mais tout simplement dépassé par la situation, car l'écolière vient d'une autre culture qu'il ressent comme lui étant totalement étrangère.

Il y a pour chaque problème une stratégie optimale, mais elle n'est pas facile à trouver. Il suffit souvent de dialoguer, de négocier ou de faire appel à une personne indépendante pour régler le conflit sans recourir à un tribunal. Dans bon nombre de cas, cependant, seul un juge est en mesure de trouver une issue à la situation. Et souvent, une combinaison des différentes possibilités peut aussi conduire au but escompté.

Risques

Situation juridique incertaine

Les actes à caractère raciste ne sont pas tous illicites, c'est-à-dire qu'ils ne violent pas tous la loi. Les déclarations racistes faites entre amis, par exemple, n'enfreignent pas le droit si aucune personne présente n'est rabaissée et atteinte dans sa dignité [voir p. 21 «Propos racistes»].

Par ailleurs, dans de nombreuses situations, il n'est pas possible d'évaluer dès le début

s'il y a réellement violation du droit. Il faut examiner les faits au cas par cas. Exemple: la direction d'une école contraint une jeune fille à participer à un camp mixte alors que ses parents s'y opposent pour des motifs religieux. En l'occurrence, il faut notamment déterminer si le droit de l'enfant à l'éducation et les principes de l'égalité et de l'intégration priment ou s'il faut accorder plus de poids à la liberté de religion des parents ou de l'enfant.

Tout acte ressenti par les personnes comme raciste ne l'est pas forcément. Si, par exemple, une entreprise refuse de donner une place d'apprentissage à un jeune Albanais du Kosovo, cela ne signifie pas automatiquement que celui-ci est victime de discrimination. Il se peut que le choix se soit porté sur un autre candidat parce que dernier avait de meilleurs résultats scolaires.

→ **Conseil!** *Examinez avec l'aide d'un service spécialisé s'il y a violation du droit. Vous trouverez des adresses en annexe dans la rubrique «Centres de consultation», p. 144 ss.*

Les décisions positives du tribunal n'apportent pas toujours la solution souhaitée

Même si un tribunal ou une autre autorité juge qu'un acte à caractère raciste enfreint le droit, cela ne signifie pas forcément que le problème est résolu pour la personne concernée. Si un bailleur refuse de louer un

appartement à une famille pour des motifs racistes, celle-ci ne peut pas simplement emménager dans l'appartement, même si le tribunal lui a donné raison. Dans le meilleur des cas, les juges lui accorderont quelques centaines de francs d'indemnité pour préjudice moral (à titre de réparation).

Exemple 1: *si une commune refuse de vous accorder la naturalisation parce que vous êtes originaire d'un pays précis, ce refus est certes discriminatoire mais l'instance de recours ne peut que constater l'illicéité de cette motivation. La commune doit se prononcer à nouveau sur le cas, ce qui aura plutôt tendance à échauffer les esprits qu'à les apaiser.*

Exemple 2: *si un tribunal pénal condamne une personne pour des paroles haineuses à caractère raciste telles que «Dehors les nègres!», cette personne doit généralement payer une amende ou aller en prison. Cela ne signifie toutefois pas que le tribunal accordera aussi à la victime une indemnité à titre de réparation morale.*

→ **Conseil!** *Clarifiez avec précision quelles seront les conséquences (juridiques) d'un jugement.*

Il est souvent difficile d'apporter des preuves

Celui qui porte plainte doit généralement prouver qu'il y a réellement eu discrimination. Les personnes concernées doivent souvent prouver (ou du moins justifier avec une certaine vraisemblance) que les motifs de l'auteur étaient de nature raciste ou qu'il y a un lien de cause à effet entre l'acte et ses répercussions, ce qui n'est souvent pas chose facile. Si, par exemple, un bailleur refuse de louer un appartement à quelqu'un et préfère le remettre à quelqu'un d'autre, la personne qui a porté plainte ou a interjeté recours doit pouvoir exposer le reproche de racisme de manière crédible.

→ **Conseil!** Vérifiez au préalable si vous possédez des informations suffisamment fondées pour pouvoir, dans le cadre d'une procédure, convaincre le tribunal qu'il y a discrimination.

→ En cas d'incident raciste, chaque détail – même minime – compte. Réunissez de la documentation et rassemblez autant de preuves que possible.

Quiconque perd devant le tribunal doit payer

Ce n'est pas toujours la personne qui porte plainte ou forme un recours qui paie les coûts de procédure, mais cela arrive fréquemment. En d'autres termes, elle doit prendre à sa charge les frais judiciaires, voire, le cas échéant, les honoraires des avocats

de la partie adverse, sans oublier ses propres dépenses (centre de consultation ou avocat).

Les procédures pénales sont gratuites pour autant qu'elles n'aient pas été engagées de manière abusive. Il n'en va pas de même des procédures administratives et civiles, qui sont généralement payantes. Les autorités demandent même souvent des paiements anticipés et n'engagent la procédure qu'une fois que ceux-ci ont été effectués. L'Etat n'assume les coûts ou ne les rembourse que si la personne obtient raison. Ou alors c'est la partie adverse, qui a succombé, qui doit les prendre à sa charge. Sous certaines conditions, les parties se partagent les frais ou l'Etat en prend une partie à sa charge même si la partie demanderesse/recourante n'a pas obtenu gain de cause. Si une partie demanderesse ne dispose pas de moyens financiers suffisants et si le cas n'est pas voué à l'échec sur le plan juridique, elle peut demander une assistance judiciaire gratuite avant l'ouverture de la procédure.

→ **Conseil!** Évaluez très précisément la hauteur des risques financiers.

→ Déterminez avec l'aide d'un centre de consultation si vous pouvez prétendre à une assistance judiciaire gratuite.

Les voies de droit peuvent bloquer le dialogue

Quiconque fait usage des voies de droit s'attire l'hostilité de la partie adverse. Cela peut réduire les chances de trouver une solution à l'amiable, voire rendre impossible la résolution du conflit. Si les voies de droit conduisent à un échec, le sentiment de frustration peut se renforcer. La personne poursuivie en justice se sent agressée. En cas de conflits bénins, une confrontation devant un tribunal n'est souvent pas le bon choix. Les éventuelles solutions de compromis sont bloquées.

→ **Conseil!** Voyez (avec l'aide d'un centre de consultation) si et dans quelles circonstances les voies de recours peuvent empêcher toute discussion constructive avec l'auteur, même s'il y a manifestement enfreinte à la loi.

Une procédure peut engendrer un stress supplémentaire

Si vous optez pour les voies de droit, votre décision peut entraîner des désagréments supplémentaires. Il est possible que la partie adverse réagisse de manière agressive. Les incertitudes quant au dénouement, l'absence de connaissances juridiques, la procédure souvent longue et les risques financiers accablent encore plus la personne concernée. Celle-ci sera auditionnée et devra raconter plusieurs fois l'événement douloureux. Par ailleurs, les litiges juridiques attirent l'attention de l'opinion publique et des médias. Les

journalistes posent des questions. Les personnes concernées se retrouvent sous les feux des projecteurs. Il se peut que cette publicité involontaire les expose à des réactions hostiles de la part de la population. Cette situation est difficile à vivre.

→ **Conseil!** Soupez très exactement le stress supplémentaire que peut entraîner une procédure judiciaire et si vous êtes disposé à le supporter.

→ Cherchez immédiatement de l'aide auprès d'un centre d'aide et de consultation professionnel.

Chances

Les voies de droit sont parfois la seule solution

Dans certains cas de discrimination raciale, les voies de droit représentent le seul moyen de se défendre sérieusement. Plus précisément: après avoir étudié toutes les possibilités d'action, vous parvenez à la conclusion qu'il vaut mieux sanctionner l'auteur de la discrimination ou le service à l'origine de la discrimination en recourant aux voies de droit, c'est-à-dire en intentant une action contre eux devant les tribunaux.

Dans certaines situations, les entretiens, les médiations, les arbitrages ou toute autre intervention sont vains. C'est par exemple le cas si le gérant d'une discothèque réputé comme étant raciste refuse l'entrée de

son établissement à «tous les Albanais du Kosovo» bien que ceux-ci aient cherché à maintes reprises à dialoguer avec lui et que même des articles défavorables à son égard publiés dans les médias n'aient rien changé à son attitude.

Il n'y a parfois guère plus à gagner dans des conflits qu'une réparation symbolique obtenue via les voies de droit. Le tribunal des prud'hommes constate que vos rapports de travail n'ont pas été résiliés à bon droit mais comme il est impossible de convaincre votre employeur, il n'est pas question pour vous de continuer de travailler pour lui. Vous devez chercher un nouvel emploi.

Cependant, il se peut également que la solution juridique soit – sans doute possible – la plus efficace. Par exemple lorsqu'un recours permet d'obtenir une naturalisation (si les conditions sont remplies).

→ **Conseil!** *Examinez soigneusement si les voies de droit sont la stratégie la plus efficace. Voyez s'il y a d'autres possibilités.*

→ *Vos propres besoins doivent toujours être au centre de vos préoccupations.*

Le droit comme moyen de pression constructif

Même si vous décidez de ne pas faire usage des voies de droit, vous pouvez vous servir du droit comme moyen tactique. Le simple fait que vous possédiez des connaissances juridiques et que vous le fassiez savoir à l'auteur de la discrimination ou aux organisations à l'origine de la discrimination, peut faire des miracles. Exemple: une antenne spécialisée dans la lutte contre le racisme s'impose aux parties adverses uniquement parce qu'elle les a renvoyées à la situation juridique. Les participants discutent les uns avec les autres et s'efforcent de trouver rapidement une solution acceptable pour tous.

Il peut s'avérer utile de menacer au bon moment la personne d'une dénonciation, d'une plainte ou d'un recours. Exemple: une femme médecin dans un hôpital tient des propos ouvertement xénophobes à l'encontre d'une patiente. La direction de l'hôpital nie en bloc. Ce n'est qu'une fois que la patiente a songé à haute voix recourir aux voies de droit que la direction commence à s'occuper sérieusement du cas et ouvre une enquête interne.

→ **Conseil!** *Étudiez précisément la situation juridique, même si le recours aux voies de droit n'entre pas en ligne de compte pour certaines raisons ou doit, si possible, être évité.*

Le droit comme instrument de prévention

Des connaissances en droit peuvent être utiles pour prévenir les conflits à caractère raciste, y mettre fin ou du moins les désamorcer. Dans ce contexte, il n'est même pas nécessaire de recourir effectivement aux voies de droit. Exemple: une animatrice socioculturelle a attiré l'attention d'un jeune extrémiste de droite sur les conséquences juridiques de ses actes. Le jeune homme a cessé ses violentes attaques contre les étrangers et entrepris de quitter la scène d'extrême droite. Dans un autre cas, le fait que les voies de droit risquent d'être intentées a incité la direction d'un hôpital à engager des interprètes pour les patientes d'origine étrangère se trouvant aux urgences. Elle souhaitait ainsi prévenir tout reproche de discrimination raciale.

La clarification d'une situation juridique incertaine peut aussi éviter les conflits. Exemple: en 2003, le Tribunal fédéral a dû déterminer, en se fondant sur un recours, si la naturalisation par les urnes était admissible. Les juges ont répondu par la négative, à la suite de quoi certains cantons et communes ont dû modifier leur procédure de naturalisation. Cet arrêt a probablement empêché un certain nombre de refus de naturalisation discriminatoires.

→ **Conseil!** *Demandez-vous très exactement si et à quel moment une information ciblée sur la situation juridique peut empêcher ou désamorcer un conflit.*

Sensibiliser l'opinion publique grâce au droit

Quand une action ou une assertion est-elle discriminatoire? Quand ne l'est-elle pas? Il est souvent difficile, même pour des juristes, de dire si un acte discriminatoire est admissible ou non. A titre d'exemple, la question se pose de savoir dans quelle mesure il est possible d'intenter une action en justice contre le refus discriminatoire d'octroyer une place de travail. Si la situation juridique est incertaine, des dénonciations, des plaintes ou des recours peuvent contribuer à la clarifier. Les débats publics et les controverses sont un bon moyen d'éliminer progressivement le racisme au sein de la société et d'atténuer les conséquences de conflits et de préjugés racistes.

→ **Conseil!** *Demandez-vous dans quelle mesure le débat public sur un cas juridique pourrait profiter non seulement à vous-même mais aussi à d'autres.*

3 Situation juridique: différentes formes de discrimination raciale

3.1 Propos racistes

Une autorité de poursuite pénale a eu à juger du cas suivant: en guise de réponse à une lettre d'appel au don d'une organisation caritative, un homme a envoyé une lettre anonyme disant «Il serait plus intelligent et plus efficace d'obliger ces sales noirs à travailler huit heures par jour. Cela leur ferait passer l'envie de se reproduire comme des lapins. Les castrer en masse aurait encore plus d'effet».

L'autorité de poursuite pénale a condamné l'auteur de la lettre à une amende de 500 francs pour infraction à la norme pénale contre la discrimination raciale au motif que l'accusé avait appelé à la discrimination d'un groupe de personnes en raison de leur race et les avait rabaissées d'une manière portant atteinte à la dignité humaine. Etant donné toutefois qu'il avait reconnu sa faute et qu'aujourd'hui, il ne rédigerait plus une telle lettre, une peine plutôt clémente se justifiait.

Différentes formes de propos racistes

Les propos racistes sont l'une des formes de racisme les plus fréquentes. Entre 1995 et 2008, quelques 200 condamnations pour infraction à la norme pénale contre la discrimination raciale, l'art. 26^{1bis} CP (voir la banque de données www.cfr.admin.ch > recueil de cas juridiques) ont été prononcées. Toutefois, ce chiffre ne représente probablement qu'une partie des propos racistes tenus. Ces propos peuvent être exprimés verbalement,

par écrit, sous forme d'images, de gestes ou encore de mimiques. Nous présentons ci-après les formes de propos racistes les plus récurrentes.

Insulte raciste

Exemple: *tard dans la soirée, à la gare, trois adolescents insultent un jeune homme noir originaire du Sénégal en le traitant de «sale nègre !».*

Incitation à la haine

Exemple: *dans le cadre d'un rassemblement, un islamophobe convaincu tient un discours haineux sur le «danger terroriste émanant des Musulmans meurtriers». Il affirme qu'il faut être «très prudent» et que «tous ceux qui observent quelque chose de suspect dans le voisinage doivent le signaler immédiatement».*

Incitation à la discrimination

Exemple: *dans les jours précédant une assemblée visant à naturaliser des ressortissants étrangers, un homme invite par courriel plusieurs de ses collègues à ne pas naturaliser «ces sales Yougos criminels», tout en clamant: «chassons ces sales Yougos!».*

Annnonce publique d'actes racistes

Exemple 1: *le tenancier d'un pub accroche une pancarte sur laquelle il est inscrit: «Pour des raisons de sécurité, les personnes originaires de l'ex-Yougoslavie et d'Albanie n'ont pas accès à l'établissement (nouvelle loi sur l'hôtellerie et la restauration)».*

Exemple 2: dans un fax adressé à l'Association des médecins du canton de Zurich, un homme menace de saccager les locaux d'un cabinet appartenant à un médecin juif, disant qu'il va lui tendre une embuscade et donner une correction à ses employés. Il traite le médecin de «Juif pervers», choisit comme expéditeur l'expression «anti Juifs» et signe le fax au nom de l'«Action d'épuration des Juifs».

Propagation d'idéologies racistes

Exemple: un des murs extérieurs d'une maison est recouvert d'un tag qui dit «Les Juifs sont avides de pouvoir!».

Négation, minimisation, justification d'un génocide ou de crimes contre l'humanité

Exemple: lors d'une conférence d'une association à laquelle participent une centaine de personnes invitées à titre personnel, un conférencier nie l'existence des chambres à gaz utilisées sous le national-socialisme pour exterminer les personnes juives.

Calomnie à caractère raciste

Exemple: une collaboratrice colporte à son supérieur des mensonges sur un employé de couleur: «Il arrive toujours en retard le matin, il est toujours en train de bavarder et il travaille mal.» Par la suite, il s'est avéré qu'elle avait un comportement raciste et sexiste à l'égard des hommes de couleur.

Blague raciste

Nous nous abstenons de citer un exemple.

Situation juridique

Des propos racistes à l'encontre d'une ou de plusieurs personnes en particulier ont des conséquences tant au regard du droit pénal que du droit privé.

Le droit pénal a pour but de sanctionner un comportement portant atteinte à des valeurs sociales en imposant une peine pécuniaire et/ou privative de liberté. D'autres peines peuvent être prononcées, telles que des travaux d'intérêt général. La punition a pour but d'inciter le coupable à assumer la responsabilité de son acte à l'égard de la société dans son ensemble. Le droit pénal a par ailleurs un objectif préventif, à savoir dissuader les auteurs potentiels de commettre des actes racistes.

Les dispositions pénales les plus importantes sont les suivantes:

- diffamation (art. 173 CP)
- calomnie (art. 174 CP)
- délits contre l'honneur (art. 177 CP)
- menace (art. 180 CP)
- atteinte à la liberté de croyance et des cultes (art. 261 CP)
- norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP, art. 171c CPM)

Le droit privé, par contre, a d'autres objectifs. Son rôle est de permettre à la victime de demander une réparation pour tort moral et le versement de dommages-intérêts pour les éventuels dommages matériels. En cas de propos diffamatoires, la victime peut par ailleurs – sous certaines conditions – de-

mander un droit de réponse et la publication du jugement. Il s'agit donc au premier chef d'obtenir réparation du dommage causé à la personne concernée. La protection de la personnalité inscrite dans le droit civil (art. 28 CC) revêt ici une grande importance.

Un propos raciste qui se réfère non pas à une personne précise mais à tout un groupe de personnes (par exemple les Juifs, les Albains du Kosovo ou les Musulmans), n'a généralement de conséquences que sur le plan pénal. Cela s'explique par le fait qu'une ou plusieurs personnes concrètes ne sont pas directement atteintes dans leur dignité. Ce n'est que lorsque les propos racistes sur un groupe sont tenus en présence de membres de ce même groupe qu'il faut se demander si l'atteinte à la dignité humaine des personnes présentes est telle qu'une réparation fondée sur la protection de la personnalité selon le droit civil se justifie.

Propos racistes à l'encontre d'une personne précise

Droit pénal

Celui qui aura publiquement, par la parole, l'écriture, l'image, le geste, par des voies de fait [...], abaissé d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine une personne ou un groupe de personnes en raison de leur «race», de leur appartenance ethnique ou de leur religion [...], sera puni d'une peine privative de liberté ou d'une peine pécuniaire (art. 261^{bis} CP, art. 171c Code pénal militaire [CPM]).

Exemples tirés de la pratique des autorités de poursuite pénale: «Sale Serbe!», «Salaud de Yougoslave!», «Tu es un singe, pas un homme!», «Les nazis ont eu raison de gazer cette vermine de Polonais!», «Que les musulmans crèvent!», «Salopards de Suisses!».

Comme on l'a indiqué plus haut, il n'y a toutefois infraction à la norme pénale contre la discrimination raciale que lorsque le propos est tenu publiquement. Un propos est public lorsqu'il n'intervient pas dans un cadre privé, à savoir dans le cercle familial ou d'amis ou dans un environnement de relations personnelles ou empreint d'une confiance particulière. Le nombre des personnes présentes joue également un rôle. Plus leurs liens sont étroits, plus le cercle peut être grand sans qu'il perde pour autant son caractère privé.

Lorsqu'un propos raciste n'est pas tenu publiquement, nous sommes en présence d'une injure portant atteinte à l'honneur (art. 177 CP). Celui qui aura, par la parole, l'écriture, l'image, le geste ou par des voies de fait, attaqué autrui dans son honneur sera puni d'une peine pécuniaire de 90 jours-amende au plus. Autre différence fondamentale par rapport à la norme pénale contre la discrimination raciale: il y a délit contre l'honneur non seulement lorsqu'une personne est injuriée en raison de sa «race», de son ethnie ou de sa religion mais également lorsqu'elle l'est, par exemple, en raison de sa nationalité, de sa provenance régionale ou de son statut d'étranger.

→ **Attention!** Le juge pourra exempter le délinquant de toute peine si l'injurié a

directement provoqué l'injure par une conduite répréhensible (al. 2). Si l'injuré a riposté immédiatement par une injure ou par des voies de faits, le juge pourra exempter de toute peine les deux délinquants ou l'un d'eux (al. 3).

Droit civil

Généralement, en cas de propos racistes tenus à l'encontre d'une personne précise, propos punissables en vertu de la norme pénale contre la discrimination raciale ou de l'interdiction de commettre des délits contre l'honneur, il y a aussi atteinte aux droits de la personnalité selon le droit civil (art. 28 CC). En effet, injurier une personne revient à la rabaisser et à la dénigrer. Ici aussi, le principe suivant s'applique: peuvent être contraires au droit non seulement les propos qui se réfèrent à la «race», l'ethnie ou la religion mais aussi ceux qui visent la nationalité, la provenance régionale ou le statut d'étranger.

Procédure (voie de droit)

La personne concernée a trois possibilités de se défendre:

Plainte pénale: la personne concernée peut, moyennant le dépôt d'une plainte pénale, demander l'ouverture d'une procédure pénale auprès de l'autorité d'instruction compétente. Les autorités d'instruction (la police, le Ministère public ou le juge d'instruction) se chargent de réunir les premières preuves (p. ex. en parlant avec la personne accusée ou en entendant des témoins). La

procédure judiciaire proprement dite débute dans un second temps. Si les autorités d'instruction disposent de preuves suffisantes, elles prononcent en règle générale une peine sans recourir au tribunal. Cette décision relève du pouvoir d'appréciation de l'instance compétente.

Exemple: un homme ivre dévoile dans un bar son tatouage sur lequel le mot «ARYAN» (aryen) figure. En même temps, il insulte une femme originaire du Cameroun, lui lançant «White Power, salope, t'as compris? Tous les noirs sont de la merde!». Le tribunal le condamne en 2006 à une peine de prison. La sanction prononcée est relativement sévère car l'homme a aussi été jugé pour d'autres actes.

Action pour atteinte à la personnalité: la personne concernée peut, par le biais d'une action civile, requérir du tribunal compétent qu'il contraigne l'auteur de l'acte à verser une indemnité financière ou d'une autre nature (réparation pour tort moral, dommages-intérêts). La nature et le montant de l'indemnité relèvent du pouvoir d'appréciation du juge et dépendent essentiellement de la gravité de l'atteinte à la personnalité. Mais en règle générale, le dédommagement ne dépasse pas quelques centaines de francs.

Exemple: dans un restaurant, un homme insulte un client assis à la table voisine en le traitant de «sale nègre», «salopard de nègre» et en disant que «de toute façon, on

devrait tous les descendre, ces nègres». Les autorités compétentes ont obligé l'auteur des propos à verser 1000 francs à la victime à titre de réparation pour tort moral.

→ **Attention!** Chaque Canton règle la procédure civile de manière autonome. La procédure civile suisse harmonisée n'entrera en vigueur que d'ici quelques années. Bien souvent, les parties au litige sont tenues d'essayer d'abord de résoudre le conflit avec l'aide d'un service de conciliation. Ce n'est que si elles n'arrivent pas à se mettre d'accord que la procédure se poursuit devant un tribunal.

Procédure combinée: il est par ailleurs possible d'engager à la fois une procédure pénale et une procédure de droit privé. Toutefois, et avant tout pour des raisons de coûts, il est conseillé de faire valoir les prétentions de droit civil pour atteinte à la personnalité parallèlement au dépôt d'une plainte pénale. Le tribunal pénal a alors la possibilité de se prononcer également sur les prétentions de droit civil, de sorte qu'il n'y a pas deux procédures distinctes.

Exemple: dans un restaurant, un client injurie la patronne en la traitant d'«espèce d'ordure juive». A la suite de la plainte pénale de la victime, l'autorité compétente condamne le client à trois jours de peine privative de liberté, tout en l'obligeant à verser à la plaignante une réparation pour tort moral d'un montant de 250 francs.

Propos racistes à l'encontre d'une personne précise

Propos racistes

Celui qui tient des propos racistes sur un individu déterminé en présence d'autres personnes enfreint la norme pénale réprimant la discrimination raciale et les dispositions du droit civil relatives à la protection de la personnalité. Les règles citées ci-dessus s'appliquent également dans ce contexte (voir page 23).

Il en va autrement d'un propos qui semble raciste mais n'a pas de motif à caractère raciste. Il ne constitue pas une infraction à la norme pénale contre la discrimination raciale; il s'agit tout au plus d'une injure relevant du droit pénal (art. 177 CP).

Exemple: en mai 2005, une femme qui souffre de troubles psychiques envoie à un médecin de Toggenburg (canton de St-Gall) une lettre de menace dans laquelle elle lui ordonne de disparaître avec toute sa «famille de nègres». Selon le Ministère public, les motifs de la lettre de menace sont d'ordre privé mais non de nature raciste: «Les motifs de l'auteure présumée sont difficilement compréhensibles. A vrai dire, il n'y en a pas.»

Calomnie à caractère raciste

Il peut y avoir violation du droit même lorsque des propos ne sont pas à proprement parler de nature raciste. Si la formulation est «neutre» en soi, elle n'en reste pas moins épineuse car elle est diffamatoire pour la

personne concernée, étant dictée par des motifs racistes.

Exemple: *une jeune femme fait courir le bruit qu'un médecin juif l'a agressée sexuellement. Or, il s'avère que l'accusation est mensongère. La femme a agi pour des motifs antisémites.*

Celui qui, connaissant la fausseté de ses allégations, aura, en s'adressant à un tiers, accusé une personne de tenir une conduite contraire à l'honneur ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, sera puni pour calomnie (art. 174 CP). Même si l'accusation est vraie ou si la personne ne sait pas qu'elle est fautive, l'acte peut être punissable si la personne a délibérément accusé quelqu'un uniquement pour lui porter préjudice.

Des propos calomnieux et diffamatoires constituent également une atteinte à la personnalité (voir ci-dessus). La personne victime d'une atteinte à sa réputation peut demander le versement d'une réparation pour tort moral et / ou de dommages-intérêts. Si l'atteinte à la personnalité a été publiée dans des médias à caractère périodique (presse, radio, télévision), la personne concernée a par ailleurs le droit de se prononcer de manière appropriée afin de rectifier les faits présentés de manière inexacte (droit de réponse, art. 28g, al. 1, CC).

Incitation à la haine et à la discrimination

Voir ci-après.

Propos racistes à l'encontre d'une «race», d'une ethnie, d'une religion

Incitation à la haine

Celui qui, publiquement, aura incité à la haine envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse sera puni d'une peine privative de liberté ou d'une peine pécuniaire (art. 261^{bis}, al. 1, CP, art. 171c, al. 1, CPM). Il s'agit de propos qui visent et sont propres à susciter une attitude fondamentalement hostile à l'égard de certains groupes de personnes en attisant certaines émotions.

Exemple: *le Tribunal fédéral a jugé dans son arrêt 6S.614/2001 que les propos «Nous nous inclinons devant l'étoile de David, le chapeau de Gessler de notre époque!» constituent une incitation à la haine. Selon le TFA, le chapeau de Gessler est le symbole de l'oppression, tandis que l'étoile de David est celui du Judaïsme. Par ce rapprochement, le groupe ethno-religieux des Juifs est accusé de mettre d'autres peuples et communautés sous sa coupe. Ces propos visent à présenter les juifs comme dangereux et suscitent par là-même une attitude hostile à leur égard.*

Incitation à la discrimination

Celui qui, publiquement, aura incité à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse,

sera puni d'une peine privative de liberté ou d'une peine pécuniaire (art. 261^{bis}, al. 1, CP, art. 171c, al. 1, CPM). Cette norme inclut les propos qui appellent ou incitent expressément à nier ou à violer les droits de certaines personnes en raison de leur «race», ethnie ou religion. Sont notamment punissables l'incitation au boycott de magasins pour des motifs liés à la discrimination raciale, à refuser de servir, de naturaliser ou d'employer certaines personnes ou certains groupes. Il est par contre permis de critiquer le comportement criminel ou susceptible de porter atteinte à l'honneur adopté par certains étrangers, dans la mesure où la critique ne vise pas un groupe dans son ensemble.

Exemple: *en 2004, le Tribunal fédéral (arrêt 6S. 64/2004) a acquitté une personne qui avait demandé le renvoi de tous les immigrants kosovars en invoquant le fait que la population albanos-kosovare contribuerait de manière disproportionnée à accroître la violence et la criminalité en Suisse.*

S'il s'agit non seulement d'une incitation à la discrimination mais aussi d'une exhortation à discriminer, les éléments constitutifs de l'infraction d'«incitation à la haine» sont également réunis.

Exemple: *en 2002, les autorités judiciaires des Grisons ont qualifié de discriminatoire la déclaration suivante: «Il faut brûler et éliminer tous les Albanais et tous les membres de l'UCK!» (jugement 2002-9, www.cfr.admin.ch).*

Propagation d'idéologies racistes

Celui qui, publiquement, aura propagé une idéologie visant à rabaisser ou à dénigrer de façon systématique les membres d'une race, d'une ethnie ou d'une religion, sera puni d'une peine privative de liberté ou d'une peine pécuniaire. Dans ces cas-là, il y a également violation de la norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis}, al. 2, CP).

Exemple 1: *le fait d'accuser les Juifs d'avoir provoqué la Seconde Guerre Mondiale et de l'avoir financée à travers leur «avidité satanique».*

Exemple 2: *le fait de se référer d'une manière élogieuse au livre d'Hitler «Mein Kampf».*

Annnonce publique d'actes racistes

Celui qui, publiquement, aura annoncé qu'il traitera de manière raciste certaines personnes en raison de leur «race», leur ethnie ou leur religion, sera puni (art. 261^{bis}, al. 4, CP).

Exemple: *le tenancier d'un pub accroche à l'entrée de son établissement une pancarte sur laquelle il est inscrit: «Pour des raisons de sécurité, les personnes originaires de l'ex-Yougoslavie et d'Albanie ne sont pas admises (nouvelle loi sur l'hôtellerie et la restauration)».*

Cet exemple doit être considéré comme l'annonce du refus de fournir une prestation. Le tenancier refuse à certaines personnes, du fait de leur «race», de leur ethnie ou de leur religion, une prestation pourtant destinée à la collectivité. Les personnes concernées sont rabaisées d'une manière qui porte atteinte à la dignité humaine. Il y a donc infraction à la norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP).

Exemple: dans un discours haineux, un homme appelle à mettre le feu à un foyer pour requérants d'asile. Il dit qu'il donnera l'exemple et qu'il faut le suivre.

Cet exemple constitue une incitation à la haine et à la discrimination. L'auteur s'adresse à l'opinion publique pour la dresser contre le(s) groupe(s) concerné(s). Il enfreint ainsi la norme pénale contre la discrimination raciale. L'art. 261^{bis}, al. 1, qui interdit l'incitation publique à la haine ou à la discrimination, s'applique en l'espèce.

Exemple: une jeune fille s'adresse en ces termes à une jeune noire de son âge: «Espèce de sale noire, je t'apprendrai ce qu'est la peur. Gare à toi! Demain, mes amis te tabasseront à l'école!»

Cet exemple constitue non seulement une discrimination raciale punissable en vertu du droit pénal, mais aussi une menace au sens de l'art. 180 CP. Celui qui, par une menace grave, aura alarmé ou effrayé une personne sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Procédure (voie de droit)

- Plainte pénale (voir p. 136 «procédure pénale»).
- Plainte pour atteinte à la personnalité (voir p. 137 «procédure civile»)

Négation d'un génocide

Celui qui niera, minimisera grossièrement ou cherchera à justifier un génocide ou d'autres crimes contre l'humanité sera puni pour violation de la norme pénale réprimant la discrimination raciale (art. 261^{bis}, al. 4 CP, art. 171c, al. 1, CPM).

Le génocide désigne tous les actes devant entraîner la destruction physique d'un peuple et commis dans cette intention, par exemple l'extermination ou les mesures visant à entraver les naissances et les expulsions vers des territoires où les personnes concernées ne peuvent plus se nourrir suffisamment. Exemples de génocides: l'holocauste commis par le régime nazi, le génocide des Arméniens en Turquie, les «épurations ethniques» dans l'ex-Yougoslavie et le génocide des Tutsis commis dans les années 1990 par les Hutus au Rwanda. Ce n'est pas le nombre

de personnes assassinées qui est décisif mais l'intention d'exterminer un peuple.

Les crimes contre l'humanité sont des atteintes à l'intégrité physique, telles que les meurtres intentionnels, les viols, l'asservissement et la torture perpétrés à l'encontre de la population civile dans le cadre d'une attaque d'envergure ou systématique.

Si la négation a lieu en présence d'un témoin de l'acte en question (p. ex. un survivant de l'holocauste), et si la personne qui s'exprime en est consciente, il y a probablement aussi infraction à la protection de la personnalité relevant du droit civil (art. 28 CC).

Procédure (voie de droit)

- Plainte pénale (voir p. 136 «procédure pénale»).
- Plainte pour atteinte à la personnalité (voir p. 137 «procédure civile»)

Exemple 1: en 2007, le Tribunal fédéral a confirmé la condamnation du politicien turc Dogu Perinçek à une peine pécuniaire avec sursis de 90 jours-amende à 100 francs et à une amende de 3000 francs (arrêt 6B_398/2007). Dans le cadre de différents discours tenus à Lausanne, Opfikon (canton de Zurich) et Köniz (canton de Berne), l'homme politique turc avait nié publiquement l'existence d'un génocide perpétré par l'Empire Ottoman sur le peuple arménien, en 1915. Dans ses considérants, le Tribunal fédéral retient qu'il s'agit d'un génocide d'un point de vue tant politique que scientifique, et que l'auteur a agi pour des

motifs racistes. Perinçek aurait agi en toute connaissance de cause et déclaré devant le tribunal qu'il ne reviendrait pas sur sa position. Par ailleurs, il n'aurait fait preuve d'aucune forme de repentir.

Exemple 2: celui qui nie que les nazis ont assassiné six millions de Juifs et se borne à reconnaître la mort de quelques centaines de milliers de Juifs en raison de maladies et d'opérations militaires ordinaires nie ou minimise pour le moins «grossièrement» le génocide des Juifs (arrêt 6S.719/1999 du Tribunal fédéral).

Exemple 3: celui qui conteste l'existence de chambres à gaz destinées à l'extermination massive de personnes (Juifs, Roms, Sintis et autres) par le régime nazi minimise «grossièrement» l'holocauste. Motif, selon l'arrêt 6S.719/1999 du Tribunal fédéral: c'est bien précisément parce que le meurtre systématique sans commune mesure dans l'Histoire de Juifs dans des chambres à gaz distingue le régime de terreur national-socialiste des autres régimes dictatoriaux, que certains milieux nient l'existence des chambres à gaz en vue d'offenser les Juifs.

Préparation de propagande raciste

Sont punissables non seulement les actes racistes mais aussi l'organisation et l'encouragement d'actions de propagande racistes. Celui qui prend part à l'organisation ou à l'encouragement d'actions de propagande racistes dans le but d'inciter à la haine ou à la discrimination envers des personnes ou de propager des idéologies racistes enfreint l'art. 261^{bis}, al. 3, CP (ou l'art. 171c al. 3, CPM).

Exemple: lors d'un contrôle de personnes, des affiches et des drapeaux de l'époque nazie ainsi que des CD au contenu raciste sont saisis dans la voiture de deux jeunes hommes. Ce matériel était destiné à être affiché, écouté et remis à des tiers le soir-même dans le cadre d'une fête de skinheads. Il ne fait aucun doute que le matériel confisqué incite à la haine et à la discrimination à l'encontre de différents groupes de personnes et d'ethnies, notamment les gens du voyage, les requérants d'asile, les Polonais et les Juifs. L'affichage, l'écoute et la remise du matériel à des tiers dans le cadre de la réunion d'extrémistes de droite prévue auraient permis de faire de la publicité pour des positions racistes et extrémistes de droite.

Outre le fait d'organiser et d'encourager des actions de propagande racistes, il est également contraire au droit de prendre part à ce type d'actions.

Exemple: contribuer à la distribution de littérature antisémite, par exemple en emballant les ouvrages.

Blagues et satires racistes

Souvent, des personnes se sentent atteintes dans leur dignité par des blagues racistes. D'autres estiment, par contre, que ces réactions sont exagérées et que le fait de s'emporter à ce sujet témoigne d'un manque d'humour. Nombreux sont ceux qui ne sauraient dire quand une blague est raciste. Nombreux sont également ceux qui ne savent pas s'il est permis de raconter des blagues racistes ou si cela constitue une violation de la loi. Nous allons tenter, ci-après, d'expliquer ce que l'on entend par blague raciste tout en décrivant la situation juridique.

Une blague raciste a pour but de se moquer de personnes à travers des propos racistes qui les rabaissent. Celui qui raconte une blague raciste considère les personnes dont il se moque comme étant inférieures. En raison de caractéristiques culturelles ou de traits physiques (en particulier la couleur de la peau), il leur attribue certaines caractéristiques qui ont, en règle générale, une connotation négative (criminel, cupide, p.ex.) et qui l'amènent à les estimer comme étant inférieures.

Une blague qui joue sur des stéréotypes

se veut humoristique et ne repose pas sur des motifs à caractère raciste ou xénophobe. Celui qui la raconte cherche sciemment à souligner des stéréotypes tels que «le Suisse qui pue le fromage» ou «le touriste Japonais, l'appareil photo à la main» et à en exagérer le caractère. Les blagues sur les Indiens soulignent l'accent amusant qu'ils ont lorsqu'ils parlent anglais. Quant aux blagues sur les Italiens, elles se focalisent sur la figure dominante de la «Mamma» dans la vie de l'homme italien. Les blagues qui jouent sur des stéréotypes respectent la dignité humaine, partant du principe que tous les êtres humains sont égaux, indépendamment de leur origine, de la couleur de leur peau ou de leur religion, et que nous avons tous nos points faibles et sommes sujets à des stéréotypes. En se moquant de leurs «faiblesses», elles montrent précisément que tous les êtres humains sont égaux. L'Italienne qui écoute la blague jouant sur des stéréotypes reconnaît dans la caricature de l'Indienne une personne sympathique avec des points faibles et, dans le meilleur des cas, elle sera confrontée à ses propres points faibles et stéréotypes. Celui qui raconte la blague choisit délibérément la technique de l'exagération.

Une blague de mauvais goût est en règle générale stupide, teintée de sarcasme et, dans le pire des cas, elle obéit même à des motivations racistes ou xénophobes. Ce genre de blague étant fondé sur l'exagération, la personne qui l'écoute ou qui observe la scène parvient cependant encore à distin-

guer que le propos n'est pas à prendre au premier degré.

Situation juridique

Seule la blague raciste est contraire au droit. Si elle sert à propager des idéologies racistes, elle enfreint l'al. 2 de la norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP). Si une personne réelle est mentionnée explicitement dans la blague et qu'elle est rabaissée de manière raciste dans sa dignité, il y a atteinte aux droits de la personnalité au sens du droit civil. Si des personnes avec lesquelles il n'existe aucune relation de confiance sont présentes, il y a, en outre, atteinte à la dignité par la parole, l'écriture, l'image (conformément à l'art. 261^{bis}, al. 4, CP). Si une blague raciste portant sur un groupe déterminé est racontée dans le cadre d'une réunion privée et qu'une personne appartenant à ce groupe est présente, il s'agit d'un délit contre l'honneur relevant du droit pénal. En ce qui concerne la procédure, voir «Propos racistes à l'encontre d'une personne précise», page 23).

3.2 Actes de violence à caractère raciste

En 2002, à Lucerne, deux extrémistes de droite ont passé à tabac deux Tamouls et un homme handicapé originaire de l'ex-Yougoslavie. Ils ont frappé à maintes reprises deux des trois victimes à la tête et au ventre. Ils ont arraché les béquilles de l'homme handicapé, béquilles dont ils se sont servis pour lui asséner des coups. Ils se sont acharnés sur la tête de l'homme gisant sur le sol sans défense. Le 22 mars 2006, le Tribunal cantonal de Lucerne a reconnu coupable l'un des deux skinheads. Celui-ci a été condamné à une peine privative de liberté de trois ans et demi pour lésions corporelles simples qualifiées au

moyen d'un objet dangereux, de tentative de lésions corporelles graves, de violation de la loi sur les armes (acquisition d'un couteau à cran d'arrêt) et de discrimination raciale réitérée. N'étant pas d'accord avec ce verdict, le condamné a fait recours devant le Tribunal fédéral. S'ils ont retenu le jugement rendu par la justice lucernoise, les juges ont en revanche rejeté la violation de l'interdiction de la discrimination raciale étant donné que des tiers impartiaux n'auraient identifié aucune discrimination raciale (arrêt 6S.532/2006 du Tribunal fédéral du 5 juillet 2007).



Formes d'actes de violence à caractère raciste

La violence à caractère raciste fait partie des formes de discrimination raciale les plus extrêmes. En règle générale, elle a pour cible l'intégrité corporelle et peut, de ce fait, mettre en danger la vie des personnes contre lesquelles elle se dirige. Elle peut aussi se manifester contre des biens. Il est difficile de la cerner en raison du manque de données à son sujet. La chronologie «Racisme en Suisse» (voir http://chrono.gra.ch/chron_index.asp) ne donne malheureusement qu'une vue d'ensemble restreinte des cas rendus publics. En 2007, 20 infractions contre la vie et l'intégrité corporelle, y compris des incendies, et onze dommages à la propriété ont été recensés. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle statistique de la criminalité en 2009, les policiers ont le devoir d'indiquer le racisme comme motif possible de voie de fait, afin d'améliorer les données. Les trois formes de violence raciste les plus fréquentes sont les suivantes:

Infraction contre la vie et l'intégrité corporelle (intégrité physique)

Agressions commises contre des personnes pour des raisons racistes ou extrémistes de droite, allant de la simple voie de fait à l'assassinat.

Exemple: le 9 août 2006, à Genève, huit extrémistes de droite s'en sont pris à trois jeunes Noirs-Africains un peu après 1 heure du matin. Ils ont commencé par proférer des insultes racistes à l'encontre des victimes

puis ils les ont frappées. L'un des Africains est tombé à terre. Ses agresseurs l'ont tabassé jusqu'à ce qu'il ne bouge plus.

Incendies et coups de feu

Infractions contre des maisons et des habitations commises pour des motifs racistes. Elles visent fréquemment les centres de requérants d'asile.

Exemple 1: le 22 janvier 2007, à Birr (canton d'Argovie), des inconnus ont lancé deux cocktails Molotov contre un centre de requérants d'asile. Un résident est parvenu à maîtriser l'incendie.

Exemple 2: le 4 mars 2007, à Langendorf (canton de Soleure), une requérante d'asile a remarqué, vers minuit, une voiture qui longeait lentement le centre de requérants d'asile. Peu de temps après, un homme à bord de l'automobile occupée par deux personnes a ouvert le feu sur le bâtiment, criblant de balles le mur extérieur de la baraque en bois.

Dommages à la propriété et graffitis

Endommagement ou destruction de choses, y compris inscription de propos racistes sur les murs d'une maison.

Exemple: des inconnus ont fait exploser un distributeur de boissons situé près de l'émetteur de radiodiffusion de Bantiger à Bolligen (canton de Berne). Ils ont dessiné sur la tour des croix gammées et autres symboles d'extrémisme de droite.

Situation juridique

Homicide à caractère raciste

La commission d'un homicide pour des motifs racistes constitue une forme de meurtre particulièrement odieuse. D'un point de vue pénal, ce fait doit être assimilé à un assassinat (art. 112 CP et art. 116 CPM). En outre, l'auteur enfreint les droits de la personnalité selon le droit civil (art. 28 CC) car un assassinat affecte la personnalité des proches des victimes.

Violence raciste contre l'intégrité physique

Il existe différentes normes pénales qui protègent l'intégrité physique (corporelle) des personnes de manière directe ou indirecte. En règle générale, il s'agit des normes réprimant les infractions suivantes: voies de fait (art. 126 CP, art. 122 CPM), lésions corporelles graves (art. 122 CP, art. 121 CPM) et lésions corporelles simples (art. 123 CP, art. 122 CPM).

Toutefois, d'autres normes pénales sont appliquées en fonction de la situation. En cas de bagarres entre des extrémistes de droite et d'autres personnes par exemple, la norme pénale enfreinte est celle réprimant les rixes (art. 133 CP, art. 128 CPM). Quiconque aura participé à une agression dirigée contre une ou plusieurs personnes au cours de laquelle l'une d'entre elles ou un tiers aura trouvé la mort ou subi une lésion corporelle, enfreint la norme pénale réprimant les agressions (art. 134 CP, art. 128a CPM), même s'il n'a pas lui-même occasionné le décès ou la lésion corporelle. Les menaces (art. 180 CP, art. 149 CPM) et

l'usage de la violence pour contraindre une personne à faire quelque chose (contrainte: art. 181 CP, art. 150 CPM) sont également des actes criminels.

Par ailleurs, le Tribunal fédéral a précisé qu'une lésion corporelle grave commise pour des motifs racistes peut constituer en plus une violation de la norme pénale réprimant la discrimination raciale (art. 261^{bis} al. 4, première partie CP, art. 171c CPM). En effet, un acte de violence à caractère raciste peut aussi signifier que l'on estime que la victime est inférieure du fait de sa «race», de son ethnie ou de sa religion. Cependant, la norme pénale réprimant la discrimination raciale n'est enfreinte que si les personnes présentes au moment où l'acte de violence à caractère raciste est commis peuvent clairement l'identifier comme étant un acte discriminatoire.

Exemple: le Tribunal fédéral explique dans son arrêt 6S.532/2006 que l'auteur a enfreint l'interdiction pénale de commettre des lésions corporelles graves mais non l'art. 261^{bis} (norme pénale réprimant la discrimination raciale). Motif: L'auteur portait certes un pullover de la marque «Lonsdale» mais l'observateur moyen non initié ne savait pas que les extrémistes de droite s'affichaient ouvertement avec les vêtements de cette marque en raison de la suite de lettres «...nsda...» que le nom contient (allusion à l'abréviation du parti national-socialiste «NSDAP»). Le Tribunal fédéral ajoute que le fait que les «néonazis» privilégient également les habits qui ont une doublure orange n'est connu que des initiés. Il poursuit en affirmant que les

deux écussons sur lesquels les mots «Skinhead» et «SS-Totenkopfverbände» étaient inscrits, sont de très petite dimension (env. 4 centimètres de long et 1 centimètre de haut) et qu'il n'est pas possible de les reconnaître ou de les déchiffrer à une faible distance. Le Tribunal fédéral indique que, compte tenu de l'impression générale qui émanait de l'auteur et des coauteurs, l'observateur moyen non initié se trouvant à quelques mètres ne pouvait plus les identifier comme étant des «néo-nazis» ou des «extrémistes de droite».

En cas d'infractions graves, nous sommes donc en présence d'une violation de la norme pénale réprimant la discrimination uniquement si les bagarreurs d'extrême droite peuvent être identifiés en tant que tels. La question de savoir quelle décision le Tribunal fédéral rendrait en cas de violation de la norme pénale réprimant les lésions corporelles simples ou les infractions, demeure ouverte. Eu égard à la pratique en vigueur, il existe des éléments selon lesquels les juges argumenteraient de la même manière que pour une violation de la norme réprimant la discrimination raciale. Cela signifie qu'ils verraient aussi, dans une voie de fait et lésion corporelle simple qu'une personne inconnue reconnaîtrait comme raciste, une atteinte à la norme pénale contre la discrimination raciale.

En commettant un acte de violence contre l'intégrité physique, l'auteur porte atteinte, en plus, à la personnalité de la victime. Il viole ainsi les droits de la personnalité selon le droit civil (art. 28 CC).

Actes de violence à caractère raciste commis contre des biens

La violence raciste a souvent des répercussions destructrices sur les biens. Des skinheads dessinent au spray une croix gammée sur un mur, mettent le feu à une voiture munie de plaques d'immatriculation étrangères ou tirent des coups de feu sur un bâtiment où des étrangers ou des requérants d'asile habitent. En règle générale, il s'agit de la violation de la norme pénale réprimant les dommages à la propriété (art. 144 CP, art. 134 CPM).

Dans de tels cas, d'autres normes pénales peuvent également être violées en fonction des circonstances concrètes. Les art. 221, 222 et/ou 224 CP s'appliquent en cas de déclenchement d'incendies intentionnels et d'explosion ainsi qu'en cas d'emploi d'explosifs ou de gaz toxiques (p. ex. lors de l'attaque d'un centre de requérants d'asile).

L'on ne sait pas si des dommages à la propriété publique commis pour des motifs racistes peuvent constituer, en plus, une violation de la norme pénale réprimant la discrimination raciale. L'on peut imaginer que l'auteur entendait ainsi signaler à des tiers inconnus qu'ils étaient inférieurs en raison de leur «race», de leur ethnie ou de leur religion.

Outre les violations du droit pénal, les dommages à la propriété sont des actes illicites au sens du Code des obligations (art. 41 CO).

Procédure (juridique)

- Plainte pénale (voir p. 136 «Procédure pénale»)
- Plainte pour atteinte à la personnalité (voir p. 137 «Procédure civile»)
- Plainte civile pour acte illicite (voir p. 137 «Procédure civile»)

→ **Conseil!** Vous trouverez, ci-après, les points que vous devez impérativement prendre en considération si vous êtes victime d'actes de violence à caractère raciste:

- Signalez immédiatement l'événement à la police et à l'autorité d'instruction compétente et portez plainte. En cas de lésions corporelles graves (occasionnées pour des motifs probablement racistes), la plainte devrait indiquer «pour violation de la norme pénale réprimant les lésions corporelles graves et pour violation de l'interdiction de discrimination raciale». La police est tenue de procéder tout de suite à l'administration des preuves. En d'autres termes, elle doit effectuer, sous la direction de l'autorité d'instruction compétente, les premières étapes de l'enquête, à savoir sécuriser les indices et interroger les témoins. Le juge de la détention ou d'instruction compétent examinera, en outre, sur demande des autorités d'instruction, si l'auteur présumé doit être placé en détention provisoire (p. ex. parce qu'il risquerait de prendre la fuite ou de commettre un autre acte de cette nature ou pourrait détruire des moyens de preuves).
- Signalez à la police en déposant la plainte qu'elle a le devoir (dès 2009) d'indiquer

le racisme comme motif possible de voie de fait.

- Précisez à l'autorité d'instruction compétente que vous souhaitez vous constituer partie civile. Ce rôle vous permettra de participer activement à la procédure, c'est-à-dire d'être informé sur la procédure dans une large mesure, de demander vous-même une réquisition de preuves et d'indiquer quelles sont vos prétentions en dommages-intérêts et en réparation morale en vertu du droit civil.
- Rendez-vous rapidement chez un médecin, en compagnie d'une personne de confiance. Décrivez l'événement le plus précisément possible, faites-vous examiner et demandez au médecin de rédiger un procès-verbal dans lequel vos descriptions et les résultats de l'examen médical seront consignés. Si des problèmes de santé apparaissent ultérieurement, faites-vous soigner immédiatement et faites compléter le procès-verbal.
- Prenez contact, sans tarder, avec le service d'aide aux victimes de votre canton de domicile (cf. annexe). Il lui incombe de vous aider à surmonter les conséquences d'une infraction. Vous avez le droit d'être conseillé, encadré et, à certaines conditions, de recevoir une aide financière. Les services d'aide aux victimes soutiennent les personnes qui ont subi directement des violences physiques, sexuelles ou psychiques. Vous pouvez avoir recours à ces services même si vous n'avez pas porté plainte et/ou ne connaissez pas votre agresseur ou si ce dernier est en fuite.

3.3 Inégalités à caractère raciste

Le syndic d'une commune rurale adresse un courrier à un propriétaire pour exiger qu'il résilie «immédiatement le bail de toutes les familles tamoules et yougoslaves». La lettre est imprimée sur papier à en-tête officiel de la commune. Selon le syndic, on ne peut plus tolérer que cette partie du village soit habitée principalement par «des familles avec des enfants pénibles et bruyants, qui plus est violents». Il poursuit en affirmant que cela tient sans doute à leur culture «car

il n'y a pas de problèmes avec les autres étrangers». Indigné, le propriétaire s'adresse à un service de consultation juridique, qui informe le syndic, par écrit, que sa démarche est contraire à l'interdiction de discriminer consacrée par la Constitution fédérale. S'il ne retire pas sa lettre, l'affaire sera rendue publique et portée devant les tribunaux. Même si le syndic ne répond pas au courrier du service d'assistance juridique, le propriétaire ne subit plus aucune pression.



Formes de discrimination raciale

On entend par «discrimination raciale» le fait qu'une personne ne bénéficie pas des mêmes droits que le reste de la population en raison de sa «race», de la couleur de sa peau, de son origine ethnique ou nationale, de sa nationalité, de ses convictions religieuses ou de son mode de vie (par exemple les gens du voyage). Toutefois, il n'y a discrimination que si l'inégalité de traitement n'est pas justifiée par des motifs prépondérants et qualifiés.

Exemple 1: *les dossiers de candidature de personnes originaires d'ex-Yougoslavie et de Turquie sont écartés.*

Exemple 2: *les personnes de couleur sont refoulées systématiquement à l'entrée d'une discothèque.*

Exemple 3: *un membre d'une organisation islamique se voit refuser la nationalité suisse.*

Exemple 4: *un magasin d'alimentation turque interdit l'entrée aux clients kurdes.*

Discrimination raciale directe

On parle de discrimination directe lorsque l'inégalité se fonde expressément sur l'un des critères d'appartenance énumérés ci-dessus.

Exemple 1: *A l'entrée d'un camping, un panneau comporte l'inscription suivante «Camping interdit aux Tziganes!».*

Exemple 2: *une infirmière noire n'est pas embauchée car «les pensionnaires de cet établissement de soins privé pourraient avoir peur d'elle».*

Exemple 3: *la nouvelle propriétaire d'une maison résilie le bail d'une famille au motif qu'elle ne supporte pas les personnes de confession musulmane.*

Discrimination raciale indirecte

Une inégalité de traitement discriminatoire, et donc illicite, peut aussi découler d'une réglementation neutre en elle-même. C'est le cas, en particulier, lorsqu'en raison des critères d'appartenance énumérés ci-dessus, certaines personnes sont plus fréquemment ou plus fortement discriminées ou dénigrées. Par conséquent, même si une réglementation semble à première vue conforme au droit, elle peut tout de même déboucher sur une discrimination quantitative ou qualitative de certains groupes. On parle alors de discrimination indirecte.

Exemple 1: *une interdiction générale de camper désavantage au premier chef les gens du voyage par rapport aux populations «sédentaires».*

Exemple 2: *l'interdiction de se couvrir la tête sur le lieu de travail concerne avant tout les femmes musulmanes voilées, les hommes juifs portant la kippa et les hommes de religion sikhe coiffés d'un turban.*

Discrimination raciale résultant d'un ordre

La discrimination raciale peut aussi découler d'un ordre.

Exemple 1 (*incitation à la discrimination*): *à l'issue d'un match de football entre la Turquie et la Suisse, un e-mail collectif appelant au boycott des kebabs est envoyé à un grand nombre de personnes.*

Exemple 2 (*ordre d'un supérieur*): *le directeur d'une entreprise donne l'ordre à la cheffe du personnel d'écarter les dossiers de candidats originaires d'ex-Yougoslavie et de Turquie.*

Parmi les formes de discrimination raciale résultant d'un ordre, on mentionnera en particulier l'incitation publique à la discrimination, qui est réprimée pénalement conformément à l'al. 1 de la norme pénale contre le racisme (art. 261^{bis} CP). Il y a incitation publique à la discrimination, par exemple, lorsque l'on incite des commerçants à refuser de vendre des biens à certaines personnes en raison de leur race, de leur origine ethnique ou de leurs convictions religieuses, notamment lorsque l'on appelle à boycotter les magasins détenus par des juifs ou encore à refuser de les servir ou de les embaucher.

Protection juridique en cas de discrimination raciale

La protection juridique dont bénéficie l'individu diffère selon la nature de la discrimination raciale. C'est lorsque la discrimination résulte d'un acte commis par un organisme étatique que la protection est la plus forte. Ces derniers, en effet, ont l'interdiction générale de discriminer sur la base de critères racistes. Le droit est en revanche un peu moins strict dès lors que la discrimination est le fait de particuliers.

Actes commis par un organisme étatique

Le droit international public et le droit constitutionnel interdisent la discrimination (CEDH, Pacte I de l'ONU; art. 8, al. 2, Cst.; constitutions cantonales): l'interdiction constitutionnelle de discriminer en raison des convictions religieuses, de la race, de l'appartenance ethnique, de l'origine et du mode de vie lie directement les autorités et les organisations de droit public. Les autorités ont donc l'interdiction de discriminer des groupes de personnes pour les critères d'appartenance ci-dessus sauf si des motifs prépondérants, conformes au principe de proportionnalité, justifient l'inégalité de traitement.

Actes commis par des particuliers

Les discriminations racistes commises par des particuliers ne sont que très rarement considérées comme contraires au droit. Les interdictions prévues dans la loi se rapportent, pour la plupart, aux relations commerciales et économiques qui interviennent dans un cadre public.

Refus de fournir une prestation pour des motifs racistes:

celui qui aura refusé de fournir à une personne une prestation destinée à l'usage public en raison de sa race, de son origine ethnique ou de ses convictions religieuses contrevient à l'al. 5 de l'art. 261^{bis} CP, la norme pénale réprimant la discrimination raciale. Les musées, les bars, les discothèques et les restaurants, de même que les magasins d'alimentation et autres commerces et les compagnies d'assurance sont des exemples d'établissements fournissant des services destinés à l'usage public. S'agissant de prestations destinées à l'ensemble de la population, tous les individus peuvent, par principe, en faire usage. Cette règle ne s'applique toutefois pas au marché immobilier (voir p. 117 ss) ni au marché du travail (voir p. 51 ss).

En règle générale, le refus de fournir une prestation pour des motifs racistes (voir chapitre p. 95) va en outre à l'encontre des dispositions du code civil relatives à la protection de la personnalité (art. 28 CC).

→ **Attention!** *Etant donné qu'il n'existe encore aucune jurisprudence en la matière, il n'est pas absolument garanti qu'un tribunal soutienne cette position.*

A la différence du droit pénal, la protection conférée par le droit civil s'applique aussi aux offres d'emploi et aux annonces immobilières (voir à ce sujet les pages 56 et 121 ss). Le refus de fournir une prestation pour des motifs racistes n'est pas considéré comme étant contraire au droit s'il est justifié par des intérêts privés prépondérants. C'est le cas, par exemple, lorsqu'une personne publie une annonce dans un journal pour sous-louer une chambre dans l'appartement qu'elle loue et qu'elle refuse toutes les personnes de couleur ou qui semblent d'origine «yougoslave» au motif qu'elle ne veut pas «vivre avec ces gens». Les discriminations de ce type sont autorisées, car les intérêts privés de la locataire revêtent un caractère prépondérant. Les interdire limiterait trop sa sphère privée.

Clauses contractuelles discriminatoires:

inclure dans un contrat de prestations des clauses qui induisent des inégalités de traitement fondées sur des motifs racistes est contraire aux dispositions du droit civil relatives à la protection de la personnalité

→ **Attention!** *Etant donné qu'il n'existe encore aucune jurisprudence en la matière, il n'est pas absolument garanti qu'un tribunal soutienne cette position. En revanche, ces inégalités de traitement ne sont pas réprimées par le droit pénal.*

Violation de contrat à caractère raciste:

il y a, dans certaines circonstances, violation du contrat au sens de l'art. 97 CO (inexécution de l'obligation) lorsque dans le cadre de l'exécution d'un contrat, des groupes déterminés de personnes font l'objet d'un traitement différencié fondé sur des critères racistes (par exemple conseils à la clientèle de moindre qualité).

Dissolution de contrat à caractère raciste:

les dissolutions de contrats fondées sur des motifs racistes sont, dans certains cas, contraires aux règles de la bonne foi et constituent une atteinte à la personnalité (voir aussi à ce sujet les pages 69 et 130).

D'une manière générale, les actes discriminatoires commis en dehors d'un cadre contractuel et public n'enfreignent pas le droit. Même si ces actes peuvent avoir un caractère dégradant, l'intérêt privé revêt ici une importance prépondérante: l'interdiction de discriminer ne doit pas restreindre de manière disproportionnée la liberté de chaque individu.

Protection juridique lorsque la discrimination raciale résulte d'un ordre

Dans le cas où la discrimination raciale résulte d'un ordre, il faut également distinguer clairement les actes commis par des organismes étatiques de ceux commis par des particuliers. Si une entité publique donne l'ordre de discriminer une personne ou un groupe de personnes pour des motifs racistes, elle enfreint l'interdiction de discriminer inscrite tant dans le droit international public que dans le droit constitutionnel. En revanche, si ces actes sont le fait de particuliers, il n'y a violation de la loi que si l'ordre de discriminer a conduit, dans les faits, à une discrimination.

→ **Attention!** *Dans le cas des particuliers, ce n'est pas l'ordre donné en lui-même qui est discriminatoire, mais bien la concrétisation de cet ordre.*

Il n'en va pas de même lorsque l'ordre de discriminer s'adresse à l'opinion publique en général. Ces ordres peuvent constituer, selon les circonstances, des exhortations à la discrimination que le droit pénal sanctionne.

3.4 Défaut de protection fondé sur des motifs racistes

Une jeune femme noire employée en tant que technicienne de surface fait l'objet d'un mobbing raciste de la part de son nouveau supérieur direct. Il tient des propos racistes tels que «petite négresse» et lui reproche de ne pas bien travailler. En outre, il lui attribue régulièrement les tâches pénibles. Après avoir cherché de l'aide, sans succès, à plusieurs reprises auprès de la conseillère du personnel, la jeune femme s'est adressée à un centre de consultation spécialisé dans les questions de harcèlement professionnel. Celui-ci a informé la cheffe du personnel des incidents survenus et a attiré son attention sur son obligation de protéger la collaboratrice contre le mobbing (art. 328 CO). A la suite de l'intervention du centre de consultation, la cheffe du personnel a donné un avertissement au supérieur en question, lui demandant de s'abstenir à l'avenir de tout acte raciste. Par ailleurs, la technicienne de surface s'est vu proposer un poste dans une autre équipe, proposition qu'elle a acceptée avec reconnaissance.

Formes du défaut de protection

«Le défaut de protection en violation de ses obligations» constitue une forme particulière de racisme ou de victimisation. Ce cas de figure se présente lorsqu'une personne, une organisation privée ou une institution publique ne remplit pas ou néglige son obligation légale ou contractuelle de protéger les individus contre toute atteinte à leur intégrité physique, psychique ou sexuelle et contre toute autre

forme d'atteinte à la dignité humaine. Dans le contexte de la protection contre le racisme, il faut distinguer deux types de défaut de protection.

Violation de l'obligation de protéger fondée sur des motifs racistes

Exemple: *un élève kosovar et un élève serbe se livrent à une bagarre féroce dans la cour de récréation. L'instituteur les observe et choisit délibérément de ne pas intervenir. Dans la salle des professeurs, il s'explique en déclarant: «Ces Yougos doivent enfin comprendre qu'en Suisse, il faut faire preuve de bonne conduite.»*

Violation de l'obligation d'accorder une protection contre le racisme

Exemple 1: *une Suissesse est mariée à un Nigérian. Durant des mois, elle doit subir des sarcasmes de son supérieur, qui lui demande notamment comment cela se passe «avec le petit nègre à la maison». La femme se plaint auprès du service du personnel. En vain. La situation de la jeune femme empire même puisque le supérieur se met à exercer un harcèlement soutenu à son égard. La cheffe du personnel n'intervient en aucune manière bien que son attention ait été attirée à plusieurs reprises sur la situation: elle affirme être surchargée de travail.*

Exemple 2: *un groupe d'extrémistes de droite tabassent un homme originaire d'Espagne. Ce dernier reçoit, ensuite, des lettres de menace. L'homme porte plainte pour lésions corporelles graves. La police estime qu'il n'y a pas lieu d'intervenir.*

Situation juridique

Comme indiqué précédemment, le devoir de protection légal découle soit d'une obligation légale, soit d'une obligation contractuelle, soit encore d'une combinaison des deux. Les personnes qui ont entraîné un autre individu dans une situation dangereuse sont tenues de lui venir en aide.

L'obligation contractuelle de protéger se réfère expressément à une relation établie par contrat. Deux cas de figure se présentent. Dans le premier cas, il est convenu par contrat (ou il ressort des règles de la bonne foi) que l'une des parties au contrat est tenue de protéger l'autre contre toute atteinte en lien étroit avec le contrat. Citons un exemple: dans le cadre d'une excursion, une entreprise de canyoning est tenue, par contrat et en vertu des règles de la diligence professionnelle, de veiller à ce qu'une personne en danger soit secourue. Dans le second cas, l'obligation de protéger fait automatiquement partie intégrante d'un contrat en application de dispositions légales. Les employeurs ont notamment l'obligation de protéger la personnalité de leurs employés (art. 328 CO). Ils sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires et adaptées pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle de leurs employés.

L'obligation légale de protéger repose sur une disposition légale.

Exemple 1: *les enseignants ont l'obligation de protéger leurs élèves contre tout danger portant atteinte à la santé.*

Exemple 2: *en cas d'actes de violence racistes, la police doit intervenir dans la mesure où une telle intervention est possible et raisonnablement exigible selon les règles fixées en matière d'exercice de la profession. Il va sans dire que les policiers ont le droit et le devoir de se protéger eux-mêmes contre tout danger.*

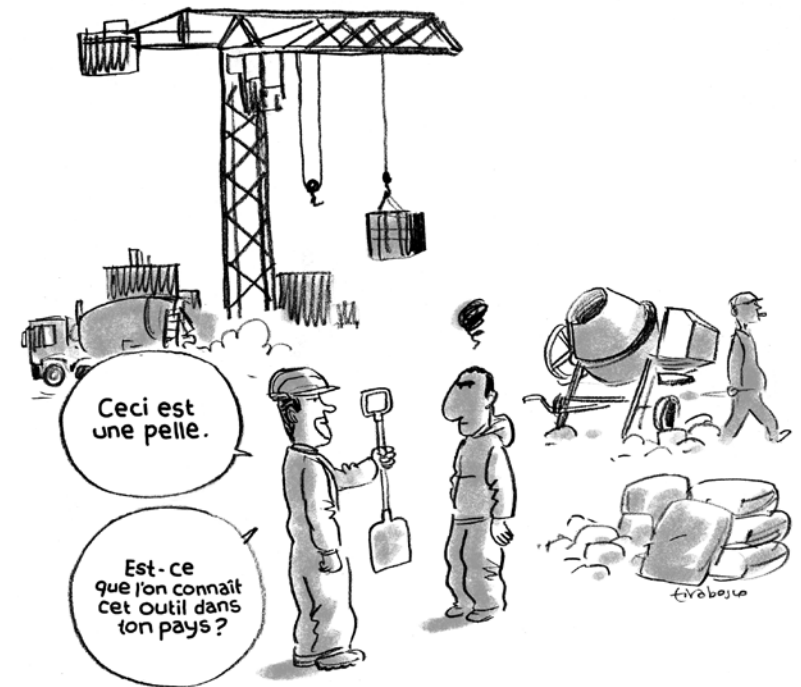
- **Conseil!** *Il faut évaluer au cas par cas si l'on est en présence d'une obligation concrète de protéger. Veuillez prendre contact avec un centre de consultation.*
- Les menaces racistes doivent être prises au sérieux. Alerte immédiatement la police et adressez-vous à un service professionnel de prévention de la violence.
 - Si les obligations contractuelles de protéger sont négligées, par exemple, par un employeur ou un enseignant, il convient d'attirer rapidement l'attention de ces derniers sur les dispositions légales afférant à l'obligation de protéger. Si votre intervention n'a pas les résultats escomptés, vous devez vous adresser immédiatement à l'instance supérieure.
 - En cas de violence raciste, vous devriez vous rendre chez un médecin dans les meilleurs délais, en compagnie d'une personne de confiance.

4 Situation juridique: divers domaines de la vie

4.1 Monde du travail

Une enseignante du secondaire, naturalisée, originaire de l'ex-Yougoslavie, subit des moqueries et des remarques à propos de ses origines de la part de ses élèves et de leurs parents. Le corps enseignant et la commission scolaire se rangent de leur côté. L'enseignante est licenciée. Elle porte plainte pour licenciement abusif et reçoit alors des menaces anonymes. Très déstabilisée,

elle prend peur et s'adresse à un service de consultation spécialisé qui la soutient et désamorce le conflit en rétablissant le dialogue entre toutes les parties concernées. La commission scolaire ne revient pas sur le licenciement, mais l'enseignante obtient gain de cause auprès de l'autorité de recours et peut reprendre son travail.



Différentes formes de discrimination raciale

Sur le lieu de travail, le racisme a souvent de lourdes répercussions sur les personnes qui en sont victimes. Il rend par ailleurs l'ambiance et les conditions de travail pénibles, ce qui n'est pas sans conséquences économiques. Pareille constatation devrait inciter les employeurs à empêcher ou à sanctionner le racisme au travail. Cette partie du Guide vous donnera un aperçu de la protection juridique existant en cas de discrimination raciale dans le monde du travail. Ce genre de discriminations peut se manifester en amont de l'embauche, pendant la durée des rapports de travail, lors d'un licenciement ou même après la fin du contrat. Nous distinguons les différentes formes suivantes de discrimination raciale dans le monde du travail:

En amont de l'embauche ou lors de l'embauche (par une présélection des candidats fondée sur des critères racistes ou lors de l'entretien d'embauche).

Exemple 1: dans une offre d'emploi, on peut lire ce qui suit: «Cherchons vendeuse. Personne originaire des Balkans exclue». Une telle annonce exclut d'emblée des candidates potentielles en raison de leur nationalité ou leur région d'origine.

Exemple 2: durant la procédure d'embauche, les candidat(e)s sont traités ou jugés de manière discriminatoire. On parle par exem-

ple de «l'agressivité des Yougoslaves, plutôt mal vue «chez un vendeur»».

Exemple 3: lors de l'entretien, des remarques comme par exemple «Jolie petite négresse» sont discriminatoires.

Exemple 4: la personne chargée de l'engagement reçoit de son supérieur une directive selon laquelle les candidatures de «jeunes originaires de Turquie ou d'ex-Yougoslavie» doivent être écartées d'emblée.

Exemple 5: la responsable d'un home pour personnes âgées refuse d'engager une soignante noire, sous prétexte que sa couleur de peau pourrait effrayer les pensionnaires.

Dans le contrat de travail (sous forme de discrimination salariale, mais aussi par la limitation d'autres prestations comme la durée des vacances, le droit à la formation continue, en particulier si ces prestations sont accordées en plus de celles inscrites dans la loi ou dans une convention collective de travail).

Exemple: une employée d'une entreprise constate que les techniciennes de surface originaires de Turquie reçoivent systématiquement des salaires plus bas pour le motif suivant «avec les Turques, on a toujours fait de mauvaises expériences».

Durant les rapports de travail (sous forme de harcèlement moral [mobbing], de protection insuffisante de la part de l'employeur en cas d'incidents à caractère raciste, mais aussi de répartition inéquitable des tâches, d'abus du droit d'adresser des directives, ou d'inégalité de traitement en matière de promotion).

Exemple 1: des employés peuvent faire l'objet d'un mobbing à connotation raciste. Telle cette jeune femme, systématiquement raillée par des remarques racistes sur le fait qu'elle a épousé un Noir originaire du Nigeria.

Exemple 2: un employé n'est pas nommé adjoint du chef d'équipe en raison de son origine.

Lors du congé

Exemple: une employée est licenciée pour s'être défendue contre les propos racistes de son supérieur.

Après la cessation des rapports de travail (par la divulgation d'informations sur l'appartenance ethnique ou culturelle de l'ex-employé).

Exemple: avant un entretien d'embauche, l'ancien employeur donne à un nouvel employeur potentiel des informations sur l'appartenance religieuse du candidat: «Tu sais, il est musulman, ça peut être compliqué».

Situation juridique

Il existe de nombreuses dispositions consacrées à la protection contre la discrimination dans le monde du travail. Elles sont inscrites dans des conventions internationales, dans la Constitution fédérale, les constitutions cantonales, ainsi que dans des lois ou ordonnances. Lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail passé avec l'Etat, c'est le droit public qui s'applique au premier chef. C'est pourquoi on parle de contrat de travail de droit public. Lorsque le contrat est signé avec une entreprise privée, c'est avant tout le droit privé (CO et CC) qui s'applique. On parle dans ce cas de contrat de travail de droit privé.

Rapports de travail régis par le droit public

Droit du personnel de la Confédération, des cantons et des communes, (y.c. lois sur la protection des données)

La Confédération, les cantons, les communes et les entreprises de droit public comme les CFF ou la Poste ont leurs propres lois et ordonnances sur le personnel (droit du personnel du secteur public) ainsi que des directives et des règlements sur la protection des données. Ces dispositions ne comportent pas d'interdiction claire de la discrimination raciale, mais contiennent généralement des explications concernant la protection contre le harcèlement ainsi que des clauses portant sur le licenciement contraire au principe de la bonne foi. L'utilisation abusive de données personnelles est également interdite. Souvent, les lois sur le personnel renvoient aux

dispositions relatives au droit du travail privé figurant dans le Code des obligations. C'est par exemple le cas du devoir de protection en cas de mobbing raciste ou de la protection contre le licenciement.

Droit international public/ droit constitutionnel

Interdiction de discrimination en droit international public et droit constitutionnel (Convention européenne des droits de l'Homme {CEDH}, Pacte I de l'ONU; Organisation internationale du travail {ILO}-Convention 111; art. 8, al., 2 Cst.; constitutions cantonales): lorsque les lois sur le personnel n'offrent pas de protection suffisante contre la discrimination raciale, c'est l'interdiction de discrimination inscrite dans la Constitution qui intervient. Cela revêt de l'importance notamment en amont de l'embauche, en cas de refus d'engagement à caractère discriminatoire, en cas de contrat de travail contenant des clauses discriminatoires (discrimination salariale par exemple), ainsi qu'en cas de discrimination dans le cadre des rapports de travail (par exemple exercice discriminatoire du droit d'adresser des directives, c'est-à-dire du droit de l'employeur d'adresser à ses employés des ordres et des instructions).

Liberté de croyance (CEDH, Pacte II de l'ONU; art. 15 Cst.; constitutions cantonales): la liberté de croyance, garantie par le droit international public et par le droit constitutionnel, permet aux personnes qui travaillent de pratiquer librement leur reli-

gion, pour autant que leur activité professionnelle n'en soit pas entravée de manière intolérable. Est considérée comme intolérable toute pratique religieuse qui empêcherait l'employé d'exécuter correctement le travail demandé.

Liberté de la langue inscrite dans le droit international public et dans le droit constitutionnel (art. 18 Cst., constitutions cantonales): le principe de la liberté de la langue protège l'employé contre l'interdiction d'utiliser sa propre langue au lieu de la langue officielle sur son lieu de travail. Cette liberté peut cependant être restreinte lorsque l'utilisation d'une langue unique est nécessaire à l'exécution correcte des tâches demandées (par exemple lors de contacts avec la clientèle ou de séances de travail).

Principe de la bonne foi (art. 5, al., 3 Cst.; constitutions cantonales): le principe de la bonne foi inscrit dans le droit constitutionnel oblige l'employeur à se comporter correctement, de manière non discriminatoire, envers les employé(e)s.

Droit civil

Protection de la personnalité (art. 28 CC, réglementations sur la responsabilité de l'Etat): les propos et la violence racistes sont contraire au principe de la protection de la personnalité garanti par le droit civil. La personne qui s'estime discriminée peut recourir à une procédure civile ou faire valoir la réglementation sur la responsabilité de l'Etat.

Droit pénal

En cas de violences et de propos à caractère raciste, ce sont les dispositions du Code pénal qui s'appliquent: si un acte commis publiquement est reconnu comme étant fondé sur une motivation raciste, c'est l'interdiction de discrimination raciale (art. 261^{bis} CP) qui s'applique. Dans le contexte militaire, la norme correspondante du Code pénal militaire (art. 171c CPM) est applicable. D'autres dispositions pénales s'appliquent également, comme celles interdisant les voies de fait (art. 126 CP, 122 CPM), les lésions corporelles simples (art. 123 CP, 122 CPM) ou graves (art. 122 CP, 121 CPM), la diffamation (art. 174 CP) et la calomnie (art. 173 CP).

Rapports de travail régis par le droit privé

Les employeurs du secteur privé sont soumis à des règles moins strictes que ceux du secteur public, car c'est le principe de la liberté de contracter qui s'y applique. Les règles du droit international public et du droit constitutionnel (garantissant par exemple la liberté de croyance, de conscience et d'opinion, ou la protection de la sphère privée) ne sont pas directement applicables. On peut donc faire valoir ces dispositions contre l'Etat, mais pas contre les particuliers. Elles ne sont directement pertinentes qu'en cas de congé abusif dû à une discrimination raciale (art. 336 CO).

Droit du travail

Protection de la personnalité en droit civil (art. 28 CC): comme dans les rapports de travail avec l'Etat, la protection de la per-

sonnalité inscrite dans le droit civil permet de se défendre contre la violence et les propos à caractère raciste. Il est en outre possible de l'invoquer en cas de refus d'embauche discriminatoire.

Devoir de protection du travailleur et «principe de non-discrimination» (art. 328 CO et art. 6, al. 1, de la loi sur le travail {LTr}): l'employeur est tenu, en vertu de ces dispositions, de protéger ses employés contre les propos discriminatoires à caractère raciste et contre les actes susceptible de nuire à leur santé de la part de leurs supérieurs hiérarchiques. L'article 328 CO contient en outre un «principe de non-discrimination», qui interdit à l'employeur de faire preuve de discrimination raciale à l'égard de ses employés, par exemple en faisant usage de son droit d'adresser des directives, en attribuant des tâches, dans le domaine de la formation continue ou lors de promotions.

Protection des données (art. 328b CO): les dispositions du droit du travail privé relatives à la protection des données interdisent à l'employeur de transmettre ou d'utiliser de manière abusive des données sensibles ou personnelles concernant ses employés, comme leur appartenance religieuse ou leur origine. L'obtention d'informations sur l'employé est également réglementée: par exemple lors de l'entretien d'embauche, l'employeur n'a pas le droit de poser de questions liées à l'appartenance ethnique ou culturelle si ces informations ne sont pas ultérieurement nécessaires à l'exercice cor-

rect de la profession. Les règles en matière de protection des données interdisent que des données sensibles soient communiquées à de futurs employeurs potentiels.

Protection contre le licenciement (art. 336 CO): la protection contre le licenciement inscrite dans le droit du travail protège l'employé(e) d'un licenciement abusif, fondé par exemple sur des critères liés à la religion, l'appartenance ethnique, la couleur de peau, l'origine nationale ou régionale.

Interdiction de discrimination contractuelle (art. 19, art. 20, art. 21 CO; art. 28 CC): en principe, les employeurs sont libres d'établir le contrat de travail qu'ils souhaitent (notamment en ce qui concerne le montant du salaire et les droits en matière de perfectionnement professionnel). Certaines limites sont cependant imposées à la liberté contractuelle par les dispositions générales du CO. Ainsi, les employés sont protégés contre les clauses discriminatoires d'un contrat, par exemple celles qui accordent – à travail égal – un salaire moins élevé en raison de l'origine nationale.

Droit pénal

Norme pénale contre le racisme (art. 261^{bis} CP) et autres dispositions pénales: les propos à caractère discriminatoire (sous forme de paroles, d'écrits, d'images, de gestes, de voies de faits ou autres) fondés sur la «race», l'ethnie ou la religion, qui ont lieu en présence de personnes avec lesquelles il n'existe pas de relation personnelle étroite, sont

punis d'une amende ou de l'emprisonnement en vertu de l'interdiction de discrimination raciale inscrite dans le Code pénal. Le cas échéant, d'autres dispositions pénales s'appliquent aussi en pareil cas, par exemple celles interdisant les voies de faits (art. 126 CP), les lésions corporelles simples (art. 123 CP) ou graves (art. 122 CP, 121 CPM), la diffamation (art. 174 CP) et la calomnie (art. 173 CP).

En amont de l'embauche: les offres d'emploi

Parfois, certaines annonces précisent d'emblée que l'offre d'emploi s'adresse uniquement aux ressortissants suisses ou que certaines catégories de personnes sont explicitement exclues, par exemple en raison de la nationalité ou du type d'autorisation de séjour dont elles bénéficient. Mais ces annonces ne sont pas forcément discriminatoires.

Rapports de travail régis par le droit public

Offres d'emploi publiées par les autorités
Le principe de l'égalité de traitement inscrit dans la Constitution (art. 8, al. 1, Cst.), interdit aux autorités de l'Etat, aux organisations de droit public et aux entreprises privées qui assurent des tâches publiques d'exclure certaines candidatures en se fondant sur l'origine ethnique, nationale ou régionale, la religion ou la couleur de peau. Il est également illicite de restreindre l'accès à un travail aux seuls candidats détenteurs d'un permis d'établissement ou d'exclure certaines ca-

tégories de personnes en fonction de leur couleur de peau ou de leur origine ethnique, nationale ou régionale (par exemple «Albanais du Kosovo non souhaités»). Ce genre de restrictions enfreint l'interdiction de discrimination inscrite dans la Constitution (art 8, al. 2, Cst.) et la norme pénale contre le racisme (art. 261^{bis}, CP, art. 171c, CPM) – sauf en cas de mise au concours interne, destinée à un cercle limité de personnes connues.

Les inégalités de traitement sont par contre admises si elles sont fondées sur des motifs objectifs. Ainsi, il est licite d'interroger un candidat sur sa religion s'il s'agit d'engager un pasteur. De même, il serait permis de recruter uniquement des candidates originaires de l'Inde pour jouer le rôle d'une femme indienne dans un film publicitaire. Dans certaines circonstances, il serait également admis de donner la préférence aux candidats d'origine kosovare pour pourvoir un poste d'animateur pour la jeunesse dans une commune, étant donné que cette activité exige de l'expérience avec les personnes originaires du Kosovo et la connaissance de leur langue.

Il est également légal de limiter l'accès à certains postes aux candidats suisses, si l'activité proposée 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 à certains postes considérés comme appartenant «aux plus hautes charges de l'Etat», par exemple dans les professions militaires ou le corps diplomatique.

Procédure (voie de droit)

Tant que le refus d'embauche ne revêt pas une forme concrète, il est difficile d'agir juridiquement contre une offre d'emploi discriminatoire. Il n'y a pas de décision contestable et, par conséquent, pas d'intérêt individuel juridiquement protégé, puisque personne n'est directement touché. En cas de soupçon de discrimination, vous pouvez toutefois recourir aux trois voies suivantes:

- plainte pénale (voir page 136 «Procédure pénale»)
- recours à l'autorité de surveillance (voir page 139 «Autorité de surveillance»)
- recours à un organe de médiation (voir page 140 «Organes de médiation»)

Rapports de travail régis par le droit privé

Offres d'emploi publiées par des entreprises du secteur privé

Les offres d'emploi qui excluent certains groupes en raison de leur ethnie, race ou religion, ou encore de leur origine nationale ou régionale (par ex: «Kurdes exclus») contreviennent à la norme pénale sur la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP). Si elles excluent les ressortissants d'un pays membre de l'Union européenne, elles enfreignent en outre l'interdiction de discrimination visée par l'article 9, Annexe I de l'Accord sur la libre circulation des personnes.

→ **Attention!** Les restrictions suivantes sont légalement autorisées:

- les offres d'emploi d'entreprises privées qui s'adressent exclusivement aux personnes de nationalité suisse et aux ressortissants d'Etats membres de l'Union européenne;
- certaines offres qui écartent tout ressortissant étranger (à l'exception des ressortissants de pays membres de l'UE);
- la sélection des candidatures en fonction du titre de séjour des candidats. Sont donc autorisées les formulations telles que «réserve aux personnes possédant un permis d'établissement», ou «nous ne donnons pas de poste aux réfugiés».

Procédure (voie de droit)

Là aussi il est difficile, tant qu'un refus d'embauche n'est pas signifié concrètement, d'intenter une action en justice pour attaquer une offre d'emploi à caractère discriminatoire, car personne n'est directement touché. Toutefois, si une annonce d'embauche vous paraît discriminatoire, vous pouvez envisager l'une des deux procédures suivantes:

- plainte pénale (voir page 136 «Procédure pénale»);
- s'agissant de l'Accord sur la libre circulation des personnes: le droit n'indique pas clairement comment procéder contre la violation de l'interdiction de discrimination dans ce contexte. Il est à craindre qu'une action juridique ne puisse être engagée que lorsque le refus d'embauche

est concrètement signifié (voir p. 63). C'est alors la procédure civile habituelle en cas de violation de l'interdiction de discrimination qui s'applique. (voir page 137 «Procédure civile»).

En amont de l'embauche: procédure de recrutement

Dans le cadre du processus de recrutement, la discrimination raciale peut revêtir différentes formes:

- propos racistes ou brimades de la part de l'employeur ou des autres postulants;
- présélection discriminatoire des dossiers des candidats;
- traitement discriminatoire de la part des responsables durant l'entretien préalable, ou lors du processus de sélection («assessment»).

Propos racistes

Quiconque aura, au cours de la procédure d'embauche, rabaissé quelqu'un dans sa dignité en faisant une remarque raciste (par des mots, des écrits, des images, des signes, des gestes ou des voies de fait), contrevient au principe de protection de la personnalité (art. 28 CC) et commet une atteinte à l'honneur par injure (art. 177 CP). Si ces propos ou ces actes ont eu lieu en présence de tiers avec lesquels il n'existe pas de relation de confiance personnelle (par exemple d'autres candidats ou des participants à l'entretien), il y a en outre infraction à la norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP, art. 171c CPM).

Procédure (voie de droit)

Tant le droit civil que le droit pénal offrent des moyens efficaces de se défendre contre les propos racistes.

- Déposer une plainte pénale (voir page 136 «Procédure pénale»)
- Déposer une plainte civile pour violation des droits de la personnalité (voir page 137 «Procédure civile»)

La procédure civile et la procédure pénale peuvent être combinées. Cela signifie qu'une demande de réparation relevant du droit civil peut être introduite dans la procédure pénale. L'autorité pénale aura dans ce cas à se prononcer sur une éventuelle sanction, mais aussi, le cas échéant, sur l'octroi d'un dédommagement.

Présélection discriminatoire en vue d'un entretien d'embauche (assessment)

Rapports de travail régis par le droit public

Le fait d'écarter systématiquement certains dossiers en raison de la nationalité, de l'ethnie ou de la religion du candidat constitue une violation de l'interdiction de discrimination inscrite dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 2, Cst.), et parfois dans les constitutions cantonales. Dans de rares cas, une telle pratique enfreint également les lois communales ou cantonales sur le personnel. Les ressortissants d'Etats membres de l'UE peuvent en outre invoquer l'interdiction de discrimination visée par l'article 9, Annexe I, de l'Accord sur la libre circulation des personnes en relation avec l'article 2 de ce même Accord.

L'article 8, al. 1, Cst. interdit également d'écartier des dossiers sur la base du titre de séjour (statut de réfugié, autorisation de séjour, permis d'établissement), excepté pour certaines professions ouvertes exclusivement à des citoyens suisses, dont on exige qu'ils aient un rapport étroit avec leur pays (c'est le cas des métiers de la police dans la plupart des cantons). Au niveau de la Confédération, l'accès à certains postes peut être réservé aux seuls candidats possédant la citoyenneté suisse, pour autant que le poste soit considéré comme faisant partie des «plus hautes charges de l'Etat». Cela s'applique aux professions liées à la défense du territoire ou au service diplomatique.

Procédure (voie de droit)

Les normes indiquant clairement comment se défendre en cas de présélection discriminatoire font défaut. Il est par ailleurs extrêmement difficile de prouver cette discrimination si elle a eu lieu en l'absence de témoins. Cependant, au lieu de vous décourager, vous pouvez agir de la manière suivante:

- **Demander une justification écrite:** si vous pensez être concerné par une présélection discriminatoire, vous pouvez demander à l'employeur de vous adresser une décision ou une justification écrite de son refus de vous engager.

→ **Attention!** *Il n'y a généralement pas de base légale permettant d'exiger la notification écrite d'un refus d'embauche. Les employeurs peuvent se contenter d'une réponse par téléphone, ou simplement refuser de donner les raisons de leur décision. Il est néanmoins possible d'entamer une procédure juridique contre une telle discrimination. Vous devez toutefois être conscient que vos chances d'aboutir sont très faibles.*

- **Plainte de droit administratif** (voir page 139 «Procédure administrative»): vous pouvez déposer une plainte pour discrimination en utilisant la procédure ordinaire et exiger la suppression de la discrimination et sa réparation. Les voies de droit varient selon les cantons et les communes (adressez-vous à un ser-

vice de consultation professionnel, voir p. 142). Si l'employeur est la Confédération, c'est le droit du personnel de la Confédération et ses règles de procédure qui s'appliquent. Les mesures que peuvent ordonner les instances de recours sont difficiles à prévoir. Il est imaginable qu'une personne discriminée obtienne un dédommagement équivalent à ce qu'elle a déboursé lors de ses démarches de candidature (dossier, copies, envoi). Il est en outre possible de demander à l'autorité à l'origine de la discrimination une réparation pour tort moral si l'atteinte à la personnalité est reconnue.

- **Recours à un organe de médiation** (voir page 140 «Recours à un organe de médiation»).

Rapports de travail régis par le droit privé

Certains employeurs écartent d'emblée les candidatures de certaines personnes; ils procèdent à une présélection en se fondant sur la couleur de peau, l'appartenance religieuse ou ethnique, l'origine régionale ou nationale. Etant donné que ces personnes sont considérées comme étant indésirables du fait de leur appartenance à une catégorie particulière, il y a atteinte à la personnalité. Les employeurs en question contreviennent au principe de la protection de la personnalité inscrit dans le droit civil (art. 28 CC) et au principe de la bonne foi visé par l'article 2, al. 1, CC. Ces

dispositions disent que l'employeur doit se conduire de manière correcte et honnête, et qu'il doit veiller au respect de la personnalité des candidats, même en amont du processus d'embauche. Les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne peuvent en outre se prévaloir de l'interdiction de discrimination visée par l'article 9, Annexe I de l'Accord sur la libre circulation des personnes en relation avec l'article 2 de ce même Accord, s'ils sont exclus de la présélection en raison de leur appartenance à l'UE.

→ **Attention!** *Lors de la présélection des dossiers, l'employeur a le droit d'écartier certaines candidatures sur la base de critères ethniques, culturels ou de nationalité, s'il y a à cela une justification fondée sur des motifs objectifs, par exemple dans le cas d'un service social qui souhaite engager exclusivement un collaborateur d'origine turque, parce que son travail consistera pour l'essentiel à gérer les tensions entre jeunes Suisses et Turcs. En pareille situation, il est en effet légitime de privilégier les connaissances linguistiques du candidat et son expérience en matière de migration.*

De même, il est permis d'écartier d'emblée dans le cadre de la présélection les candidatures de ressortissants qui ne sont pas de nationalité européenne. Le titre de séjour des personnes qui postulent peut aussi être un critère de sélection pour l'employeur, qui a par exemple le droit de refuser tout candidat possédant le statut de réfugié reconnu.

Procédure (voie de droit)

Il est difficile, en l'absence de témoins, de prouver qu'une présélection a été discriminatoire. En théorie, les personnes touchées disposent des voies de droit suivantes:

- **Plainte de droit civil pour atteinte à la personnalité et infraction au principe de la bonne foi:** la personne concernée peut déposer plainte auprès de l'autorité compétente pour atteinte à la personnalité (art. 28 CC, art. 328 CO, art. 2 CC). Si le poste est toujours vacant, elle peut aussi essayer de demander une «cessation de l'atteinte existante», pour que son dossier soit tout de même pris en considération. Les chances de succès d'une telle démarche sont néanmoins relativement minces, surtout si la place de travail a été repourvue entre-temps et que l'employeur a seulement fait semblant de prendre le dossier en considération. Il est également possible de demander réparation financière pour les dommages subis, qu'ils soient matériels (dommages et intérêts pour les frais engagés lors de la postulation) ou immatériels («tort moral»).

Le montant du dédommagement dépend des frais encourus lors de la postulation. Concernant la réparation du tort moral, différents facteurs sont pris en considération. Ainsi, si la victime a obtenu des excuses ou des regrets sincères, il se peut que les autorités judiciaires considèrent que la reconnaissance de la discrimination constitue par elle-même

une réparation. Il est toutefois possible de prétendre en outre à une indemnité (en général de quelques centaines de francs). Le montant de celle-ci est proportionnel à la gravité de l'atteinte subie et au degré de responsabilité de l'auteur. En exigeant la cessation d'une atteinte existante, il est en outre concevable d'obtenir de l'autorité judiciaire compétente qu'elle oblige l'entreprise à procéder encore une fois à une présélection en fonction de nouveaux critères, non discriminatoires. Les chances de succès sont toutefois très minces.

- **Plainte de droit civil pour non-respect de la libre circulation des personnes** (voir p. 137 «Procédure civile»).

Questions sur le contexte ethno-culturel

L'employeur doit pouvoir se faire une idée de la personne qu'il embauchera. Il est donc libre de s'informer sur l'expérience et les capacités du candidat en posant des questions. Conformément aux dispositions relatives à la protection de la personnalité et à la protection des données inscrites dans le Code des Obligations (art. 328b) et à celles de la loi sur la protection des données, seules sont autorisées les questions en lien avec le poste vacant et portant sur les aptitudes et qualifications nécessaires au bon accomplissement de la tâche proposée, par exemple celles qui concernent le parcours scolaire et

professionnel, les séjours à l'étranger et les connaissances linguistiques. Les questions sur l'appartenance ethnique, nationale, régionale ou religieuse sont rarement pertinentes. On peut par ailleurs vérifier d'une autre manière si une personne est capable d'accomplir correctement son travail et de remplir ainsi son contrat de travail, par exemple en lui demandant d'accomplir une journée d'essai.

→ **Attention!** *Il existe toutefois des situations où les questions sur l'appartenance ethnique ou culturelle sont légitimes. Ainsi, il paraît normal qu'un candidat à un poste de pasteur soit interrogé sur son appartenance religieuse. En revanche, pareille question à propos de la femme du candidat au poste de pasteur serait injustifiée. Il en va de même si elle était posée à une femme de ménage désireuse de travailler dans un home pour personnes âgées, même si l'établissement était géré par la paroisse.*

Procédure (voie de droit)

Lorsque des questions à caractère ethnique ou culturel sont posées au candidat, celui-ci a le droit de refuser de répondre ou de donner une réponse inexacte: il s'agit en l'occurrence de «légitime défense». Cela n'a donc aucune conséquence juridique. Mais si le candidat a répondu à une question de ce genre et que sa candidature a été rejetée pour cette raison, ce cas de figure est assimilé à un refus d'embauche (voir p. 62).

Discrimination lors de l'entretien d'embauche ou du processus de sélection (assessment)

Les discriminations raciales commises durant le processus de sélection constituent une atteinte à la personnalité. Vous participez par exemple à une procédure de sélection pour le poste de portier. Après un travail de groupe, il est indiqué dans le compte-rendu que vous n'êtes pas la personne adéquate, car votre couleur de peau pourrait déranger certains clients. Etant donné que vous avez été jugé uniquement ou de manière prépondérante et inappropriée sur des critères liés à la nationalité ou à la couleur de peau, il y a atteinte à la personnalité.

Lorsqu'il s'agit d'une entreprise du secteur privé, ce genre de procédé constitue une infraction à la disposition du droit civil relative à la protection de la personnalité (art. 28 CC), au principe de la bonne foi, (art. 2, al., 1 CC) et, éventuellement, à la protection de la personnalité garantie par le droit du travail (art. 328 CO).

S'il s'agit d'une entreprise du secteur public, ce cas constitue une infraction à l'interdiction de discrimination inscrite dans la Constitution (art. 8, al. 2, Cst.) ou, le cas échéant dans les constitutions cantonales, et au principe constitutionnel de la bonne foi (art. 5, al. 2, Cst. et constitutions cantonales). S'il s'agit de propos racistes, voir page 21 ss.

Procédure (voie de droit)

La procédure doit être adaptée en fonction de l'employeur:

- **Entreprise du secteur privé:** il est possible de déposer plainte pour atteinte à la personnalité auprès du tribunal civil ou du tribunal de Prud'hommes compétent. S'il n'y a pas eu de témoins, il sera toutefois difficile d'apporter la preuve qu'il y a discrimination. Les conséquences juridiques d'une discrimination sont peu claires dans la pratique. Vous devriez néanmoins tenter de demander un dédommagement sous forme de réparation du tort moral. En cas de discrimination verbale ou physique, voir page 21 ss «Propos racistes».
- **Employeur du secteur public:** Il n'existe pas de normes explicites à ce sujet. Il est donc difficile de savoir comment se défendre en cas de comportement discriminatoire au cours d'un entretien d'embauche. On peut, en se fondant sur la procédure administrative, envisager de porter plainte par voie de procédure ordinaire et demander réparation. Les voies de droit varient d'un canton et d'une commune à l'autre. Si l'employeur est la Confédération, c'est le droit sur le personnel fédéral et ses règles de procédure qui s'appliquent. Les sanctions qui pourraient être prononcées dans le cadre d'une plainte sont toutefois difficiles à prévoir. Il est possible que la personne victime de discrimination reçoive un

dédommagement équivalent au montant des frais qu'elle a encourus pour la constitution du dossier de candidature, les photocopies, l'envoi, etc. Il existe une autre possibilité: l'autorité concernée pourrait être condamnée à verser un dédommagement pour le tort causé par l'atteinte à la personnalité («dommages-intérêts pour préjudice moral»). Le montant est généralement proportionnel à la gravité de l'atteinte et au degré de responsabilité de l'auteur. Le juge peut en outre ordonner la cessation de l'atteinte existante. L'autorité coupable de discrimination doit alors revoir le dossier à condition qu'elle n'ait encore embauché personne.

Refus d'embauche

Il arrive régulièrement qu'on refuse un poste à une personne en raison de ses origines. Voici ce que vous pouvez faire en pareil cas.

Rapports de travail régis par le droit public

L'employeur est fondamentalement libre d'engager qui il veut. S'il refuse toutefois un poste à un candidat en se fondant exclusivement ou principalement sur des critères comme l'origine ethnique, nationale ou régionale, la couleur de peau ou l'appartenance religieuse, il contrevient à l'interdiction de discrimination inscrite dans la Constitution (art. 8, al. 2, Cst.; parfois aussi dans les constitutions cantonales) – à condition

que la personne en question présente toutes les qualifications requises. Si un candidat est écarté du fait qu'il est ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne, c'est en outre une infraction à l'interdiction de discrimination figurant dans l'article 9, Annexe I de l'Accord sur la libre circulation des personnes. Si une personne possédant un permis de travail est exclue en raison de son statut, c'est incompatible avec le principe de l'égalité de traitement (art 8, al. 1, Cst.). Mais si, à qualifications égales, l'employeur choisit délibérément un candidat qui détient la nationalité suisse, il n'y a aucun moyen légal de recourir contre sa décision.

Procédure (voie de droit)

Les personnes concernées ont deux options:

- **Recours administratif/recours auprès du tribunal administratif/plainte en responsabilité de l'Etat** (voir page 139 «Recours administratif»): vous avez le droit de demander à l'employeur une justification écrite du refus d'embauche. Vous pouvez faire recours contre cette décision et demander réparation du tort moral sous la forme d'une compensation financière. Le cas échéant, l'autorité concernée peut aussi être contrainte à reconsidérer votre dossier sans faire preuve de discrimination à votre égard – à condition que le poste de travail n'ait pas déjà été repourvu.

- **Recours à un service de médiation** (voir p. 140 «Recours à un organe de médiation»)

Rapports de travail régis par le droit privé

Dans le secteur privé, l'employeur a également l'entière liberté d'engager qui il veut. Cependant, s'il se fonde uniquement ou essentiellement sur l'ethnie, l'origine nationale ou régionale, l'appartenance religieuse ou sur la couleur de peau pour vous refuser le poste alors que vous êtes le candidat le plus qualifié, il y a atteinte à la personnalité au sens du droit civil (art. 28 CC) – surtout si ce refus vous est communiqué oralement. Le cas échéant, l'employeur en question enfreint aussi le principe de l'égalité de traitement inscrit dans le droit du travail (art. 328 CO). S'il discrimine par ailleurs une personne en raison de son appartenance à un Etat membre de l'Union européenne, il contrevient en outre à l'interdiction de discrimination figurant dans l'article 9, Annexe I de l'Accord sur la libre circulation des personnes en relation avec l'article 2 du même Accord.

→ **Attention!** *Contrairement au droit public, le droit privé autorise la sélection des candidats sur la base de leur titre de séjour.*

Procédure (voie de droit)

La personne concernée peut faire constater qu'il y a atteinte à la personnalité au moyen d'une plainte de droit civil (voir page 137 «Procédure civile») ou d'une plainte auprès d'un tribunal de Prud'hommes, et demander réparation. Le choix du

tribunal dépend du motif invoqué: atteinte présumée à la personnalité au sens du droit civil ou du droit du travail.

Les tribunaux ayant encore peu d'expérience en ce qui concerne ces démarches, les conséquences ne sont pas claires. Il est possible de demander réparation du tort moral ou d'exiger, le cas échéant, que l'employeur soit obligé à revoir le dossier sans faire preuve de discrimination. Vous pouvez également demander le remboursement des frais encourus pour la candidature.

Cluses contractuelles discriminatoires (salaire et droit aux vacances)

Rapports de travail régis par le droit public

Un employeur du secteur public vous verse un salaire inférieur à celui des autres employés, bien que vous fassiez un travail équivalent. Si vous comparez votre contrat de travail avec celui de vos collègues, vous constatez également une différence en matière de droit aux vacances et à la formation continue. Si cette inégalité de traitement est uniquement ou essentiellement fondée sur l'origine ethnique, nationale ou régionale, la couleur de peau ou l'appartenance religieuse, l'employeur enfreint l'interdiction constitutionnelle de discrimination (art. 8 al., 2, Cst, ou constitutions cantonales). Si une personne est discriminée en raison de son appartenance à un Etat membre de l'Union européenne, c'est en outre une atteinte à l'interdiction de discrimination figu-

rant dans l'article 9, Annexe I de l'Accord sur la libre circulation des personnes en relation avec l'article 2 du même Accord.

→ **Attention!** *Il est difficile de prouver ce genre de discrimination.*

Procédure (voie de droit)

Vous pouvez attaquer les clauses du contrat de travail (aussi: décision d'engagement) qui contreviennent au droit par la voie de la procédure administrative ordinaire (voir page 139 «Procédure administrative»).

Le recours vous permet d'exiger que le contrat discriminatoire soit déclaré nul et modifié en conséquence. Pour ce faire, vous devez prouver que les termes du contrat (par exemple le montant du salaire) constituent une inégalité de traitement fondée uniquement ou de manière prépondérante sur des critères de nature ethnique et culturelle.

Rapports de travail régis par le droit privé

Le principe de la liberté contractuelle permet à l'employeur et au futur employé de négocier librement le montant du salaire ou d'autres prestations, comme les vacances supplémentaires, les possibilités de formation et de perfectionnement, etc. Néanmoins, si le contrat contient une clause discriminatoire (par exemple un salaire inférieur du fait de l'origine de l'employé), l'employeur enfreint l'interdiction de déterminer des clauses contraires aux mœurs et portant atteinte à la personnalité (art. 19 et 20, CO, art. 27 CC). De plus, la dis-

crimination contractuelle peut, le cas échéant, constituer une infraction au principe de l'égalité de traitement inscrite dans le droit du travail (interdiction de discrimination, art. 328 CO).

Même si l'employé a approuvé le contrat, la ou les clauses en question restent illicites car il n'est pas possible, au regard du droit, d'accepter les discriminations contractuelles. Si une personne est discriminée du fait qu'elle est originaire d'un Etat membre de l'Union européenne, il y a en outre infraction à l'article 9, Annexe I de l'Accord sur la libre circulation des personnes.

Procédure (voie de droit)

Vous pouvez requérir du tribunal de Prud'hommes la cessation de la discrimination (art. 328 CO ou, le cas échéant, art. 28a, al. 1, ch. 2 CC ou art. 20 CO) et une rectification judiciaire des clauses discriminatoires du contrat, des dommages-intérêts et une indemnité ou un autre mode de réparation (art. 49 CO). Le tribunal adapte – après avoir concrètement évalué le cas – les clauses discriminatoires du contrat ou accorde une réparation proportionnelle au dommage subi.

Mobbing, violences verbales et physiques à caractère raciste

Le mobbing consiste à brimer, dénigrer ou exclure de manière systématique et répétitive certaines personnes. Il commence souvent de

manière insidieuse, sans qu'on puisse toujours discerner ce qui l'a déclenché. Mais certains propos occasionnels peuvent être pénibles à supporter même s'ils ne constituent pas un mobbing systématique. Le mobbing peut avoir une motivation raciste. La discrimination raciale peut aussi être utilisée comme moyen de mobbing, sans toutefois en être à l'origine.

Quiconque rabaisse une personne dans sa dignité par des propos racistes (mots, écrits, images, signes, gestes ou voies de fait), contrevient au principe de la protection de la personnalité inscrite dans le droit civil (art. 28 CC). Si d'autres personnes avec lesquelles il n'existe aucune relation personnelle de confiance sont présentes, il y a en outre infraction à la norme pénale contre le racisme (art. 261^{bis} CP, art. 171c CPM). En cas de mobbing, les dispositions pénales concernant la calomnie (art. 174 CP), la difamation (art. 173 CP) sont souvent enfreintes. En cas d'actes de violence motivés par le racisme (voir p. 33), d'autres dispositions pénales s'appliquent, par exemple celles qui concernent l'interdiction des voies de faits (art. 126 CP, 122 CPM), des lésions corporelles simples (art. 123 CP, 122 CPM) ou graves (art. 122 CP, 121 CPM).

S'agissant des rapports de travail régis par le droit privé, l'employeur doit veiller à gérer les conflits de manière appropriée (conformément à l'art. 328 CO sur la protection de la personnalité du travailleur). Il peut et doit donner à ses employés des directives pour éviter tout comportement discriminatoire (art. 321d, al. 1 CO). S'il ne prend aucune mesure pour empêcher ou faire cesser le har-

cèlement, il enfreint l'art. 328 CO.

Si l'employeur est l'Etat, ce sont les lois cantonales ou communales sur le personnel qui s'appliquent. Elles contiennent en règle générale des dispositions relatives à la protection contre le mobbing. La protection de la personnalité du travailleur au sens du droit du travail (art. 328 CO) s'applique ici à l'appui des autres dispositions.

Procédure (voie de droit)

La procédure diffère selon que l'employeur est une entreprise du secteur privé ou une autorité.

Rapports de travail régis par le droit privé

Il y a quatre possibilités de faire valoir vos droits:

- Plainte pénale (voir page 136 «Procédure pénale»)
- Plainte de droit civil pour atteinte à la personnalité (voir page 137 «Procédure civile»): vous avez la possibilité de déposer une plainte devant le tribunal civil (si l'atteinte à la personnalité est le fait de vos collègues de travail) ou de saisir le tribunal de Prud'hommes (mobbing exercé par l'employeur) et de faire établir l'existence d'une atteinte à la personnalité, de faire interdire toute atteinte future et demander une réparation, financière ou d'autre nature (prétentions fondées sur le droit civil). Si l'atteinte à la personnalité est re-

tendue par le tribunal, le montant de la réparation sera fixé en fonction de la gravité de l'atteinte et du degré de responsabilité de l'auteur. Mais si l'auteur s'excuse et exprime des regrets sincères, l'autorité judiciaire peut estimer que la constatation de l'atteinte à la personnalité équivaut à une réparation. Elle peut toutefois aussi allouer une indemnité (généralement de quelques centaines de francs).

- **Plainte contre l'employeur:** si l'employeur n'a pas rempli son devoir de protection, vous pouvez déposer une plainte en droit du travail et exiger qu'il prenne des mesures de protection adaptées. S'il vous avez subi un dommage, vous avez droit à des dommages-intérêts (conformément à l'art. 97 CO) et, en cas d'atteinte grave à la personnalité, à une réparation du tort moral.
- **Refus de poursuivre le travail:** vous êtes par ailleurs en droit de refuser de travailler (art. 82 CO) si la poursuite de l'activité professionnelle est devenue intolérable et que l'employeur n'a pas pris de mesures appropriées pour vous protéger. Attention ! Avant de cesser le travail, vous devriez absolument contacter un service de consultation juridique.

Rapports de travail régis par le droit public

Dans le secteur public, les possibilités de se défendre contre le harcèlement sont en général les mêmes que dans le secteur privé. Les voies de droit peuvent cependant varier d'un canton ou d'une commune à l'autre.

Discrimination lors de la répartition des tâches

Si vous avez le sentiment que votre supérieur hiérarchique vous confie trop fréquemment des tâches qui ne sont pas tolérables, il peut s'agir d'une discrimination raciale. Concrètement, cela signifie que l'employeur abuse de son droit d'adresser des directives.

Le contrat de travail contient une liste des travaux que l'employé doit exécuter. Bien que le descriptif des tâches soit souvent imprécis, vous n'êtes redevable vis-à-vis de votre employeur que des prestations prévues par le contrat, à l'exception de travaux urgents et pour autant qu'ils soient tolérables. Dans le cadre des activités prévues par le contrat, l'employeur a le «droit d'adresser des directives». Autrement dit, il décide quelles tâches subalternes doivent être accomplies à quel moment et de quelle manière. Si l'employeur abuse de ce droit pour des motifs à caractère raciste, il ne respecte pas les termes du contrat. Il y a alors, le cas échéant, atteinte à la personnalité (art. 28 CC) ou violation du principe de l'égalité de traitement au sens du droit du travail (art. 328 CO).

Exemples:

- Une conseillère à la clientèle est transférée dans un service interne de son entreprise car certains clients ne veulent pas être servis par une personne de couleur.
- Un chef de chantier confie intentionnellement et systématiquement les travaux les plus pénibles aux travailleurs turcs de son équipe.

Procédure (voie de droit)

Une directive illicite n'est pas valable. Vous ne devez donc pas la suivre.

→ **Attention!** Avant de refuser un ordre, il est important de prendre contact avec un service interne à l'entreprise qui s'occupe du personnel, ou de vous adresser à un autre service de consultation. Faute de quoi, un tel refus peut entraîner des mesures allant jusqu'au licenciement (immédiat).

Discrimination en matière d'encouragement ou de promotion

Si, pour des motifs à caractère raciste, un employeur fait obstacle à la carrière d'un employé ou l'ignore régulièrement lors des promotions internes, il enfreint le principe de non-discrimination (pour les rapports de travail régis par le droit privé: art. 328 CO, pour ceux régis par le droit public art. 8, al. 2 Cst.).

Licenciement discriminatoire

Rapports de travail régis par le droit public

Si un employeur résilie votre contrat en raison de votre couleur de peau, votre origine ethnique, nationale ou de votre appartenance religieuse, il contrevient à l'interdiction de discrimination inscrite dans la Constitution (art. 8, al. 2, Cst.) ainsi que dans les consti-

tutions cantonales et, le cas échéant, au droit fondamental à la liberté de religion inscrit dans la constitution fédérale (art. 15 Cst.) et dans les constitutions cantonales. Mais en règle générale, ce sont les dispositions des lois cantonales et communales sur le personnel qui s'appliquent. Celles-ci renvoient d'ailleurs souvent, tel l'art. 6, al. 2 de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), aux dispositions du Code des obligations (voir page 65 «Rapport de travail régis par le droit privé»).

Si un employeur vous licencie parce que vous vous êtes rebellé contre un acte discriminatoire, il enfreint le principe de la bonne foi (art. 5, al. 3, Cst., constitutions cantonales). Il en va de même si vous êtes licencié parce que vous avez intenté une action légale pour obliger votre employeur à prendre des mesures de protection contre le mobbing à caractère raciste. Ce licenciement peut alors être considéré comme abusif, voire nul et non avenue.

Procédure (voie de droit)

Le licenciement abusif peut être attaqué. Ce principe est généralement valable pour les rapports de travail régis par les lois sur le personnel de la Confédération, des cantons et des communes. Les voies de droit peuvent toutefois varier d'un canton ou d'une commune à l'autre. Si un employeur ne respecte pas les règles de protection contre le licenciement inscrites dans la loi sur le personnel de la Confédération (art. 14, al. 3, let. 4 LPers), il est tenu de réintégrer l'employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité,

de lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. Si l'employé concerné ne peut plus, sans qu'il y ait faute de sa part, poursuivre son activité, il a droit à une indemnité au sens de l'art. 19, al. 3, LPers.

Rapports de travail régis par le droit privé

Si un employeur du secteur privé licencie une personne en raison de sa couleur de peau, de son origine ethnique, nationale ou régionale, il y a licenciement abusif au sens de l'art. 336, al. 1, let. a, CO car ces caractéristiques sont inhérentes à la personnalité de la partie qui a été licenciée.

Si un employé est licencié pour des raisons liées à l'exercice de sa religion, il y a également licenciement abusif car la liberté de religion est un droit constitutionnel (art. 15 Cst. et art. 336, al. 1, let. b CO).

Un licenciement est en outre abusif s'il est signifié à un employé qui s'est défendu contre des agissements à caractère raciste ou qui a voulu contraindre l'employeur à prendre les mesures de protection appropriées contre le *mobbing* à caractère raciste car, conformément à l'art. 336, al. 1, let. d, CO, l'employé a fait valoir des prétentions résultant du contrat de travail.

Procédure (voie de droit)

En cas de congé abusif présumé, la personne concernée devrait, au plus tard avant la fin du délai de résiliation, faire opposition par lettre recommandée (art. 336b CO).

Elle a en outre le droit de demander une motivation écrite du congé (art. 335 CO). L'employeur peut ensuite être attaqué au tribunal compétent du domicile, du lieu de travail ou du siège de l'entreprise du plaignant. A signaler, ici aussi, qu'une plainte de ce genre n'a de chance d'aboutir que si le caractère illicite du motif de licenciement peut être clairement prouvé.

Si le licenciement reste effectif, l'employé n'a pas le droit de poursuivre ses activités. Il reçoit uniquement une indemnité. Le montant de celle-ci dépend du pouvoir d'appréciation du tribunal, compte tenu des circonstances, et s'élève au maximum à six mois de salaire. Un des éléments déterminants pour le montant de l'indemnité est le degré de gravité de l'atteinte à la personnalité résultant du licenciement à caractère raciste.

Divulgaration discriminatoire d'informations après la cessation des rapports de travail

La discrimination à caractère raciste peut se produire même après la cessation des rapports de travail. C'est particulièrement problématique lorsque l'employeur transmet au nouvel employeur potentiel des données sensibles au sujet de son ex-employé.

Le certificat de travail, tout comme les renseignements transmis par écrit ou de vive voix au nouvel employeur, ne doit porter que sur

des éléments liés à l'activité professionnelle. Si l'ancien employeur diffuse des informations concernant l'appartenance ethnique, religieuse, régionale ou nationale d'une personne sans son autorisation, il commet alors une atteinte à la personnalité de celle-ci (art. 12 en relation avec art. 13 de la loi fédérale sur la protection des données, LPD).

Procédure (voie de droit)

Rapports de travail régis par le droit public

L'employé peut, en vertu de l'art. 25 LPD, exiger que les données personnelles ne soient pas transmises à des tiers. Il peut également s'informer sur une éventuelle violation de la protection des données auprès du préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (art. 26 ss LPD). Le préposé établit si une telle violation a eu lieu et, le cas échéant, recommande de cesser la divulgation illicite des données (art. 27 LPD). 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.

Rapports de travail régis par le droit privé

■ Plainte civile pour atteinte à la personnalité (voir page 137 «Procédure civile»): la procédure civile permet de faire valoir

devant le tribunal le caractère illicite de l'atteinte à la personnalité (art. 28 ss CC). Le tribunal peut alors, en vertu de l'art. 15, al. 1, LPD, interdire la transmission des données (suppression de l'atteinte à la personnalité). Il est également possible qu'il accorde des dommages et intérêts, la réparation du tort moral ainsi que la restitution du manque à gagner (art. 28a, al. 3, CC).

- Demande au préposé fédéral à la protection des données: il est possible de s'adresser au préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (art. 26 ss LPD) pour savoir si le principe de la protection des données a été respecté ou non. Si la violation est établie, le préposé ordonne de cesser la transmission illicite des données (art. 27 LPD).
→ **Attention!** *Le préposé n'intervient que s'il y a risque que plusieurs personnes soient l'objet d'une atteinte à la personnalité.*

Il est recommandé de déterminer précisément à quelle voie de droit il faut recourir. Le cas échéant, il est possible d'utiliser les deux voies en parallèle. En cas de doute, il vaut mieux s'adresser à un service de conseil juridique.

4.2 Autorités

Une Indienne résidant en Suisse s'adresse à un centre de consultation pour se plaindre de l'impolitesse et du comportement raciste d'un employé du Corps des gardes-frontières à l'aéroport de Zurich-Kloten. La femme était partie en Inde pour rendre visite à sa famille. Elle en était revenue avec une valise pleine de cadeaux destinés à ses amis suisses. L'employé du Corps des gardes-frontières lui a demandé des précisions sur la valeur des cadeaux. Comme la femme n'était pas en mesure de chiffrer cette valeur, l'homme s'est

mis, sans l'avertir, à déchirer les emballages pour ouvrir les paquets. Entre-temps, l'enfant de la femme, qui attendait sa mère avec impatience, avait franchi la zone interdite aux personnes attendant les voyageurs à l'arrivée. Il voulait souhaiter la bienvenue à sa mère. Voyant l'enfant, le douanier a réagi avec indignation: «C'est pour ce genre d'enfants d'étrangers, que nous, les Suisses, sommes obligés de payer des impôts». La femme s'est plainte par écrit auprès de l'Administration des douanes qui lui a présenté ses excuses.



Racisme exercé par les autorités

Propos racistes

Exemple: la centrale de la police envoie par fax un communiqué de presse à une cinquantaine de rédactions: «Dans tous les cas, les auteurs des actes ont pris les clés des appartements et des maisons qui étaient déposées dans les boîtes à lait portant les noms des habitants et ont donc pu sans peine profiter de l'absence de ceux-ci, selon une manière qui leur est innée.»

Violence raciste

Exemple: lors d'une intervention, un pompier s'en prend à un groupe de jeunes Serbes: «Sales Yougos, dégagez d'ici, on doit travailler!»

Actes discriminatoires commis par des autorités

Exemple 1: la responsable d'un centre d'enregistrement pour requérants d'asile explique à ses collègues qu'aucun effort ne devrait être fourni pour trouver des logements aux familles roms.

Exemple 2: dans un quartier connu pour être la scène du trafic de drogue, la police soumet un jeune homme noir à une fouille corporelle et ce, uniquement en raison de la couleur de sa peau, de son sexe et de son jeune âge (discrimination multiple intersectionnelle). Aucun indice concret ne permettait aux policiers de soupçonner cet homme et de justifier ainsi le contrôle. En

effet, le trafic de drogue à cet endroit n'est pas entre les mains des Africains.

Exemple 3: les services sociaux réduisent l'aide sociale versée à une famille turque au motif que les parents refusent «pour des raisons religieuses» que leur fille participe aux cours de natation mixtes.

Exemple 4: sans avoir au préalable clarifié la situation, le bureau d'état civil qualifie l'union d'une Suissesse et d'un Ghanéen de mariage de complaisance et l'annule. Il motive sa décision en indiquant qu'un très grand nombre de mariages ont été contractés, ces derniers temps, entre des requérants d'asile noirs et des Suissesses. Il ajoute qu'il faudra désormais serrer la vis.

Défaut de protection de la part des autorités

Ce défaut peut être de nature raciste (exemple 1) ou non raciste (exemple 2).

Exemple 1: un élève kosovar et un élève serbe se bagarrent violemment dans la cours de récréation. L'instituteur les observe et choisit délibérément de ne pas intervenir en disant: «Laissons ces Yougos violents s'entretuer!».

Exemple 2: un jeune Kosovar souhaite déposer une plainte pénale contre un gérant de discothèque. A l'entrée, le videur lui avait refusé l'accès en raison de son origine. La policière refuse d'enregistrer la plainte.

Discrimination exercée par le législateur

Exemple: le 8 juillet 2008, l'initiative populaire «Contre la construction de minarets» a été déposée. Les auteurs de l'initiative souhaitent que l'interdiction de construire des minarets soit inscrite dans la Constitution fédérale (voir aussi le message du Conseil fédéral relatif à l'initiative populaire «Contre la construction de minarets», adopté le 27 août 2008).

Cas particulier: structures légales contribuant à la discrimination

Exemple: selon le rapport de la Fondation «Assurer l'avenir des gens du voyage suisses», il manque en Suisse 29 emplacements permanents et 38 aires de transit. Il s'agit là d'une discrimination d'ordre structurel car les gens du voyage, du fait de leur mode de vie, sont tributaires d'un nombre suffisant d'emplacements sur lesquels séjourner pendant leurs déplacements.

Situation juridique

Les normes juridiques suivantes garantissent une protection contre le racisme exercé par les autorités.

Droit international public et droit constitutionnel

Interdictions de discriminer inscrites dans le droit international public et le droit constitutionnel (CEDH, Pacte I de l'ONU, art. 8, al. 2, Cst.; constitutions

cantonales): l'interdiction de discriminer proscrit toute forme d'inégalité de traitement injustifiée en raison de l'origine, de la «race», de la langue, du mode de vie et des convictions religieuses. Elle revêt une importance particulière lorsque les autorités commettent des actes discriminatoires et lorsque les structures légales favorisent ou instaurent la discrimination.

Liberté de religion inscrite dans le droit international public et le droit constitutionnel (CEDH, Pacte II de l'ONU, art. 15 Cst.; constitutions cantonales : la liberté de religion garantie par le droit international public et le droit constitutionnel permet à chacun de pratiquer librement sa religion, pour autant que cette pratique ne nuise pas aux intérêts fondamentaux de tiers.

Autres droits fondamentaux et droits de l'Homme revêtant une importance primordiale (voir également les articles constitutionnels [art. 7 à 36 Cst.] ayant trait aux droits fondamentaux):

- liberté de la langue figurant dans le droit constitutionnel et le droit international public (art. 18 Cst.; constitutions cantonales)
- règles de la bonne foi (art. 5, al. 3, Cst.; art. 9 Cst., constitutions cantonales)
- droit d'obtenir de l'aide dans des situations de détresse (art. 12 Cst.; constitutions cantonales)
- protection de la sphère privée (art. 13 Cst.; constitutions cantonales)

Droit administratif

Diverses dispositions du droit administratif régissent les actions de l'Etat. Le racisme enfreint plusieurs principes fondamentaux du droit administratif, tels que l'interdiction de l'arbitraire ou celle de commettre des abus, ainsi que les règles de la bonne foi. Le droit administratif comporte par ailleurs des dispositions de procédure qui indiquent quelles voies de droit choisir pour agir contre le racisme.

Responsabilité (de l'Etat)

La Confédération, les cantons et les communes disposent de lois qui définissent de quelle manière et à partir de quel moment les autorités peuvent tenir leurs collaborateurs pour responsables d'actes racistes. Il est possible de faire valoir des prétentions en dommages-intérêts et/ou en réparation du tort moral pour propos et discrimination à caractère raciste auprès de l'autorité compétente désignée dans la loi correspondante.

Droit pénal

En cas de propos et de violence racistes, diverses dispositions du Code pénal (CP) s'appliquent: lorsqu'un acte raciste est public et peut être identifié comme étant de nature raciste, l'interdiction pénale de discrimination raciale est applicable (art. 261^{bis} CP). Dans le contexte militaire, cette disposition trouve son pendant à l'art. 171c du code pénal militaire. D'autres dispositions pénales s'y ajoutent, telles que l'interdiction de commettre des voies de fait (art. 126 CP; art. 122 CPM), d'infliger des lésions corporelles simples (art. 123 CP; art. 122 CPM) ou graves

(art. 122 CP; art. 121, CPM), de calomnier (art. 174 CP) ou de diffamer (art. 173 CP).

Actes discriminatoires commis par des autorités

L'interdiction constitutionnelle de discriminer interdit aux autorités publiques de désavantager, sans raisons valables, des personnes du fait de la couleur de leur peau, de leur origine ethnique ou régionale, de leur nationalité ou de leur religion. Il est quasiment impossible de justifier des actes discriminatoires car il n'existe guère de raisons qui légitimeraient une sélection fondée sur des motifs racistes. Le droit est particulièrement rigoureux en la matière. Ainsi, des données statistiques ou des valeurs empiriques ne peuvent pas être invoquées à titre de justification.

Exemple: *selon les statistiques et les valeurs empiriques, le taux des jeunes hommes de couleur impliqués dans le trafic de drogue est supérieur à la moyenne. Les contrôles systématiques d'adolescents noirs sont néanmoins contraires au droit en l'absence de soupçons individuels concrets.*

Le cadre juridique applicable est un peu moins strict lorsque la différence de traitement porte sur la langue.

Exemple: *en vue de pourvoir le poste de responsable de la formation continue, une haute école publique requiert «une maîtrise parfaite et une aisance rédactionnelle irréprochable en allemand». Dans le cas présent, cet établissement n'enfreint pas l'interdic-*

tion de discriminer du fait de la langue. Elle peut justifier l'inégalité de traitement par le fait que seuls les candidats disposant de connaissances linguistiques suffisantes entrent en ligne de compte pour ce travail spécialisé.

Il en va de même pour «les discriminations indirectes». La discrimination indirecte ne se fonde généralement pas sur des distinctions racistes. Les actions de l'Etat peuvent au contraire reposer sur des règlements pour ainsi dire «neutres», qui ne désavantagent donc personne à première vue. Lors de leur application, ces derniers peuvent se révéler défavorables pour des personnes d'une origine déterminée. Toutefois, une discrimination de cette nature n'est pas forcément contraire au droit, comme le serait une distinction liée directement à une caractéristique concrète (p. ex. la couleur de la peau). Elle peut être justifiée par un intérêt public prépondérant. Dans ce contexte, il est important de préciser que pour être licites, les distinctions doivent être proportionnelles au but visé.

Exemple: *l'apprentissage de nos langues nationales peut s'avérer très difficile selon la langue maternelle et la formation scolaire des personnes concernées. Celles-ci sont désavantagées lors des tests linguistiques visant à évaluer les progrès réalisés en matière d'intégration. Cependant, cela peut se justifier par le fait que certains critères d'évaluation sont nécessaires et qu'il n'est pas possible de proposer des examens adaptés aux spécificités de chacun.*

Même si une discrimination indirecte peut être justifiée, il faut veiller à ce que les désavantages qu'elle occasionne soient limités au strict minimum (principe de la proportionnalité).

Exemple: *les tests linguistiques ne doivent pas être d'une difficulté telle que des personnes parlant une langue déterminée n'auront quasiment aucune chance de les réussir.*

Enfin, certaines distinctions effectuées entre les ressortissants de l'Union européenne (UE) et ceux de pays ne faisant pas partie de l'UE (Etats tiers) sont licites lorsqu'il s'agit du marché du travail (p. ex. admission de main d'œuvre étrangère) et ce, en raison des relations économiques (régées contractuellement) particulièrement étroites qui existent entre la Suisse et l'UE.

Si des distinctions sont faites sur la base du statut légal, elles doivent être justifiées par des motifs objectifs. Dans ce cas, ce n'est pas l'interdiction de discriminer inscrit dans la Constitution qui s'applique, mais le principe fondamental et général de l'égalité de traitement (cf. art. 8, al. 1 Cst.).

Exemple: *il y a quelques années, les ressortissants étrangers qui n'étaient titulaires ni du permis B ni du permis C devaient verser une caution de 500 CHF à Swisscom. En cas de refus, Swisscom résiliait le contrat de téléphone fixe en raison de l'absence de garantie permettant de couvrir les taxes et les communications impayées. La Commission fédérale contre le racisme était d'avis que Swisscom devait déterminer au cas par cas s'il existait des motifs objectivement fondés permettant de mettre en doute la solvabilité*

ou la volonté de payer du client. La CFR a précisé qu'une réglementation exceptionnelle globale enfreignait le principe de l'égalité de traitement inscrit dans la Constitution fédérale. Swisscom a modifié sa pratique à la suite de l'intervention de l'Office fédéral de la communication et les taxes spéciales ont été supprimées.

Propos et violence racistes

A ce sujet, consultez les chapitres «Propos racistes» (voir page 21 ss) et «Violence raciste» (voir page 33 ss).

- **Conseil!** Si vous pensez être victime de discrimination raciale, adressez-vous immédiatement à un centre de consultation.
- Toute décision est soumise à un délai de recours. En d'autres termes, vous ne pouvez interjeter recours contre une décision que dans le délai imparti. Par conséquent, il convient d'agir rapidement.
- Si aucune décision n'a été rendue (p.ex. lors de contrôles de police, lorsqu'une autorité fournit des informations orales, lors d'entretiens de consultation, dans le cadre de la vie scolaire), il est bien plus difficile de se défendre contre la discrimination raciale exercée par les autorités. Il est alors d'autant plus important de pouvoir recourir à des personnes qui ont assisté à la scène. A cet effet, notez le nom, l'adresse et le numéro de téléphone d'éventuels témoins. Par ailleurs, vous devriez prendre des notes sur l'incident.

- Parallèlement aux démarches (procédure administrative, procédure pénale, procédure civile), vous devriez, dans tous les cas, prendre contact avec le service de médiation («Ombudsstelle») compétent, pour autant qu'il en existe un dans votre région. Vous bénéficierez ainsi, dès le départ d'un accompagnement.
- En cas de comportement inapproprié de la police, adressez-vous en outre à la Commission fédérale contre le racisme.
- En cas de violence raciste, consultez immédiatement un médecin et rendez-vous dans un service d'aide aux victimes (voir page 142).

Défaut de protection de la part des autorités

Dans certaines circonstances, l'Etat est tenu de protéger les personnes contre des actes racistes (voir page 45 «Défaut de protection»). Il peut se soustraire à cette obligation ou la négliger pour des motifs racistes. Si tel est le cas, il s'agit d'un acte discriminatoire commis par une autorité (voir ci-dessus).

Même si ce défaut de protection ne se fonde pas sur des motifs racistes mais sur d'autres raisons (p.ex. surcharge de travail du responsable ou défaillances dans la structure organisationnelle), le droit est enfreint, pour autant que l'autorité en question soit soumise à une obligation de protection.

Discrimination exercée par le législateur

Dans de rares cas, il peut arriver que le législateur adopte des lois discriminatoires.

Procédure (voie de droit)

Les actes normatifs cantonaux ou communaux peuvent être attaqués par la voie d'un recours de droit public au Tribunal fédéral dans les 30 jours qui suivent leur publication (art. 82 et 101 LTF). La date de publication selon le droit cantonal est déterminante. Si le Tribunal fédéral constate une violation de l'interdiction de discriminer inscrite dans le droit constitutionnel, le droit international public ou d'autres lois fédérales, les juges invalident l'acte normatif en question.

S'il n'est pas possible de déposer un recours de droit public contre un acte normatif cantonal et communal devant le Tribunal fédéral car le délai imparti est déjà échu, on ne peut recourir aux voies de droit qu'au cas par cas (cas d'application concret).

Il est impossible de faire recours contre un acte normatif, même en présence d'une discrimination. De même, il n'est pas possible de faire usage des voies de droit contre des initiatives populaires de nature discriminatoire. En cas de discriminations raciales graves et systématiques, le Parlement fédéral peut, à titre exceptionnel, invalider une telle initiative avant même qu'elle soit soumise au vote.

Structures discriminatoires

Un désavantage peut également découler du fait que des structures existantes ont des répercussions défavorables pour certains groupes définis. Lorsque ces structures correspondent à des actes normatifs discriminatoires, les règles relatives à la discrimination par le législateur sont applicables (voir ci-dessus).

La situation s'avère plus complexe lorsque le droit en vigueur a des conséquences discriminatoires. Ne pouvant remédier au problème en invalidant certains actes normatifs, le législateur doit agir en faisant preuve de créativité.

Exemple: afin de mettre un nombre suffisant d'aires de transit à la disposition des gens du voyage, les cantons devraient apporter des modifications à leur législation en matière de plans directeurs (ou les communes à leurs plans de zones ou d'affectation). Certains cantons, parmi lesquels celui de St-Gall, ont déjà mis en œuvre des mesures en ce sens. L'objectif serait de trouver des espaces où les gens du voyage pourraient se consacrer à leur activité durant quelques jours ou semaines du printemps à l'automne. Pour ce faire, il faut des espaces adaptés, un travail de persuasion auprès de la population locale et des moyens financiers suffisants.

4.3 Naturalisation

Le conseil communal d'une commune de Suisse orientale a rejeté douze dossiers de naturalisation sur quatorze pour les motifs suivants: «intégration et participation à la vie de la commune insuffisantes». Cette décision concerne en tout 27 personnes, de confession musulmane pour la plupart. Un citoyen n'est pas d'accord avec ce refus collectif et interjette recours auprès de l'autorité compétente. Celle-ci conclut qu'une décision négative ne peut uniquement se fonder sur un motif standardisé de cette nature et que la commune doit se pencher encore une fois sur les dossiers de naturalisation rejetés.

A peine deux ans plus tard, les naturalisations sont de nouveau à l'ordre du jour. Le conseil communal rejette encore une fois toutes les demandes des personnes de confession musulmane. Des paroles telles que: «Je ne veux pas que ces deux personnes obtiennent le passeport car elles sont musulmanes» sont prononcées. De nouveau, plusieurs citoyens suisses et personnes concernées par ce refus ne sont pas d'accord avec la décision rendue et interjettent recours. Les autorités constatent notamment une discrimination du fait de la religion. On ne sait pas ce que cela signifie au juste. Les cas sont pendants.



Discrimination raciale dans le cadre de la procédure de naturalisation

Aux yeux des personnes étrangères intégrées, le passeport suisse constitue fréquemment le pas décisif pour être admis au sein de la nouvelle patrie. Le passeport suisse crée une identité et procure une certaine sécurité. Il autoriserait ces personnes à participer aux votations et à se porter candidates à des fonctions politiques. Elles pourraient postuler à toutes les offres d'emploi et habiter où elles voudraient. Par ailleurs, elles seraient au bénéfice de la protection diplomatique. La Suisse n'a pas le droit d'expulser ses ressortissants ni de les livrer à des Etats tiers sans leur consentement.

Lorsqu'une personne «se porte candidate» à la nationalité suisse, elle s'engage, en règle générale, sur un long chemin. Elle a besoin de l'autorisation de la Confédération (délivrée par l'Office fédéral des migrations), de l'accord du canton de domicile et de celui de la commune de domicile. Sur le plan communal, il arrive parfois que des arguments arbitraires revêtent une importance fondamentale dans la décision de naturalisation. Une peur diffuse de «l'étranger», la xénophobie, voire un racisme manifeste, peuvent conduire à ce que la personne étrangère se voie: refuser le passeport suisse. Cette situation se présente plutôt dans les communes où le corps électoral ou le parlement communal décident des naturalisations en lieu et place d'un organe spécialisé; ils risquent alors de se laisser guider par leurs émotions plutôt

que par des arguments rationnels. De telles décisions peuvent donc être arbitraires. Les refus de naturalisation discriminatoires violent les droits des personnes concernées et blessent leur amour-propre. Des problèmes de santé peuvent apparaître. Dans des cas extrêmes, ils ont des répercussions négatives sur la coexistence dans la commune. La méfiance s'installe au détriment d'une attitude d'ouverture.

Vous trouverez ci-après une liste des formes de discrimination raciale apparaissant le plus fréquemment dans le cadre d'une procédure de naturalisation:

Insultes à caractère raciste

Exemple: *au cours des discussions concernant la demande de naturalisation d'une famille originaire de Bosnie-Herzégovine, un membre de la commission de naturalisation dit notamment: «Je n'aime pas les musulmans, on ne devrait pas les naturaliser.»*

Contrôles à caractère raciste

Exemple: *une jeune employée de police est chargée de rendre plusieurs visites à une famille turque à l'improviste. Elle demande notamment s'ils seraient d'accord que leur fille épouse un Suisse. L'homme refuse de répondre; il ne la laisse pas non plus jeter un coup d'œil dans la chambre à coucher.*

Refus de la naturalisation pour des motifs racistes

Exemple: *une commune refuse d'accorder la naturalisation à un Turc musulman parce que sa femme suisse s'est convertie à l'is-*

lam. Pour la commune, c'est le signe qu'il n'est pas suffisamment intégré et qu'il a exercé sur son épouse une influence négative, l'éloignant de sa culture d'origine.

Comment devient-on Suisse/Suisseuse ?

Quiconque souhaite demander la nationalité helvétique, a besoin de l'autorisation de la Confédération, de son canton et de sa commune de domicile. Les autorisations fédérale et cantonale sont des actes purement administratifs. Les agents publics prennent une décision en se fondant sur les documents qu'ils possèdent. En revanche, sur le plan communal, le corps électoral de l'assemblée communale ou bourgeoise est compétent en matière de naturalisation. Selon la commune, cette tâche est confiée au conseil communal ou à un organe spécial comme le conseil de naturalisation ou le comité de naturalisation.

La prise de décision au sein de l'assemblée générale ou bourgeoise ou du conseil communal implique généralement l'examen préalable de la demande par un organe qui propose ou recommande de naturaliser ou de ne pas naturaliser la personne concernée. Ces démarches procédurales complexes ont pour effet qu'une procédure de naturalisation peut s'étendre sur plusieurs années. Elle ne s'achève pas tant que toutes les instances n'ont pas vérifié que les candidats satisfont aux exigences.

Conditions à remplir pour obtenir l'autorisation de la Confédération: conformément à l'art. 14 de la loi sur l'acquisition et la perte de la nationalité suisse (LN), plusieurs conditions doivent être remplies pour que la Confédération octroie son autorisation. Les employés fédéraux doivent s'assurer de l'aptitude du requérant à la naturalisation. En d'autres termes, ils doivent vérifier

- s'il s'est intégré dans la communauté suisse;
- s'il s'est accoutumé au mode de vie et aux usages suisses;
- s'il se conforme à l'ordre juridique suisse; et
- s'il ne compromet pas la sûreté intérieure ou extérieure de la Suisse.

Conditions à remplir au niveau cantonal: dans le cadre de la Constitution fédérale et de leur constitution cantonale, les cantons sont libres de décider des conditions d'octroi du droit de cité cantonal. Ils peuvent formuler les mêmes conditions, des conditions plus sévères ou moins strictes que celles de la Confédération (en matière d'octroi de l'autorisation). En règle générale, ils exigent que le candidat atteste d'une durée de résidence minimale sur leur territoire. Les exigences sont parfois plus élevées que celles posées au niveau fédéral. A cela s'ajoute la «capacité économique», c'est-à-dire que le requérant ne doit pas être dépendant de l'aide sociale. Toutefois, les cantons se conforment généralement aux dispositions fédérales. En cas de questions, il vaut mieux

vous adresser aux autorités cantonales compétentes.

Conditions à remplir au niveau communal: dans le cadre des dispositions de la Constitution fédérale et des constitutions des cantons, les communes peuvent décider librement des conditions d'octroi du droit de cité communal. A l'instar des cantons, elles exigent que le candidat atteste d'une durée de résidence minimale sur le territoire communal. La plupart d'entre elles fixent cependant des exigences plus élevées en matière d'aptitude du requérant à la naturalisation. Il s'agit notamment du critère relatif à l'intégration. Les communes prélèvent également une taxe de naturalisation, se montant à une centaine de francs, en vue de couvrir les frais de procédure.

Situation juridique

Droit international public/ droit constitutionnel

Interdiction de la discrimination raciale inscrite dans le droit international public et le droit constitutionnel (Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD), art. 8, al. 2, Cst.): Le droit international public et le droit constitutionnel interdisent le refus d'octroyer le passeport suisse pour des motifs liés uniquement ou majoritairement à la nationalité, à l'origine, à la couleur de la peau, à l'appartenance religieuse, au mode de vie ou à d'autres rai-

sons racistes. Ils protègent les candidats à la naturalisation des vexations et des actes à caractère raciste durant toute la procédure.

Interdiction de la discrimination du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (art. 8, al. 2, Cst.): les candidats à la naturalisation s'entendent parfois reprocher le fait qu'ils abuseraient de l'aide sociale, raison pour laquelle ils ne satisfont pas aux conditions posées pour obtenir la nationalité suisse. Un reproche de cette nature peut aussi être formulé pour des motifs xénophobes ou racistes. Il peut en outre violer l'interdiction de discrimination du fait d'un handicap (p. ex. lorsque l'on reproche à une personne en fauteuil roulant de vouloir se faire naturaliser pour «recevoir frauduleusement de l'argent de l'assurance-invalidité»).

Loi sur la nationalité

Droit de demander une justification du refus de naturalisation (art. 15b LN, art. 6 ICERD): en cas de décision négative de l'Office fédéral des migrations, de l'autorité cantonale compétente ou de la commune, toute personne a le droit de demander au service en question de motiver son refus par écrit.

Droit de former un recours contre un refus de naturalisation (art. 50 et 51 LN, lois cantonales de procédure): toute personne dont la demande de naturalisation a été rejetée par l'Office fédéral des migrations, par l'autorité cantonale compétente ou par

la commune a le droit d'interjeter recours auprès d'au moins un tribunal indépendant.

Droit au respect de la vie privée (art. 15c LN, art. 13 Cst., art. 8 CEDH): pour pouvoir correctement apprécier si les conditions posées pour la naturalisation sont remplies, les autorités ont besoin d'informations sur le requérant. Toutefois, conformément au droit à la protection de la vie privée, les données personnelles ne doivent pas être communiquées si elles ne revêtent aucune importance pour la prise de décision. Les membres des autorités doivent traiter les informations avec précaution et ne sont autorisées à les transmettre à d'autres services qu'à des conditions clairement définies.

Droit pénal

Norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP) et autres dispositions pénales: différentes dispositions de droit pénal s'appliquent en cas de propos racistes et de violences commises avant et pendant la procédure de naturalisation. Si l'acte discriminatoire est public (p. ex. dans le cadre de l'assemblée communale) et qu'il est identifiable comme étant à caractère raciste, l'interdiction pénale de la discrimination raciale est applicable. De plus, d'autres dispositions pénales s'appliquent, notamment l'interdiction de commettre des voies de fait (art. 126 CP), de calomnier (art. 174 CP) et de diffamer (art. 173 CP).

Droit civil/responsabilité de l'Etat Protection de la personnalité selon le droit civil (art. 28 CC, règles afférentes à la responsabilité de l'Etat): Les propos et les violences racistes constituent une violation non seulement du droit pénal mais aussi de la protection de la personnalité selon le droit civil. En cas d'actes perpétrés par des particuliers, les victimes peuvent se défendre en intentant une action sur le plan civil et, en cas d'actes commis par des agents publics, en intentant une action en responsabilité contre l'Etat et demander des dommages-intérêts.

Refus d'octroyer le passeport suisse pour des motifs discriminatoires

Interdiction de refuser la naturalisation pour des motifs discriminatoires

Si une personne se voit refuser le passeport helvétique du fait de la couleur de sa peau, de sa nationalité, de son origine ou de sa religion, il s'agit d'une violation de l'interdiction de la discrimination inscrite dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 2, Cst.) et, selon les cas, d'une violation de l'interdiction de discrimination inscrite dans le droit international public (ICERD, CEDH, Pacte international relatif aux droits civils et politiques [Pacte II de l'ONU]).

En cas de discrimination du fait de la religion, l'art. 14 CEDH (interdiction de discrimination), en corrélation avec l'art. 9 CEDH (liberté de religion) et l'art. 2, al. 1 du Pacte II

de l'ONU (interdiction de discrimination) en corrélation avec l'art. 18 du Pacte II de l'ONU (liberté de religion) s'appliquent en plus des dispositions contenues dans la Constitution fédérale.

→ **Attention!** *La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale revêt de l'importance en cas de discrimination ethnique, nationale et raciste, mais pas en cas de discrimination du fait des convictions religieuses.*

Droit à la justification d'un refus de naturalisation

Toute personne dont la demande de naturalisation a été rejetée est en droit de demander que ce refus soit motivé par écrit. Ce principe est inscrit dans l'art. 29 de la Constitution fédérale. L'art. 15b LN est applicable à la procédure aux échelons cantonal et communal et l'art. 35 de la loi sur la procédure administrative à la procédure au niveau fédéral.

Droit de recours contre un refus de naturalisation

Toute personne dont la demande de naturalisation a été rejetée a le droit de faire recours contre ce refus. Ce principe se fonde sur la garantie de l'accès au juge fixée dans la Constitution fédérale (art. 29a Cst.) et sur le droit à une voie de recours effective (art. 6 ICERD). S'agissant de la procédure aux niveaux cantonal et communal, l'art. 50 LN et l'art. 113 de la loi sur le Tribunal fédéral (LTF) s'appliquent. La procédure à l'échelle

fédérale repose, quant à elle, sur l'art. 51 LN et l'art. 31 de la loi sur la procédure administrative.

Droit à la protection de la vie privée

Dans le cadre d'une procédure de naturalisation, les autorités sont autorisées à collecter certaines informations concernant la personne et la vie de celle-ci (art. 15c, al. 2, LN) mais elles ne doivent recueillir que les données nécessaires pour pouvoir contrôler si les conditions posées à la naturalisation sont remplies, notamment celles relatives à son intégration dans la communauté suisse. Il est interdit de transmettre des informations à des personnes qui ne s'occupent pas de la demande de naturalisation (p. ex. à des administrations telles que l'administration des impôts). Ce principe se fonde sur les dispositions fédérales, cantonales et communales en matière de protection des données.

Procédure (voie de droit)

Différentes procédures s'appliquent selon que l'on fait recours contre une décision rendue par la Confédération, un canton ou une commune.

■ **Recours contre une décision rendue par l'Office fédéral des migrations:**

vous pouvez attaquer la décision de refus d'autorisation rendue par l'Office fédéral des migrations devant le Tribunal administratif fédéral. Si le recours porte sur l'autorisation de naturalisation, le Tribunal administratif fédéral examine si les conditions à remplir pour la naturalisation sont remplies et, dans l'affirmative, octroie l'autorisation. Si vous contestez la décision négative car elle n'est, à votre sens, pas suffisamment motivée, le Tribunal administratif fédéral peut obliger l'Office fédéral des migrations à fournir une motivation suffisante.

■ **Recours contre des décisions cantonales ou communales:**

le droit de procédure cantonal régit la procédure de recours contre une décision cantonale ou communale. Les cantons sont tenus d'instituer une autorité judiciaire. La voie de recours concrète diffère d'un canton à un autre. En cas de violation de l'interdiction de discrimination, du droit d'être entendu ou en présence d'une autre erreur de procédure, vous pouvez, en dernière instance, interjeter un recours constitutionnel auprès du Tribunal fédéral contre la décision du tribunal cantonal compétent.

Si le recours porte sur le refus de l'autorisation de naturalisation ou le refus de naturalisation, le droit cantonal de procédure décide des conséquences d'une violation du droit. Au niveau cantonal, l'instance de recours examine généralement si les conditions posées à la naturalisation sont remplies et, dans l'affirmative, elle naturalise la personne concernée après coup. Au niveau communal, l'instance de recours demande, en règle générale, à la commune de réexaminer la demande. Exceptionnellement, l'instance de recours prend elle-même la décision. Si vous contestez la décision négative car elle n'est, à votre sens, pas suffisamment motivée, l'instance de recours peut obliger le service compétent à fournir une motivation suffisante.

■ **Recours auprès d'un service de médiation (Ombudsstelle):**

dans certains cantons et certaines villes, il existe des services de médiation auxquels vous pouvez vous adresser par la voie d'un recours. Toutefois, ces services ne peuvent donner que des recommandations non contraignantes.

■ **Prise de contact avec le préposé à la protection des données:**

en cas de violation de la protection des données, vous pouvez prendre contact avec le préposé fédéral ou cantonal à la protection des données (cf. www.privatim.ch).

Propos racistes

Quiconque rabaisse, par la parole, l'écriture, l'image, le geste ou par des voies de fait, une personne d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine dans le cadre d'une procédure de naturalisation (par exemple lors d'une audition par les autorités, lors d'une visite de la police, de discussions à l'assemblée, au conseil communal ou à l'assemblée bourgeoise) enfreint les dispositions du droit civil relatives à la protection de la personnalité (art. 28 CC). Par ailleurs, celui ou celle qui profère des insultes commet un délit contre l'honneur au sens du droit pénal (art. 177 CP). Si d'autres personnes, avec lesquelles il n'existe aucun rapport personnel de confiance, sont présentes (à l'assemblée communale par exemple), il y a également violation de la norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP, art. 171c CPM). En cas d'actes de violence à caractère raciste, d'autres dispositions pénales s'appliquent. Il s'agit entre autres de l'interdiction de commettre des voies de fait (art. 126 CP, art. 122 CPM), des lésions corporelles simples (art. 123 CP, art. 122 CPM) ou graves (art. 122 CP, art. 121 CPM).

S'il ne s'agit pas d'une insulte raciste adressée directement à une personne mais d'une incitation à la discrimination, à la haine ou à la propagation d'idéologies racistes, il y a violation des al. 1 et 2 de la norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP). Cela suppose également que des personnes avec lesquelles il n'existe aucun rapport de confiance soient présentes.

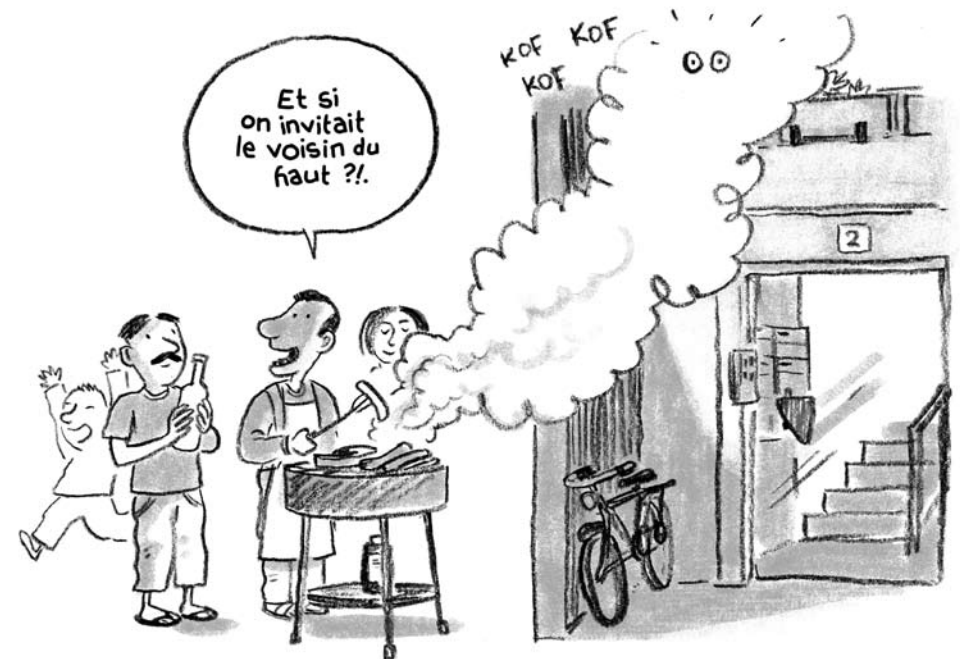
Procédure (voie de droit)

- Plainte pénale (voir page 136 «Procédure pénale»)
- Plainte pour atteinte à la personnalité (voir page 137 «Procédure civile»).

4.4 Famille et cercle d'amis

Une jeune femme s'adresse à une antenne spécialisée dans les questions relatives au racisme car son père menace de la déshériter «si elle épouse ce nègre». Elle voudrait savoir s'il peut, du point de vue juridique, mettre sa menace à exécution. La conseillère la rassure en lui expliquant que le droit successo-

ral suisse limite la liberté du testateur; il y a notamment ce qu'on appelle la «réserve héréditaire». Elle ajoute qu'il est interdit au testateur de prévoir des dispositions successorales illicites et contraires aux bonnes mœurs, parmi lesquelles figurent également les charges et conditions racistes.



Racisme au sein de la famille et dans le cercle d'amis

Les amis et la famille font partie de l'entourage privé d'une personne. La discrimination raciale peut également s'y manifester, souvent de manière voilée, sous les formes les plus diverses : propos racistes, exclusion, vexations, voire violence. Le racisme au sein d'un couple marié constitue un élément particulier encore difficile à cerner. Les liens de dépendance qui existent entre les époux sont utilisés pour se livrer à des formes d'exploitation et d'humiliation teintées de racisme. Dans ce contexte, la violence conjugale est une forme particulière d'humiliation et d'atteinte à la personnalité.

La loi sanctionne avec réserve les actes racistes commis dans le cercle familial. Par exemple, lorsqu'une famille turque vivant dans le voisinage n'est pas admise au barbecue privé du quartier, la justice ne peut pas être saisie. Le fait qu'un père de famille traite le mari nigérian de sa fille moins bien que ses autres gendres pour des raisons racistes est, juridiquement parlant, licite.

Cependant, il existe des limites dont il faut également tenir compte dans le cercle de la famille et des amis. Elles sont brièvement décrites ci-après.

Propos racistes

Celui qui porte atteinte à la dignité humaine d'une personne en tenant des propos racistes à son encontre, se rend coupable d'une insulte considérée comme étant un délit contre l'honneur (art. 177 CP). Par ailleurs,

les propos racistes constituent une atteinte à la personnalité selon le droit civil (art. 28 CC). Si, outre les membres de la famille, les amis et les collègues, des personnes inconnues sont également présentes, il y a violation de la norme pénale contre la discrimination raciale (261^{bis} CP). Pour tout complément d'information, consulter le chapitre «Propos racistes».

Violence raciste

Elle fait également l'objet d'une sanction pénale lorsqu'elle est exercée dans un cadre privé (p.ex. interdiction d'infliger des lésions corporelles graves, art. 122 CP ou d'occasionner des dommages à la propriété, art. 144 CP). Par ailleurs, comme pour les propos racistes, il convient de rappeler que les actes racistes constituent une atteinte à la personnalité selon le droit civil. Pour tout complément d'information, voir page 33 «Violence à caractère raciste», «Procédure légale».

Violence conjugale

La violence conjugale est une forme particulière de violence raciste. Outre le fait qu'elle est sanctionnée pénalement, elle fait l'objet d'un travail de prévention mené depuis peu par les services cantonaux de lutte contre la violence (voir p. 142) et constitue un délit poursuivi d'office. En d'autres termes, si les autorités de poursuite pénale sont informées d'un incident, elles sont tenues d'ouvrir d'elles-mêmes une instruction pénale, qu'une plainte ait été déposée ou non. C'est précisément au sein de la famille que les infractions de lésions corporelles (répé-

tées) (art. 125 CP), de menaces (art. 180 CP), de contrainte (art. 181 CP) et de formes spécifiques de contrainte sexuelle (art. 189 CP) ont une importance particulière. Les actes de violence commis dans les relations de couple sont poursuivis d'office – même en l'absence de plainte et sanctionnés (art. 55a CP). La violence conjugale exercée pour des motifs racistes revêt une dimension supplémentaire susceptible d'aggraver la peine.

La victime a en outre la possibilité de recourir aux règles de droit civil relatives à la protection contre la violence pour faire interdire à l'auteur de s'approcher d'elle, de séjourner dans un périmètre déterminé situé à proximité de son logement, de fréquenter certains lieux, notamment des rues, places ou quartiers, de la contacter ou de l'importuner d'une quelconque manière. Conformément aux dispositions en vigueur, les cantons ont également inscrit dans leurs législations qu'en cas de violences conjugales, des mesures policières telles que l'expulsion du domicile, l'obligation de se tenir à distance de ce dernier, la détention, l'interdiction d'accéder au domicile et celle d'entrer en contact avec la victime, peuvent être prononcées et appliquées.

Discrimination raciale dans le cadre contractuel (droit des contrats)

Dans le cadre de contrats de droit privé conclus entre membres de la famille et amis, les mêmes principes que ceux valables pour les autres personnes s'appliquent. Le droit des contrats fixe des limites à la discrimination raciale via la protection de la personna-

lité (art. 28 CC), les règles de la bonne foi (art. 2, al. 1, CC) et la protection des bonnes mœurs. Vous trouverez de plus amples informations sur les contrats de travail et les bails à loyer dans les chapitres «Monde du travail», page 51 ss, et «Bail à loyer», page 117 ss. Le chapitre «Prestations de particuliers et d'entreprises», page 95 ss, donne des informations détaillées sur les contrats de prestation.

Racisme dans le domaine associatif

Une association organisée dans un cadre privé a le droit de refuser l'adhésion à certaines personnes ou de ne pas les accepter en tant que membres pour des motifs racistes. Seuls les statuts des associations permettent de fixer certaines limites en interdisant, par exemple, des exclusions discriminatoires. Les associations poursuivant un but raciste peuvent être dissoutes par le tribunal civil compétent sur plainte de l'autorité cantonale compétente (varie d'un canton à l'autre) ou d'un membre de l'association (art. 78 CC).

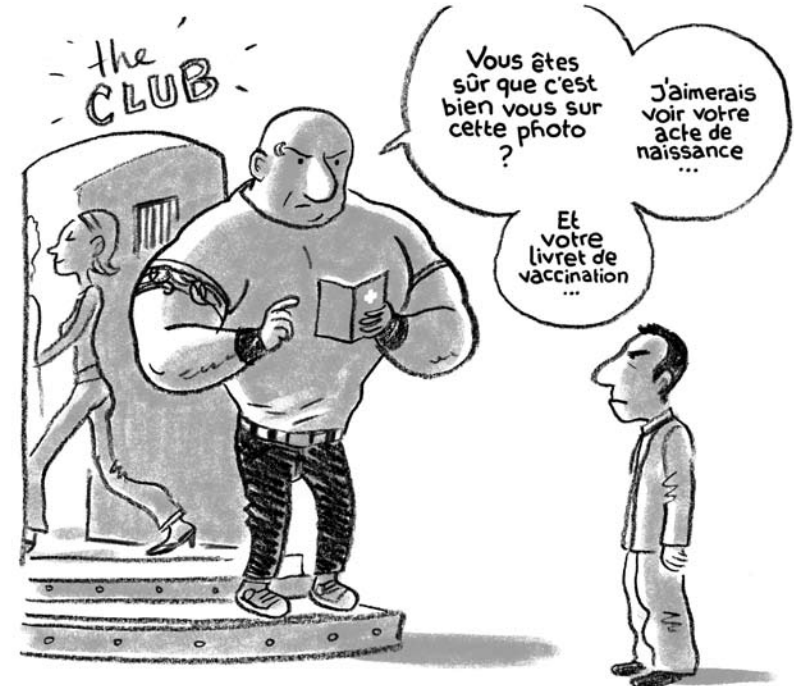
Discrimination raciale au sein de la famille

Toute autre forme de discrimination raciale au sein de la famille est licite dans la mesure où elle n'enfreint pas de norme du droit de la famille ou des successions ou ne constitue pas une forme raciste de violence conjugale. Les actes de ce genre ne sont cependant que très rarement rendus publics. Pour sa part, la Commission fédérale contre le racisme n'a eu connaissance que d'un seul cas (voir exemple page 91).

4.5 Prestations de particuliers et d'entreprises

Une serveuse refuse à deux reprises de servir trois Noirs Africains et leur demande de quitter le restaurant. Comme motif, elle indique que la gérante de l'établissement lui a donné pour instruction de ne pas servir les Noirs. La serveuse a été punie d'une amende de 500 francs pour violation de l'inter-

diction pénale de discrimination. Elle est en outre condamnée à verser à chaque victime la somme de 100 francs en réparation du tort moral pour atteinte aux droits de la personnalité protégés par le droit civil. Il n'a pas pu être prouvé que la directrice avait donné cette instruction discriminatoire.



Discrimination raciale dans le cas d'offres de prestations

Nous allons en discothèque, au musée, au restaurant et au cinéma. Nous réservons des vacances, faisons nos courses et nous rendons chez le coiffeur. Nous contractons des assurances et ouvrons un compte-épargne. En d'autres termes, nous «consommons» chaque jour un grand nombre de prestations de service. La discrimination raciale exercée dans le cadre des offres de prestations revêt des formes très diverses. Les plus fréquentes sont les suivantes:

Refus de fournir une prestation

Exemple 1: une école privée propose un cours d'anglais. Elle refuse d'inscrire un jeune homme noir originaire du Nigeria parce qu'elle a déjà fait de mauvaises expériences avec les «Africains».

Exemple 2: le tenancier d'un pub accroche à l'entrée une pancarte sur laquelle il est inscrit: «Pour des raisons de sécurité, les personnes originaires de l'ex-Yougoslavie et d'Albanie n'ont pas accès à l'établissement (nouvelle loi sur l'hôtellerie et la restauration)».

Discrimination en matière de clauses contractuelles

Exemple 1: une compagnie d'assurances fait payer aux ressortissants de certains Etat des primes d'assurance plus élevées pour la responsabilité civile des véhicules à moteur. Elle ne peut toutefois présenter aucune statistique actuarielle fondée prouvant que la

fréquence et le montant des sinistres sont plus élevés chez ces personnes.

Exemple 2: un jardinier-paysagiste demande à «tous les Turcs et Yougoslaves» qui font appel à ses services de verser un dépôt correspondant à 10% du volume du mandat ou une avance minimum de 500 francs, prétendant pour se justifier que «ces gens arnaquent bien plus souvent que les autres».

Situation juridique

Chaque entreprise propose ses prestations sur le marché libre à de nombreux consommateurs. L'entrepreneur peut, en principe, décider librement avec qui et à quelles conditions il conclut un contrat. Dans le langage juridique, on parle de liberté contractuelle. Toutefois, celle-ci a des limites, notamment lorsque le refus de fournir une prestation ou l'établissement de conditions contractuelles discriminatoires rabaisse une personne dans sa dignité. Vous trouverez, ci-après, un aperçu des principales dispositions légales applicables.

Protection de la personnalité selon le droit civil (art. 28 ss CC)

En vertu des articles pertinents du Code civil, il est interdit de refuser de fournir des prestations et de pratiquer des discriminations dans les contrats du fait de la «race», de l'appartenance ethnique et de la religion. Les victimes peuvent demander, par la voie d'une procédure civile, que la discrimination cesse, que son auteur s'abstienne, à l'avenir, de commettre

des actes discriminatoires et qu'une indemnité financière ou d'une autre nature leur soit versée pour réparation du tort moral (p. ex. sous la forme de dommages-intérêts).

Interdiction d'acte contraire aux mœurs (art. 41, al. 2, CO, art. 20 CO)

En vertu de l'article 41, alinéa 2, du Code des obligations, il est interdit de refuser une prestation de service à quelqu'un si ce refus est uniquement dicté par la volonté de nuire et intervient sans qu'il y ait un intérêt digne de protection de la personne qui commet la discrimination. La victime peut demander réparation s'il y a dommage matériel et exiger que la discrimination cesse à l'avenir. Le même article interdit par ailleurs les clauses contractuelles discriminatoires, qui sont nulles et non avenues. Les personnes lésées ont la possibilité de demander une modification de clauses en question par la voie d'une procédure civile.

Norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis}, al. 5, CP)

Cet article de loi punit quiconque refuse une prestation de service ou une marchandise à une personne ou à un groupe de personnes uniquement ou de manière prépondérante en raison de leur appartenance ethnique, de leur «race» ou de leur religion. Tout un chacun peut porter plainte auprès des autorités compétentes.

Interdiction de commettre des abus selon le droit de surveillance de l'Etat

Différentes branches de l'économie privée sont assujetties à la surveillance de l'Etat

(p. ex. les compagnies d'assurances, les banques, les entreprises de transport ou celles spécialisées dans la télécommunication). Les diverses lois régissant les modalités de la surveillance contiennent généralement des interdictions de commettre des abus. La discrimination raciale systématique peut constituer un exemple d'abus de ce genre que chacun peut porter à la connaissance des autorités de surveillance compétentes. Celles-ci peuvent ouvrir une instruction et prononcer des sanctions (pouvant aller jusqu'au retrait de l'autorisation ou de la concession).

Une discrimination en matière de prix représente une atteinte à l'art. 12 de la loi concernant la surveillance des prix et à l'art. 7 de la loi sur les cartels, s'il n'y a pas pour les acheteurs d'autres sources d'approvisionnement à des prix comparables et sans qu'il en résulte pour eux des efforts considérables, ou s'il s'agit d'une pratique de concurrence illicite. Lorsque des entreprises ou des cartels ayant une position dominante fixent des conditions abusives (en l'occurrence discriminatoires), ils portent atteinte à l'ordre public économique et sont tenus de conclure un contrat à des conditions non discriminatoires.

Refus d'accès à une prestation

Refus à une personne en particulier

Celui qui aura refusé à une personne ou à un groupe de personnes, en raison de leur

appartenance raciale, ethnique ou religieuse, une prestation destinée à l'usage public, est passible d'une peine (art. 261^{bis}, al. 5, CP). Toutefois, il est admissible selon le droit pénal de refuser de fournir une prestation si ce refus peut être motivé de manière objective. Le refus d'autoriser une personne ou un groupe de personnes à entrer dans un club (p. ex. une discothèque) est par exemple conforme au droit si le gérant du club a fait, par le passé, de mauvaises expériences (violences, clients importunés ou agressions sexuelles) avec la personne à laquelle il refuse l'accès de son établissement ou le groupe concret auquel cette personne appartient. Par ailleurs, la gérante d'une discothèque a le droit de choisir les personnes qu'elle autorise à pénétrer dans son établissement mais cette sélection ne doit pas se fonder sur des critères liés à l'appartenance ethnique et «raciale».

Par ailleurs, le refus de fournir une prestation pour des motifs racistes (du fait de l'appartenance ethnique, de la «race», de la religion, de l'origine nationale ou régionale) peut constituer une atteinte à la personnalité au sens de l'art. 28 CC. En effet, refuser par exemple de conclure un contrat avec une personne en raison d'une caractéristique élémentaire de sa personnalité revient à rabaisser la personne et à la dénigrer.

Le législateur part du principe que les atteintes à la personnalité ne sont pas toutes illicites. Elles peuvent être justifiées par le consentement de la personne concernée ou, en vertu de l'art. 28, al. 2, CC, par un intérêt prépondérant privé ou public (voir les exemples ci-dessous). Cela étant, même si

aucun jugement n'a encore été prononcé à ce propos, il importe d'examiner si une personne qui avait dans un premier temps accepté qu'une prestation lui soit refusée pour des motifs racistes, a la possibilité d'attaquer ultérieurement ce refus. L'art. 27, al. 2, CC dit en effet que nul ne peut faire usage de sa liberté dans une mesure contraire aux lois ou aux mœurs.

D'autres intérêts prépondérants au sens de l'art. 28 CC justifient l'atteinte à la personnalité lorsque de mauvaises expériences ont été faites par le passé avec la personne concernée ou que des circonstances particulières font paraître compréhensible le refus de fournir une prestation à quelqu'un.

Un refus de prestation à caractère raciste dicté uniquement par l'intention de nuire constitue par ailleurs une infraction à l'interdiction de causer un dommage à autrui par des faits contraires aux mœurs, au sens de l'art. 41, al. 2, CO.

Dans certains cas, le refus de fournir une prestation peut aussi enfreindre une interdiction de commettre des abus. Or, étant donné que chaque branche est soumise à une réglementation différente et que la Confédération, les cantons et les communes sont compétents en matière de surveillance dans les secteurs les plus divers, nous ne sommes pas en mesure de fournir ici une vue d'ensemble des dispositions légales applicables dans ce domaine. Nous vous conseillons donc de consulter un juriste.

L'exemple ci-après permet de souligner l'importance que revêt l'interdiction de commettre des abus: si une compagnie d'assurances re-

fuse, sans raisons objectives, de conclure une assurance responsabilité civile des véhicules à moteur avec les ressortissants de certains Etats, elle commet un abus au sens de l'art. 117 de l'ordonnance sur la surveillance des entreprises d'assurance privées (OS). Il y a abus au sens de la disposition précitée lorsque des assurés (potentiels) subissent une inégalité de traitement, que celle-ci se répète à plusieurs reprises ou touche un vaste cercle de personnes.

Procédure (voie de droit)

Vous pouvez faire usage des voies de droit suivantes:

- **Action pour atteinte à la personnalité** (voir page 137 «Procédure civile»): vous pouvez intenter une action civile auprès du tribunal compétent pour demander la cessation de l'atteinte à la personnalité et contraindre l'auteur de la discrimination (discothèque, bar ou compagnie d'assurances) à vous autoriser à entrer dans l'établissement ou à conclure un contrat avec vous. Les personnes concernées peuvent aussi requérir du tribunal qu'il contraigne l'entreprise à l'origine de la discrimination à verser une indemnité financière ou d'une autre nature (réparation pour tort moral, dommages-intérêts). Le tribunal décide de la nature et du montant de l'indemnité, qui dépendent essentiellement de la gravité de l'atteinte à la personnalité. En règle générale, la réparation a une valeur symbolique, qui ne dépasse guère quelques centaines de francs.

- **Action en dommages-intérêts pour atteinte aux mœurs:** si une personne est lésée par un refus à caractère raciste de conclure un contrat, elle a droit à la réparation du dommage. Elle peut faire valoir ses prétentions à des dommages-intérêts par la voie de la procédure civile.

- **Plainte pénale** (voir page 136 «Procédure pénale»)

- **Recours à l'autorité de surveillance:** si une entreprise refuse systématiquement, pour des motifs discriminatoires, de vous fournir une prestation, vous devriez vérifier si le secteur dans lequel elle opère est soumis à la surveillance de l'Etat. Si c'est le cas, il convient de déterminer à quelles exigences légales l'entreprise doit satisfaire pour exercer son activité. Tout comportement abusif de la part d'une entreprise fait généralement l'objet de sanctions, prises par l'autorité de surveillance compétente. Toute personne – concernée ou non par la discrimination – peut dénoncer l'abus auprès de ladite autorité. Celle-ci peut (mais ne doit pas) ouvrir une enquête et prendre les mesures qui s'imposent en cas de violation de la loi (p. ex. adresser un avertissement, infliger une amende, fixer des conditions ou, dans les cas extrêmes, retirer l'autorisation d'exploitation ou la concession).

- **Plainte pour abus de position dominante:** la personne qu'une restriction

illicite à la concurrence (boycott d'une entreprise ayant une position dominante, art. 12 à 14 de la loi sur les cartels) entrave dans l'accès à la concurrence au moyen d'un refus de prestation à caractère raciste a le droit de demander la suppression ou la cessation de l'entrave. Autrement dit, elle peut, par voie judiciaire, contraindre une entreprise à conclure un contrat avec elle (obligation de contracter). Il lui est en outre possible de demander réparation du dommage et du tort moral conformément au code des obligations.

Refus de fournir une prestation annoncée publiquement

Si un entrepreneur annonce publiquement (p. ex. à la radio ou dans une interview accordée à un journal) qu'il ne fournira pas de prestations à un groupe défini de personnes du fait de leur «race», de leur appartenance ethnique ou de leur religion, il enfreint l'art. 261^{bis}, al. 4, CP. En effet, en prenant cette mesure, l'entrepreneur dénie aux membres du groupe concerné le droit d'être mis sur un pied d'égalité avec le reste de la population et de prendre ainsi part à la vie sociale et économique. Il porte de ce fait atteinte à leur dignité.

Exemple: en 1999, l'autorité d'instruction compétente du canton de Schwyz a condamné le tenancier d'un pub à une amende de 400 francs car il avait accroché, devant son établissement, une pancarte sur laquelle il était écrit: «Pour des raisons de

sécurité, les personnes originaires de l'ex-Yougoslavie et d'Albanie n'ont pas accès à l'établissement ! (nouvelle loi sur l'hôtellerie et la restauration)». L'autorité a notamment retenu que les généralisations (clichés) et sous-entendus de ce genre – le groupe cible constitue une menace pour la sécurité – ne méritent pas d'être protégés, précisant que le comportement de certains individus d'un groupe ethnique ne devait pas être généralisé à l'ensemble des membres de ce même groupe.

Clauses contractuelles discriminatoires

Les parties au contrat sont, en principe, libres de négocier les conditions contractuelles. Toutefois, il est fréquent que les fournisseurs de prestations les prédéfinissent. Par exemple, les primes d'assurance responsabilité civile pour les véhicules à moteur reposent sur une évaluation des risques, les coûts inhérents à un compte-épargne se fondent sur des calculs internes à la banque, l'offre d'un voyageur ne peut généralement plus être négociée une fois acceptée, tandis que les avocats pratiquent des tarifs horaires fixes. L'établissement de conditions contractuelles moins avantageuses en raison de la «race», de l'appartenance ethnique, de la religion ou de l'origine nationale et régionale se révèle délicat sur le plan juridique (p. ex. primes d'assurance responsabilité civile pour les véhicules à moteur plus élevées pour les ressortissants de certains pays). Il faut vérifier

s'il y a atteinte aux droits de la personnalité selon le droit civil ou violation de l'interdiction de commettre des abus selon le droit de la surveillance administrative.

Protection de la personnalité selon le droit civil (art. 28 ss CC)

Les clauses contractuelles discriminatoires (c'est-à-dire qui désavantagent une personne ou un groupe de personnes du fait de leur appartenance ethnique, de leur «race», de leur religion, de leur origine nationale ou régionale) représentent, dans certaines circonstances, une atteinte à la personnalité au sens de l'art. 28 CC. La personne est rabaisée et dénigrée.

Par contre, il n'y a pas atteinte à la personnalité contraire au droit lorsque les distinctions sont fondées sur un motif objectivement justifié (intérêt prépondérant privé ou public, art. 28, al. 2, CC): si une compagnie d'assurances est en mesure de prouver, en s'appuyant sur des statistiques actuarielles fondées, que les personnes originaires d'un pays déterminé occasionnent plus d'accidents de voiture et/ou que les coûts des sinistres est plus élevé, il est justifié qu'elles paient une prime plus importante (comparativement aux différences statistiques).

Les pseudo-preuves ne sont pas reconnues. Si une entreprise de télécommunication exige des personnes originaires d'une région ou d'un Etat déterminé qu'elles paient un prix plus élevé pour une prestation (p. ex. abonnement de téléphone portable) et qu'elle justifie cette mesure en indiquant que ce groupe a tendance à ne pas payer

les factures, il n'existe aucun motif objectif suffisamment fondé.

La constitution de «groupes nationaux à risques» contribue à maintenir, voire à renforcer les préjugés et les attitudes discriminatoires et stéréotypées existant dans la société. C'est pourquoi la pratique visant à infliger un traitement différent aux ressortissants de pays déterminés en se fondant sur des statistiques est controversée. Mais si les statistiques répondent à des exigences formelles précises, il n'existe aucun moyen juridique pour s'y opposer. Les distinctions fondées sur la «race» et la religion sont par contre illicites dans tous les cas.

Interdiction de conclure un contrat ayant pour objet une chose contraire aux mœurs (art. 20 CO)

Les clauses contractuelles à caractère raciste qui portent atteinte à la personnalité enfreignent le principe imposant le respect des mœurs. Est considéré comme portant atteinte aux mœurs tout comportement tendant à nuire à la personne discriminée ou à la rabaisser. L'auteur de la discrimination n'a en l'occurrence absolument aucun intérêt personnel digne de protection.

Violation de l'interdiction de commettre des abus

Dans certaines situations, les clauses contractuelles discriminatoires enfreignent aussi l'interdiction de commettre des abus (voir page 97 les remarques figurant sous «Refus d'accès à une prestation»).

→ **Attention!** A la différence du refus de fournir des prestations pour des motifs

racistes, les clauses contractuelles discriminatoires ne sont pas réprimées par le droit pénal.

Procédure (voie de droit)

- **Action pour atteinte à la personnalité** (voir page 137 «Procédure civile»): vous pouvez requérir du tribunal compétent par la voie d'une action de droit civil que l'atteinte à la personnalité cesse ou soit supprimée, ou que l'entreprise à l'origine de la discrimination conclue avec vous un contrat à des conditions identiques à celles appliquées aux autres personnes. Les personnes concernées peuvent aussi requérir du tribunal qu'il contraigne l'entreprise à verser une indemnité financière ou d'une autre nature (réparation du tort moral, dommages-intérêts).
- **Plainte pour atteinte aux bonnes mœurs** (voir page 137 «Procédure civile»): comme dans le cas de l'action pour atteinte à la personnalité, la personne lésée peut exiger, par la voie d'une plainte de droit civil, que les clauses contractuelles soient modifiées. En cas de plainte de droit civil, il est conseillé d'invoquer à la fois l'atteinte à la personnalité et aux bonnes mœurs.
- **Recours à l'autorité de surveillance** (voir page 139 «Recours à l'autorité de surveillance»)

- **Plainte pour abus de position dominante:** la personne qu'une restriction illicite à la concurrence (boycott d'une entreprise ayant une position dominante, art. 12 à 14 de la loi sur les cartels) entrave dans l'accès à la concurrence au moyen d'un refus de prestation à caractère raciste a le droit de demander la suppression ou la cessation de l'entrave. Autrement dit, elle peut, par voie judiciaire, contraindre une entreprise à conclure un contrat avec elle (obligation de contracter). Il lui est en outre possible de demander la réparation du dommage et du tort moral conformément au code des obligations.

4.6 Ecole

Le directeur d'une école publique exclut des cours une élève scolarisée en dixième année facultative (école post-obligatoire) parce qu'elle refuse de participer à un camp. Celui-ci dure huit jours («semaine de socialisation») et les élèves sont tenus d'y assister. La jeune fille se justifie en déclarant que son père, de confession musulmane, s'y opposerait pour des raisons religieuses. Le corps enseignant et le directeur de l'école n'acceptent pas cette explication et exigent que l'écolière participe au camp, faute de quoi elle sera renvoyée de l'établissement. Après différents entretiens au cours desquels la jeune fille a notamment demandé

à plusieurs reprises la permission de rentrer chez elle parce qu'elle ne se sentait pas bien, c'est l'esclandre: un enseignant s'énerve, disant que le comportement de la jeune fille est dû à l'islam intolérant pratiqué par le père. Il lui pose un ultimatum: soit elle participe au camp et continue à fréquenter l'établissement scolaire, soit elle est suspendue. L'élève téléphone à son père, qui vient la chercher. Quelques semaines plus tard, la jeune fille est exclue de l'école. Elle fait recours. L'autorité cantonale de recours lui donne raison et déclare que l'exclusion n'est pas fondée sur des motifs suffisamment objectifs.



Discrimination raciale à l'école

Les élèves qui sont exposés sans défense au racisme perdent rapidement confiance en eux. Ils se mettent à douter d'eux-mêmes et à s'isoler. Par ailleurs, le racisme entraîne généralement d'importantes difficultés d'apprentissage, qui, à leur tour, ont des répercussions négatives sur la vie professionnelle du jeune adulte.

Il existe différentes formes de discrimination raciale – certaines sont verbales, d'autres non verbales. Dans la plupart des cas, il est difficile de déterminer si les actes inappropriés des enseignants se fondent ou non sur des motifs discriminatoires. Nous présentons ci-après les principales manifestations de discrimination raciale à l'école et les domaines concernés.

Propos et violence racistes à l'école

Exemple: pendant la récréation, trois élèves font de la publicité pour un CD contenant des textes extrémistes de droite. Ils tiennent à leurs camarades des propos racistes: «Ce CD, c'est génial! Ces nègres et ces Juifs, il n'y a qu'à les laisser crever!»

Discrimination lors de l'entrée à l'école

(par le fait d'une décision d'orientation scolaire discriminatoire)

Exemple: une jardinière d'enfants réprimande un garçon d'origine turque. Elle trouve qu'il fait preuve d'un comportement sexiste et lui demande de bien vouloir aban-

donner «cette attitude de macho musulman qu'il tient de son père». Lors d'une conversation avec des collègues, elle explique qu'elle ne peut pas prendre la responsabilité de recommander le passage de ce cas social en section préprofessionnelle, bien que l'enfant soit d'une intelligence normale. Il s'avère par la suite que cette femme a souvent fait des remarques méprisantes au sujet des musulmans. De plus, l'enseignante de la classe spécialisée confirme qu'elle n'a observé chez cet enfant aucun comportement social inhabituel pour son âge. Ces indices laissent supposer que la décision de la jardinière d'enfants repose très vraisemblablement sur un motif islamophobe.

Discrimination dans le cadre de l'évaluation des performances scolaires

(en donnant des notes et en prenant des décisions d'orientation scolaire discriminatoires)

Exemple: les jeunes garçons originaires de pays de l'Europe du Sud-est rencontrent plus de difficultés à passer à l'école secondaire que les jeunes filles suisses.

Discrimination dans le cadre de la prise en charge scolaire

Exemple: un enseignant néglige délibérément les élèves turcs ou originaires de l'Europe du Sud-est. Il qualifie les jeunes garçons de «râleurs pénibles» et les jeunes filles de «femmes voilées soumises». Pendant les cours, il concentre son attention sur les «bons Suisses et les bons étrangers».

Discrimination dans le cadre de mesures administratives et pédagogiques

(en appliquant un système de sanctions discriminatoires, de blâmes et d'exclusions racistes)

Exemple: un jeune Serbe se défend contre les propos xénophobes de son enseignante. Celle-ci réagit en lui infligeant une sanction injustifiée (heures de retenue) pour «impertinence». Finalement, elle persuade le directeur de l'établissement de lui donner un blâme.

Défaut de protection contre les actes de discrimination raciste

Exemple 1: une fillette au teint foncé est régulièrement ennuyée par un petit groupe qui lui adresse des remarques racistes telles que: «Bien fait, tête de nègre» et «sale Africaine». L'enseignant et la directrice de l'établissement minimisent les incidents, disant: «Ce ne sont que des enfants.» Ils ne prennent aucune mesure, malgré plusieurs interventions des parents inquiets.

Exemple 2: une enseignante est connue pour sanctionner plus durement et noter plus sévèrement certains enfants étrangers (surtout les enfants originaires de Turquie et des Etats de l'ex-Yougoslavie). Des parents et certains enseignants se sont plaints à plusieurs reprises auprès de la directrice de l'école. En vain. Elle leur indique que les reproches sont fondés sur de simples déclarations et qu'il n'y a pas de preuve.

Situation juridique

Il existe de nombreuses dispositions offrant une protection contre la discrimination raciste à l'école. Elles sont inscrites dans des conventions internationales, la Constitution fédérale, les constitutions cantonales ainsi que dans diverses lois et ordonnances. D'un point de vue juridique, il y a un certain nombre de différences entre les écoles publiques et les écoles privées. Les écoles publiques sont soumises à des règles plus sévères que les écoles privées. Elles sont directement soumises à l'interdiction de discriminer inscrite dans la Constitution. Dans le cadre de l'école obligatoire, l'État doit toutefois garantir, conformément à son devoir de surveillance (art. 62, al. 2, Cst.), que les écoles privées respectent le principe de l'interdiction de discriminer. Vous trouverez, ci-dessous, un aperçu des dispositions et des actes normatifs les plus importants.

Ecole publique

Droit scolaire communal et cantonal

L'école obligatoire publique (de la 1^{ère} à la 9^è année scolaire) est du ressort des cantons. Ceux-ci s'organisent de façon autonome (art. 62 Cst.). Chaque canton et chaque commune possèdent leur propre droit scolaire, généralement réparti sur plusieurs actes normatifs. Les dispositions juridiques sont complétées par des programmes scolaires. Les actes normatifs définissent entre autres les mandats de formation et d'éducation. Les enseignants doivent, par leur activité et l'exemple qu'ils donnent, remplir le mandat

qui leur incombe en matière de formation et d'éducation. Ils doivent également collaborer avec les parents des enfants. Ils doivent traiter les élèves de façon juste et non arbitraire (p. ex. en ce qui concerne la notation, les mesures disciplinaires ou les avis de passage en classe supérieure), protéger leur intégrité et garantir le bon fonctionnement de l'école. Même si elles ne mentionnent pas expressément l'interdiction de discriminer, ces réglementations confirment aussi le caractère illicite de la discrimination raciale car elle va à l'encontre des intérêts élémentaires des élèves concernés. Les élèves peuvent se défendre contre une discrimination à caractère raciste en recourant aux voies de droit ordinaires. Les dispositions cantonales et communales définissent ces voies de droit.

Droit à la formation professionnelle

La Confédération a promulgué une loi sur la formation professionnelle (art. 63 Cst.). Il existe en outre de nombreuses ordonnances spécifiques pour chaque branche. La surveillance de la formation professionnelle initiale est du ressort des cantons (art. 24, de la loi sur la formation professionnelle [LFPr]). Les établissements publics de formation professionnelle doivent observer, dans tous les domaines, l'interdiction de discriminer inscrite dans le droit international public et dans le droit constitutionnel.

Droit régissant les universités et les hautes écoles

Les universités et les hautes écoles gérées par la Confédération et les cantons sont tenues

d'observer, dans tous les domaines, l'interdiction de discriminer inscrite dans le droit international public et dans le droit constitutionnel.

Droit international public/

Droit constitutionnel

Interdictions de discriminer inscrites dans le droit international public et dans le droit constitutionnel (CEDH, Pacte I de l'ONU, Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant, art. 8, al. 2, Cst., constitutions cantonales): L'interdiction de discriminer inscrite dans la Constitution protège les élèves des écoles publiques contre tout désavantage injustifié lié à leur origine, leur «race», leur mode de vie ou leurs convictions religieuses. Ce principe s'applique à tous les domaines, à savoir l'école, le système d'évaluation, l'entrée à l'école, le passage en classe supérieure, la prise en charge scolaire ou les sanctions.

Protection contre l'arbitraire inscrite dans le droit constitutionnel (art. 9 Cst.):

l'interdiction de l'arbitraire inscrite dans la Constitution oblige les établissements scolaires et les enseignants à ne pas traiter les élèves de façon arbitraire ni à les blesser dans leur personnalité (p. ex. en les rabaisant ou en les humiliant).

Principe constitutionnel de la bonne foi

(art. 5, al. 3, Cst., art. 9 Cst.): en vertu de ce principe, les institutions scolaires sont tenues de prendre en considération les intérêts dignes de protection des élèves.

Liberté de religion inscrite dans le droit international public et dans le droit constitutionnel (CEDH, Pacte II de l'ONU, art. 15 Cst., constitutions cantonales): la liberté de religion garantie par le droit international public et le droit constitutionnel permet aux élèves, aux enseignants et autres employés d'établissements scolaires d'exercer librement leur religion à condition que la pratique de leur religion ne nuise pas, de manière intolérable, au bon fonctionnement de l'école ni ne porte atteinte, de manière disproportionnée, à d'autres intérêts (p. ex. à l'intégration des élèves, à l'égalité entre les sexes).

Droit à un enseignement de base inscrit dans le droit constitutionnel (art. 19 Cst.): le droit constitutionnel à un enseignement de base suffisant et gratuit (de la 1^{ère} à la 9^e année scolaire) oblige les autorités à garantir à tous les enfants et adolescents une offre appropriée en matière d'enseignement de base.

Droit à la formation inscrit dans le droit international public (Pacte I de l'ONU, art. 28 et 29 de la Convention relative aux droits de l'enfant): le droit à la formation inscrit dans le droit international public oblige la Suisse, d'une part, à concevoir la formation de telle façon qu'elle permette le développement plein et entier de la personnalité humaine et de la conscience de la dignité humaine et, d'autre part, à renforcer le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales. La protection contre la discrimination raciale doit être assurée.

Protection de la sphère privée inscrite dans le droit international privé et dans le droit constitutionnel (art. 8 CEDH, art. 13 Cst.): le droit à la sphère privée confère aux individus le droit de ne pas communiquer des données personnelles qui ne revêtent aucune importance pour la prise de décision. De plus, les informations doivent être traitées avec précaution et elles ne peuvent être transmises à d'autres services qu'à certaines conditions.

Droit pénal

Norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP), autres dispositions pénales (voies de fait, lésions corporelles, calomnie, harcèlement sexuel): la norme pénale contre la discrimination raciale s'applique en cas de propos racistes tenus en public et de violences racistes exercées par des camarades d'école, des enseignants ou d'autres personnes. Par ailleurs, d'autres dispositions pénales interdisent la violence motivée par le racisme (interdiction d'infliger des lésions corporelles) ou les calomnies, les insultes et la diffamation de nature raciste (délits contre l'honneur) (voir également à ce sujet les chapitres consacrés aux propos racistes et à la violence raciste, pages 21 ss et 33).

Droit civil (y c. la responsabilité de l'Etat)

Protection de la personnalité dans le droit civil (art. 28 CC, règles de la responsabilité de l'Etat): la violence ou les propos racistes constituent une atteinte à la personnalité selon le droit civil. La personne

concernée peut se défendre en intentant une action devant un tribunal civil ou en invoquant les règles de la responsabilité de l'Etat.

Acte illicite (art. 41 CO, règles de la responsabilité de l'Etat): la violence raciste entraîne en général un dommage matériel (p. ex. les frais médicaux dans le cas de lésions corporelles). Elle provoque des dommages pour lesquels une réparation financière peut être demandée en vertu du droit de la responsabilité civile extracontractuelle et des règles de la responsabilité de l'Etat.

Ecoles privées

Les écoles privées sont soumises à la surveillance de la Confédération en ce qui concerne la période de scolarité obligatoire. Le droit scolaire cantonal et le droit communal garantissent que l'interdiction de discriminer est appliquée et que les règles de la responsabilité de l'Etat et les dispositions du droit pénal sont mises en œuvre.

En général, les écoles privées qui proposent des prestations dans le cadre de la scolarité post-obligatoire sont soumises uniquement au droit civil et pénal (y c. au droit des contrats).

Droit de surveillance cantonal et communal

Les écoles et les établissements de formation privés nécessitent une autorisation pour exercer leur activité. Ces institutions ne sont pas directement liées par les droits fondamentaux figurant dans le droit international

public et dans le droit constitutionnel, mais le droit cantonal relatif à la formation régit la surveillance des écoles privées et les oblige ainsi indirectement à respecter les principes inscrits dans la Constitution. Des conventions de prestation sont conclues avec les prestataires privés proposant une offre de formation professionnelle, ce qui les contraint à respecter les exigences posées par les législations fédérale et cantonale (p. ex. notamment l'interdiction de discriminer). Si des actes racistes enfreignent ces dispositions ou si l'école n'assume pas son rôle de protection envers des élèves victimes de discrimination raciale, les autorités prennent des mesures en leur qualité d'autorité de surveillance. Celles-ci peuvent aller d'une injonction de faire cesser l'acte (de ne pas discriminer) jusqu'au retrait de l'autorisation d'exploitation ou à la résiliation de la convention de prestation.

Droit civil

En cas de fréquentation d'une école privée, un contrat de droit privé est conclu entre l'école et les parents de l'enfant ou – s'il est majeur – l'élève. Un acte raciste commis par des enseignants, la direction de l'école ou toute autre personne ayant une fonction scolaire représente une atteinte à la personnalité selon le droit civil (art. 28 ss CC) et aux règles de la bonne foi (art. 2, al. 2, CC). Il s'agit d'une violation de contrat qui engage la responsabilité de l'école (art. 97 ss CO). En cas de propos ou de violences racistes, l'auteur peut être directement mis en cause; les dispositions du Code pénal (art. 261^{bis}

CP, et, le cas échéant, d'autres dispositions du droit pénal, voir page 21 ss) s'appliquent également.

Propos, violence, harcèlement moral à caractère raciste

Celui qui, à l'école, rabaisse, d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine, une personne en faisant une remarque discriminatoire sur le plan racial (parole, écrit, image, dessin, geste ou voies de fait), porte atteinte à la personnalité selon le droit civil (art. 28 CC) et, en proférant une insulte, commet un délit contre l'honneur pertinent au regard du droit pénal (art. 177 CP). Si la remarque est faite en présence de personnes avec lesquelles il n'existe aucune relation de confiance (par exemple des élèves ou des enseignants non connus), il y a, en outre, violation de la norme pénale réprimant la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP, art. 171c CPM). En cas de violences racistes, d'autres dispositions pénales s'appliquent, telles que l'interdiction de commettre des voies de fait (art. 126 CP, 122 CPM), d'infliger des lésions corporelles simples (art. 123 CP, 122 CPM) ou graves (art. 122 CP, 121 CPM).

Par ailleurs, le droit scolaire cantonal et communal contraint les autorités scolaires concernées à protéger les élèves contre tout propos, violence ou harcèlement moral raciste. Faute de quoi, leur responsabilité peut être engagée.

Procédure (Voie de droit)

■ **Procédure civile/procédure pénale** (voir p. 136 ss): la personne concernée peut, moyennant une action civile, faire constater l'atteinte à la personnalité par le tribunal compétent et réclamer que son auteur verse une indemnité financière ou d'une autre nature (réparation pour tort moral, dommage-intérêts). Elle peut également, en déposant une plainte pénale, demander à l'autorité d'instruction compétente l'ouverture d'une procédure pénale. En général, il est possible de combiner les deux procédures. En d'autres termes, le plaignant ou la plaignante fait valoir simultanément des droits civils, dans le cadre d'une procédure pénale.

■ **Recours à l'autorité de surveillance et action en responsabilité pour faire valoir l'obligation de protection** (voir p. 139 et 141): si la direction de l'école néglige son devoir de protection, elle peut être contrainte, par la voie d'un recours à l'autorité de surveillance compétente conformément aux dispositions du droit de procédure (Confédération, canton ou commune), d'empêcher la survenance d'actes racistes. En cas de dommage causé à la suite d'une négligence grave du devoir de protection, il est en outre possible de réclamer le versement d'indemnités à titre de réparation en engageant une action en responsabilité.

▪ **Action en violation de contrat lorsqu'il s'agit d'établissements de formation privés** (voir p. 110): un établissement de formation privé peut être poursuivi pour violation de contrat devant le tribunal civil compétent s'il omet d'empêcher des actes racistes. En cas de dommage causé par négligence grave du devoir de protection, il est également possible de réclamer le versement d'indemnités à titre de réparation.

→ **Conseil!** *En cas d'incident, il est recommandé d'informer immédiatement la direction de l'école et de demander que les mesures de protection nécessaires soient prises.*

→ *Les violences racistes doivent être signalées à la police sans tarder. Il est en outre conseillé de s'adresser à un service d'aide aux victimes (voir annexe, p. 142).*

→ *Il est recommandé de consigner par écrit les incidents en lien avec du harcèlement moral et de vous faire aider le plus tôt possible par un centre de consultation spécialisé dans le harcèlement moral (voir annexe, p. 144).*

Situation juridique: évaluation des performances scolaires (entrée à l'école, passage en classe supérieure, changement d'école, notation)

Ecole obligatoire

Tous les élèves ont droit à une évaluation non discriminatoire en ce qui concerne l'orientation scolaire, les performances scolaires et le passage en classe supérieure. L'école porte atteinte à la personnalité d'un élève et agit de façon illicite si l'évaluation se fonde uniquement ou de manière prépondérante sur des critères liés à l'origine, à la «race», au mode de vie ou à l'appartenance religieuse. C'est évident dans le cas de décisions prises par des enseignants, la direction de l'école ou une commission scolaire sur la base de motifs manifestement racistes.

Les écoles privées qui assurent un enseignement pendant la scolarité obligatoire sont également soumises à ces réglementations. En exerçant une discrimination à caractère raciste, elles contreviennent au principe de la bonne foi, à la protection de la personnalité inscrite dans le Code civil et dérogent au contrat qui a été conclu entre les élèves (ou les parents) et l'école. Il peut arriver, dans certains cas, qu'elles enfreignent la convention de prestation que l'autorité de surveillance étatique a conclue avec elles. En revanche, les écoles privées à caractère religieux sont libres de lier l'admission au critère de la confession. Un refus motivé

uniquement ou de manière prépondérante par la «race» ou l'appartenance ethnique constitue, cependant, une atteinte à la personnalité contraire à la loi.

Procédure (voie de droit)

Les personnes chargées de l'évaluation (enseignants, commissions scolaires) disposent d'une grande latitude en ce qui concerne la notation et les décisions de sélection. Du fait de leurs compétences spécifiques, elles ont l'obligation de noter les compétences sociales, les compétences individuelles et les compétences spécialisées des élèves. Malgré tout, des opinions inconscientes et stéréotypées du type «un Turc a plus de peine à s'intégrer, il vaut donc mieux que j'oriente cet élève vers une école ayant des exigences élémentaires» peuvent jouer un rôle dans la prise de décisions discriminatoires.

Il est extrêmement difficile de faire constater et/ou de prouver une discrimination raciale. Différentes voies de droit peuvent toutefois être engagées en vertu du droit scolaire cantonal et communal pour se défendre contre une évaluation discriminatoire:

▪ **Recours administratif, recours, action en responsabilité** (voir p. 139 et 141): en cas de décision de passage en classe supérieure et d'orientation scolaire discriminatoires, il est recommandé de demander une justification écrite. Celle-ci peut être attaquée par les voies

de droit ordinaires en vue d'obtenir une nouvelle évaluation. En règle générale, les notations individuelles discriminatoires ne peuvent pas être attaquées par la voie du recours administratif ordinaire. En revanche, un bulletin scolaire peut être contesté s'il est décisif pour la réussite d'un examen (p. ex. la maturité), pour l'obtention d'un diplôme ou pour l'autorisation de commencer une nouvelle formation.

En cas de discrimination raciale grave et portant atteinte à la personnalité, il est possible, le cas échéant, de réclamer aussi le versement d'une réparation pour tort moral en invoquant les règles de la responsabilité de l'Etat.

▪ **Recours à l'autorité de surveillance** (voir p. 139): en cas de notations discriminatoires, il est généralement possible de dénoncer les faits à l'autorité de surveillance.

▪ **Action en violation de contrat** (voir p. 137) **et action pour atteinte à la personnalité** (voir p. 137): en cas d'actes discriminatoires à caractère raciste commis par des établissements de formation privés, il est également possible d'intenter une action en violation de contrat auprès du tribunal civil compétent. Dans ce contexte, il est également possible de demander le versement d'une indemnité à titre de réparation.

Ecole post-obligatoire

Les écoles publiques post-obligatoires sont soumises aux mêmes règles que les établissements dispensant l'enseignement obligatoire. La discrimination raciste exercée dans le cadre de l'évaluation est illicite. Les autorités de surveillance appliquent l'interdiction de discriminer au moyen des dispositions figurant dans le droit de surveillance.

Les victimes ont le droit de se défendre contre l'arbitraire et la discrimination raciale par voie de recours en se fondant sur les réglementations correspondantes de la Confédération (en particulier l'interdiction de discrimination visée par l'art. 8, al. 2, Cst.) et les dispositions cantonales et communales. Le droit régissant la formation comporte de nombreux actes législatifs qui prévoient différentes procédures (p. 105 ss).

Les évaluations des performances à caractère raciste effectuées par des écoles privées constituent une violation de contrat. Les acteurs enfreignent le principe de la bonne foi et portent atteinte à la protection de la personnalité garantie par le droit civil. Ces infractions entraînent l'annulation de la notation discriminatoire et obligent l'école privée concernée à procéder à une nouvelle notation objective.

Situation juridique: mesures (renvoi, sanction, exclusion)

Ecoles publiques

Le renvoi et l'exclusion de l'école pour motifs racistes et toute autre sanction punitive à caractère raciste sont contraires à l'interdiction de discriminer. Dans ce contexte, il faut également vérifier au cas par cas s'il existe un motif objectif justifiant la mesure. Tout renvoi et toute exclusion illicites sont nuls (voir p. 105 ss).

Ecoles privées

Les renvois et les exclusions discriminatoires émanant d'écoles privées représentent une violation de contrat. Ces actes constituent notamment une violation des règles de la bonne foi et une atteinte à la personnalité. Les exclusions portant atteinte à la personnalité sont nulles et donnent éventuellement lieu à des prétentions en réparation pour tort moral (voir p. 110).

Besoins religieux

Ecoles publiques

Les écoles publiques sont soumises à la neutralité confessionnelle et doivent respecter la liberté de conscience et de croyance (art. 15 Cst.). Cela signifie

- que les élèves ne doivent pas être confrontés de manière intolérable à une religion officielle (scolaire) – par exemple dans le cadre d'un enseignement religieux obligatoire ou par des symboles religieux à

l'école. Dans ce contexte, on parle de «liberté religieuse négative»;

- que les élèves ont le droit de pratiquer leurs usages religieux – dans la mesure où cela ne perturbe pas considérablement la mission d'enseignement de l'école ni le droit des enfants à un enseignement de base approprié. En l'occurrence, c'est ce que l'on appelle «la liberté de religion positive» qui est protégé.

Les besoins religieux jouent à l'école un rôle à plusieurs niveaux:

- dans le cadre des dispenses (de certaines matières, de séjours en camp, de jours fériés religieux);
- dans le cadre des prescriptions vestimentaires;
- dans le cadre de l'exercice des obligations religieuses (p. exemple pour les prières).

Il faut examiner au cas par cas quels sont les intérêts qui prévalent. L'ingérence dans la liberté de religion nécessite une base légale, elle doit aller dans le sens de l'intérêt public et respecter le principe de la proportionnalité.

Procédure (voie de droit)

Toute personne se sentant atteinte dans sa liberté religieuse, positive ou négative, a la possibilité de se défendre en recourant aux voies de droit prévues dans le droit scolaire en vigueur.

- Il est possible de demander que la pratique de la religion soit autorisée. Concrè-

tement, cela signifie que l'école peut annuler une interdiction vestimentaire ou accepter une demande de dispense.

- L'école peut être obligée à renoncer par la suite à certains actes religieux, comme accrocher des symboles religieux.

Les voies de recours divergent d'un canton et d'une commune à l'autre. Dans le cas d'une atteinte à l'interdiction de discriminer inscrite dans la Constitution ou d'une atteinte à la liberté religieuse, il est possible de former, en dernière instance, un recours de droit public auprès du Tribunal fédéral.

Chaque autorité possède diverses compétences en matière de détermination des conséquences juridiques d'une violation du droit. Par principe, l'école est tenue d'éliminer cette violation.

Ecoles privées

Une école privée a le droit de lier l'admission à l'appartenance religieuse. Elle a le droit d'établir ses propres prescriptions religieuses, mais elle doit toujours respecter les accords contractuels.

→ **Conseil!** Si vous vous sentez victime d'une discrimination à caractère raciste, prenez contact avec un centre de consultation spécialisé.

→ Informez la direction de l'école et l'autorité de surveillance des événements survenus.

4.7 Bail à loyer

Le propriétaire d'un immeuble résilie le bail d'un jeune couple turc avec deux enfants. A la demande de ce dernier, il expose ouvertement les raisons qui l'ont poussé à prendre cette décision: «Je suis désolé mais je ne veux pas recevoir de réclamations à cause du bruit ou d'une quelconque musique arabe bizarre. Je n'ai fait que de mauvaises expériences avec les gens comme vous.» Une amie de la famille s'adresse au secrétariat de la Commission fédérale contre le racisme (CFR) pour demander conseil. Après examen

approfondi du cas, le secrétariat conclut qu'il s'agit d'une résiliation abusive. La conseillère recommande au couple de contester immédiatement la décision auprès de l'autorité de conciliation en matière de bail à loyer et de demander une prolongation du bail. Par ailleurs, elle redirige la famille vers une antenne régionale chargée des conflits interculturels. Deux semaines plus tard, l'autorité de conciliation donne raison à la famille parce que la résiliation n'était pas fondée «sur des motifs objectifs».



Racisme exercé dans le cadre de la location d'un logement

Le racisme exercé dans le cadre de la location d'un logement nuit sensiblement à la qualité de vie. Il peut se manifester dès la recherche d'un appartement et perdurer pendant toute la durée du bail, voire après la résiliation de ce dernier. La discrimination peut revêtir une forme verbale ou non verbale et peut se présenter dans les situations suivantes:

Dans le contexte de l'attribution des logements (annonces, présélections et refus de louer discriminatoires)

Exemple 1: un bailleur exclut expressément dans ses annonces les candidats potentiels provenant d'une région ou d'un Etat déterminé: «Appartement à louer. Candidats turcs et du Sud-est de l'Europe s'abstenir!».

Exemple 2: lors de la visite d'un appartement, des questions discriminatoires peuvent être posées aux personnes intéressées par ce logement ou des paroles racistes prononcées à leur rencontre. Le bailleur peut, par exemple, leur demander de quel pays elles sont originaires et indiquer, en fonction de leur réponse, que cela pourrait poser un problème étant donné que «tous ceux qui viennent de ce pays-là ont la réputation d'être désordonnés et bruyants».

Exemple 3: en règle générale, les personnes intéressées par un appartement doivent inscrire leur nationalité et, parfois, leur re-

ligion sur le formulaire. Ces informations sont souvent détournées en vue de procéder à une présélection à caractère raciste. Certains locataires potentiels sont exclus d'emblée en raison de leur origine ou de leur religion.

Exemple 4: un jeune Marocain et son amie suisse déposent conjointement le formulaire pour la location d'un deux pièces. Lorsqu'il reçoit par téléphone une réponse négative, le jeune homme demande quel est le motif du refus. Il obtient cette réponse: «Nous avons toujours des ennuis avec des gens comme vous.»

Pendant la durée du bail (mesquineries à caractère raciste d'autres locataires, protection du bailleur insuffisante en cas d'incidents racistes occasionnés par les voisins, actes racistes du bailleur)

Exemple 1: une jeune famille croate est régulièrement ennuyée par des voisins. Ceux-ci la dénigrent auprès du bailleur: «Ces gens-là ne respectent pas le règlement de la chambre à lessive et jettent nos vêtements mouillés par terre.» Des paroles racistes telles que «Soyez moins bruyants et plus polis, sales Yougos!» sont proférées contre les enfants.

Exemple 2: afin de faire pression sur un locataire étranger indésirable, la régie établit (à la demande de certains locataires) un règlement particulièrement restrictif qui interdit, par exemple, de répandre des «odeurs

désagréables de cuisine» ou de jouer autour de l'immeuble.

En cas de sous-location

Exemple 1: une régie refuse de sous-louer un appartement à un réfugié sénégalais car les «nègres causent toujours des problèmes. Il suffit de les regarder dans la rue: ils traînent et vendent de la drogue».

Exemple 2: un vieux monsieur turc répond à une annonce de sous-location. Le bailleur lui montre directement la porte en lui disant: «Des gens comme vous, ça jamais!».

Lors de la résiliation du bail

Exemple 1: une locataire voit son bail résilié parce qu'elle s'oppose aux propos racistes tenus par la concierge.

Exemple 2: lors de l'état des lieux de sortie, il est demandé à la famille de nettoyer une nouvelle fois l'appartement et ce, pour des motifs xénophobes.

Exemple 3: après qu'un immeuble a changé de propriétaire, un étudiant polonais qui se trouve en Suisse dans le cadre d'un échange reçoit la résiliation de son bail. Il s'avère que le propriétaire a eu des problèmes avec des locataires polonais par le passé.

Après la résiliation du bail

(informations discriminatoires fournies par l'ancien bailleur)

Exemple: l'ancienne bailleuse transmet, sur demande de l'agence immobilière, des in-

formations relatives à la religion d'une personne intéressée par l'appartement à louer: «Cet homme est musulman, cela peut être source de complications.»

Situation juridique

De nombreuses dispositions offrent une protection contre le racisme exercé dans le cadre de la location d'un logement. S'agissant du bail, le droit privé est déterminant (CO et CC). Si le bailleur est la Confédération, un canton, une commune ou une entreprise de droit public, des dispositions de droit public viennent compléter les dispositions de droit privé. Les droits fondamentaux et les droits de l'homme revêtent une importance primordiale. Vous trouverez, ci-dessous, une vue d'ensemble des lois et des articles de loi essentiels.

Dispositions générales

Règles de la bonne foi (art. 2, al. 2, CC et art. 5, al. 3, et 9 Cst.)

En vertu des règles de la bonne foi, les autorités et les particuliers ne doivent adopter une attitude ni contraire au droit, ni contradictoire, ni déloyale. Ces règles figurent dans la Constitution fédérale (Cst.) et s'appliquent aux relations juridiques entre l'Etat et les citoyens. Elles sont également inscrites à l'art. 2, al. 2, CC et revêtent, à ce titre, un caractère fondamental pour les relations juridiques entre particuliers (p. ex. un bail). L'importance des règles de la bonne foi en cas de discrimination raciale n'est pas clarifiée. Ces

règles peuvent protéger les locataires contre les propos et les attitudes racistes de la part des bailleurs. Par ailleurs, l'art. 2, al. 2, CC pourrait contraindre le bailleur à accepter les coutumes, les traditions et le mode de vie des locataires, pour autant qu'ils ne nuisent pas de manière intolérable aux intérêts des personnes résidant dans le même immeuble. Le fait de résilier un bail pour des motifs racistes peut également représenter une violation de ces règles.

→ **Attention!** *Etant donné qu'il n'existe aucune jurisprudence relative à l'importance des règles de la bonne foi en cas de discrimination raciale, il n'est pas absolument garanti que les tribunaux constatent une violation de ces règles.*

Droit du bail et droit des contrats en général (CO)

Obligation de corriger les défauts (art. 259a ss CO): conformément aux règlements des défauts selon le droit du bail, le bailleur est tenu, en cas d'actes racistes graves réitérés, d'intervenir dans la mesure où cette intervention peut être raisonnablement exigée de lui. Ces dispositions permettent également aux locataires de résilier le bail à titre exceptionnel et avec effet immédiat dans des situations extrêmes qui ne sont plus tolérables du fait de la survenance d'incidents racistes.

Sous-location (art. 262 CO): le locataire peut sous-louer tout ou partie du logement avec le consentement du bailleur. Le refus de consentement pour des motifs racistes est illicite.

Responsabilité contractuelle (art. 97 ss et 259e CO): contrevenir aux règles de la bonne foi (art. 2 CC) et enfreindre l'obligation de corriger des défauts résultant d'actes racistes graves constituent des violations de contrat. Le bailleur est tenu de verser des dommages-intérêts pour autant qu'il soit avéré que le dommage ait été occasionné par sa faute.

Protection de la personnalité (droit civil)

Protection de la personnalité selon le droit civil (art. 28 s CC) et responsabilité extra-contractuelle (art. 41 ss CO): le refus de louer un appartement pour des motifs racistes constitue une infraction aux dispositions du droit civil relatives à la protection de la personnalité. Les propos et les violences racistes (paroles prononcées et actes commis par le bailleur, des voisins ou d'autres personnes) sont aussi des atteintes à la personnalité qui contraignent leur auteur à verser une indemnité pour réparation du tort moral (art. 49 CO) et/ou des dommages-intérêts (art. 41 CO).

Droit pénal

Les dispositions du code pénal (CP) s'appliquent en cas de paroles et de violences racistes. Si l'acte discriminatoire est public et qu'il est identifiable comme étant à caractère raciste, l'interdiction pénale de la discrimination raciale est applicable (art. 261^{bis} CP). De plus, d'autres dispositions pénales s'appliquent et notamment l'interdiction de commettre des voies de fait (art. 126 CP), des lésions corporelles simples (art. 123 CP)

ou graves (art. 122 CP), de calomnier (art. 174 CP) et de diffamer (art. 173 CP) (voir page 21 ss «Propos racistes» et 33 ss «Actes de violence motivés par le racisme»).

Si la Confédération, un canton ou une commune est propriétaire d'un immeuble, les dispositions suivantes s'appliquent en plus de celles mentionnées ci-dessus:

Droit international public et droit constitutionnel

Interdiction de discriminer figurant dans le droit international public et le droit constitutionnel (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales {CEDH}, Pacte I de l'ONU, art. 8, al. 2, Cst., constitutions cantonales): les bailleurs publics sont directement soumis à l'interdiction constitutionnelle de discriminer du fait de l'appartenance religieuse, de la «race», de l'ethnie, de l'origine et du mode de vie. Les bailleurs n'ont donc pas le droit d'infliger un traitement discriminatoire aux locataires en raison des critères précités et ce, pendant toute la durée du bail, de l'attribution du logement jusqu'après la fin du bail.

Liberté de religion inscrite dans le droit international public et le droit constitutionnel (CEDH, Pacte II de l'ONU, art. 15 Cst., constitutions cantonales): la liberté de religion garantie par le droit international public et le droit constitutionnel permet aux locataires de pratiquer librement leur religion dans leur appartement pour autant que les

intérêts des autres habitants de l'immeuble ne soient pas lésés de manière intolérable.

Petites annonces

Il arrive que le texte d'une petite annonce mentionne expressément que l'offre ne s'adresse qu'aux Suisses ou exclut les ressortissants d'autres Etats: «Candidatures turques et albanaises non souhaitées». Il se peut également que les annonces excluent les personnes en raison de leur statut de séjour: «Aucune candidature émanant de réfugiés!».

Annonces passées par des régies immobilières privées ou des particuliers

Les annonces concernant la location de logement qui excluent en bloc certains groupes du fait de leur ethnie, de leur «race», de leur religion ou de leur origine nationale ou régionale («Kurdes non souhaités») enfreignent la norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP) s'il n'existe aucun motif objectif qui justifie exceptionnellement la discrimination (p.ex. en cas de conflits racistes graves entre voisins qui ne peuvent être évités que si le bailleur n'attribue plus de logements aux personnes appartenant à une «race» ou à une ethnie déterminée).

Mais les petites annonces incluant les différenciations suivantes ne contreviennent pas aux dispositions légales:

- celles de particuliers qui ne s'adressent qu'aux Suisses et aux ressortissants de l'Union européenne;

- celles qui écartent globalement les candidatures des ressortissants de pays étrangers;
- celles qui établissent une distinction fondée sur le statut de séjour. Des formulations telles que «personnes en possession d'une autorisation d'établissement uniquement» ou «Nous n'attribuons aucun appartement aux réfugiés» sont donc admissibles sur le plan juridique;
- celles qui s'adressent à un cercle fermé de destinataires. Exemple: une association propose ses appartements à ses membres uniquement, même si ceux-ci sont exclusivement de nationalité suisse.

Procédure (voie de droit)

- Plainte pénale (voir page 136 «Procédure pénale»)

Annonces passées par les régies immobilières publiques

En vertu du principe constitutionnel d'égalité de traitement (art. 8, al. 1, Cst.), les régies immobilières publiques n'ont pas le droit de proposer des logements uniquement à des personnes appartenant à une ethnie déterminée, originaires de tel pays ou de telle région, dont la peau est d'une certaine couleur ou qui sont d'une confession définie (p. ex. «Locataires suisses exclusivement») si aucun motif objectif ne justifie cette différenciation. Il est également contraire au droit de ne vouloir attribuer un appartement ou un immeuble locatif qu'à des personnes titulaires d'une autorisation d'établissement.

Exclure un groupe de personnes du fait de leur origine ethnique, nationale ou régionale (p. ex. «Albanais du Kosovo non souhaités»), de leur religion ou de la couleur de leur peau enfreint aussi le droit. Ce type d'annonces est contraire à l'interdiction de discriminer inscrite dans la Constitution (art. 8, al. 2, Cst.). De plus, ces annonces enfreignent la norme pénale contre la discrimination raciale (art. 261^{bis} CP, art. 171c CPM) si elles ne s'adressent pas uniquement à un cercle privé d'individus se connaissant personnellement mais sont publiques et ainsi (également) destinées à des personnes inconnues.

Procédure (voie de droit)

Le principe valable pour les petites annonces passées par des particuliers s'applique également aux annonces faites par des régies immobilières publiques: à moins d'ouvrir une procédure pénale, il est difficile d'intenter une action en justice contre une petite annonce discriminatoire tant que le refus de fournir une prestation n'est pas avéré. Seule exception, les petites annonces clairement racistes. Les possibilités suivantes s'offrent à vous si vous soupçonnez qu'une annonce est discriminatoire:

- plainte pénale (voir page 136)
- recours à l'autorité de surveillance (voir page 139)
- recours auprès d'un service de médiation (Ombudsstelle) (voir page 140)

Refus d'attribuer un logement

Bailleur privé

Le refus d'attribuer un logement pour des motifs racistes (du fait de l'appartenance ethnique, de la «race», de la religion, de l'origine nationale ou régionale) représente une atteinte à la personnalité au sens de l'art. 28 CC. En effet, refuser de conclure un contrat avec une personne en raison d'une caractéristique élémentaire de sa personnalité revient à rabaisser cette personne et à la dénigrer.

Le législateur part du principe que les atteintes à la personnalité ne sont pas toutes illicites. Elles peuvent être justifiées par le consentement de la personne concernée ou, en vertu de l'art. 28, al. 2, CC, par un intérêt prépondérant privé ou public (voir les exemples ci-dessous). Il est néanmoins possible à une personne ayant, dans un premier temps, accepté qu'un logement lui soit refusé pour des motifs racistes, de s'opposer ultérieurement à cette décision. L'art. 27, al. 2, CC dit en effet que nul ne peut faire usage de sa liberté dans une mesure contraire aux lois ou aux mœurs.

→ **Attention!** *Etant donné qu'il n'existe aucune jurisprudence en la matière, il n'est pas garanti que les tribunaux partagent cet avis.*

On est en présence d'intérêts prépondérants au sens de l'art. 28 CC, par exemple, lorsque un bailleur a fait, par le passé, une mauvaise expérience avec une personne en particulier ou s'il existe des circonstances particulières

qui rendent apparemment compréhensible le fait que l'appartement ne sera pas attribué à une personne. Le bailleur a un intérêt prépondérant à refuser de louer le logement à une certaine personne lorsque celle-ci habite dans le même immeuble que lui. En effet, même si le bailleur et le locataire n'entretiennent aucun contact personnel, il existe tout de même une certaine proximité (géographique).

Informations complémentaires – Racisme dans le cadre du dépôt de la candidature en vue d'obtenir un logement

Les personnes qui sont intéressées par la location d'un appartement ou d'une maison doivent, habituellement, remplir un formulaire. Les bailleurs leur demandent notamment d'indiquer leur lieu d'origine, leur profession et leurs revenus. Les personnes étrangères doivent en outre joindre une copie d'un document d'identité. Ces demandes n'enfreignent pas le droit. Il se peut aussi, dans certains cas, que la personne intéressée par le logement doive inscrire sa religion, sa nationalité ou son origine.

→ **Attention!** *Certes, le risque existe que le bailleur utilise les données exclusivement en vue de procéder à une présélection raciste. Vous ne pouvez malheureusement pas l'en empêcher. Cependant, vous pouvez donner une réponse inexacte à la question concernant la religion, la nationalité ou l'origine sans avoir à craindre des conséquences juridiques.*

Procédure (voie de droit)**Action pour atteinte à la personnalité:**

vous pouvez intenter une action civile auprès du tribunal compétent pour demander que l'atteinte à la personnalité soit constatée. Vous pouvez aussi requérir du tribunal qu'il contraigne le bailleur à verser une indemnité financière ou d'une autre nature (réparation du tort moral, dommages-intérêts). Le tribunal décide de la nature et du montant de la réparation pour tort moral, lesquels dépendent essentiellement de la gravité de l'atteinte à la personnalité. Toutefois, la somme ne dépassera guère quelques centaines de francs.

→ **Attention!** *La procédure civile est réglée de manière différente dans chaque canton (la nouvelle procédure civile fédérale n'entrera en vigueur que dans quelques années). Les parties au litige sont tenues de résoudre le conflit, au préalable, avec l'aide d'un service de conciliation (art 274 ss CO). C'est seulement si elles ne parviennent pas à se mettre d'accord que la procédure se poursuit devant un tribunal.*

Bailleur public

Comme pour le bailleur privé, le fait de refuser de louer un logement à une personne pour des motifs racistes représente une atteinte aux droits de la personnalité selon le droit civil. De plus, ce refus enfreint aussi l'interdiction de discriminer inscrite dans la Constitution (art. 8, al. 2, Cst.).

Par ailleurs, contrairement à un bailleur privé, le refus de louer un appartement à une personne parce qu'elle est étrangère ou possède un titre de séjour déterminé (permis C, B ou réfugié) est contraire au droit. Ces critères de sélection ne sont pas conciliables avec le principe de l'égalité de traitement figurant dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 1, Cst.) lorsqu'il n'existe pas de motifs objectifs.

Procédure (voie de droit)

Les solutions suivantes s'offrent à vous si le bailleur refuse de vous louer un appartement pour des motifs racistes:

- **Action pour atteinte à la personnalité:**

si les services publics ont confié à une régie immobilière privée le soin de louer un appartement, vous pouvez intenter une action pour atteinte à la personnalité auprès d'un tribunal civil et réclamer le versement d'une réparation pour tort moral. Vous devriez, dans tous les cas, exiger de la régie immobilière qu'elle motive son refus par écrit.

- **Recours administratif/recours de droit administratif** (voir page 139):

si la régie est une autorité administrative publique, vous devriez immédiatement lui demander de motiver son refus par écrit (sous la forme d'une décision). Vous pouvez contester la justification pour autant qu'il s'agisse d'une décision. Les voies de droit diffèrent légèrement selon les cantons et les communes. Pour plus de précisions, consultez les lois que les cantons et les communes ont promulguées sur la procédure et le personnel. En règle générale, vous devez former un recours administratif ou un recours de droit administratif si le premier recours n'a pas abouti. Cependant, il est également possible de dénoncer les faits à l'autorité de surveillance (voir ci-après «Recours à l'autorité de surveillance»).

→ **Attention!** *La justification du refus de louer un appartement ne revêt généralement pas la forme d'une décision. Il n'est donc guère possible de l'attaquer en ouvrant une procédure administrative telle que décrite ci-dessus. Dans ce cas, il est recommandé de s'adresser à un service de médiation («Ombudsstelle»).*

- **Recours à l'autorité de surveillance**

(voir p. 139): tout un chacun peut dénoncer à l'autorité de surveillance les pratiques racistes d'une régie immobilière privée mandatée par un service public ou d'une régie immobilière publique.

- **Recours auprès d'un service de médiation** (voir p. 140)

Paroles, violences et brimades à caractère raciste émanant de voisins

S'agissant de paroles et d'actes de violence à caractère raciste, nous vous renvoyons également aux chapitres que le présent Guide consacre à ce sujet («Propos racistes», page 21 ss et «Actes de violence à caractère raciste» page 33 ss).

Défaut de protection du bailleur contre des voisins racistes

Des attaques racistes graves et réitérées constituent, au regard du droit du bail, un défaut grave de la chose louée étant donné que les intérêts vitaux de la personne concernée sont menacés, notamment la santé et la protection de la famille. En cas de paroles, d'actes de violence et autres brimades racistes réitérés (contrainte, menace, diffamation, dommages à la propriété), il ne peut être fait usage du logement locatif conformément au contrat. Dans ces circonstances, on ne saurait raisonnablement exiger des personnes concernées qu'elles continuent d'habiter dans ces lieux.

Sur demande du locataire, le bailleur est tenu de remettre la chose en état de manière appropriée (art. 259a, al. 1, let. a CO). Il doit, par exemple, demander des explications à la personne ayant un comportement raciste, lui demander de se justifier et de s'abstenir à l'avenir de commettre des actes racistes. Si cette intervention n'apporte aucune amélioration, le bailleur doit avertir la personne et, dans des cas extrêmes, résilier son bail.

→ **Attention!** *Le bailleur ne doit pas se mettre en danger. Il a uniquement l'obligation d'entreprendre les démarches qui sont raisonnablement exigibles de lui. Il est indiqué, dans certains cas, de dénoncer l'incident à la police. Cependant, étant donné qu'il n'existe aucune jurisprudence relative à l'importance du droit de constater les défauts de la chose louée selon le droit du bail en cas de discrimination raciale, il n'est pas absolument garanti que les tribunaux partagent cet avis.*

Si le bailleur n'intervient pas dans un délai raisonnable bien qu'il soit au courant des incidents, le locataire concerné peut résilier le bail avec effet immédiat (art. 259b, let. a et 266g CO), même si le contrat ne le prévoit pas. Une résiliation du bail avec effet immédiat est donc licite car les actes racistes réitérés nuisent gravement à la qualité de vie. On ne peut pas raisonnablement exiger d'une personne qu'elle continue à vivre dans un logement entourée de voisins racistes.

Procédure (voie de droit)

En cas de conflits racistes, vous devriez demander, le plus rapidement possible, de l'aide à un centre de consultation et informer l'association cantonale des locataires. La procédure à suivre est décrite ci-après.

Démarches concernant le bailleur:

■ **Remise en état de la chose louée:** le bailleur a généralement tout intérêt à ce que les conflits entre les locataires soient résolus sans tarder. Prévenez votre bailleur dès qu'un conflit survient. Si vous ne parvenez pas à trouver vous-même une solution satisfaisante au problème, demandez au bailleur d'intervenir. Appuyez-vous sur l'art. 259a, al. 1, CO.

■ **Résiliation du bail avec effet immédiat:** s'il est devenu intolérable pour vous de continuer à résider dans l'immeuble, vous devriez résilier le bail avec effet immédiat (voir explications ci-dessus en vertu des art. 259b, let. a, et 266g CO). Demandez impérativement conseil à un professionnel au préalable. Veillez en outre à trouver un nouvel appartement ou, du moins, un endroit où séjourner provisoirement avant de résilier votre logement.

■ **Action en réparation du tort moral devant le tribunal civil compétent** (voir page 137): si le bailleur renonce délibérément à intervenir contre les incidents racistes parce qu'il les soutient, il en devient «coauteur». Si la position du bailleur conforte l'auteur dans ses agissements et qu'il commet de nouveau des actes racistes, il peut y avoir atteinte à la personnalité de la part du bailleur ou, du

moins, coresponsabilité de l'atteinte à la personnalité. La victime peut donc non seulement poursuivre les voisins en justice (voir ci-dessus), mais aussi essayer de faire constater par le tribunal compétent, par la voie d'une action civile, que le bailleur commet une atteinte à sa personnalité et, en se fondant sur les art. 28 CC et 259a, al. 1, let. c, CO, demander que l'auteur de la discrimination lui verse une indemnité financière ou d'une autre nature (réparation pour tort moral, dommages-intérêts). Si, après examen de la demande, l'autorité compétente conclut à une atteinte à la personnalité, elle accordera à la partie demanderesse une réparation pour tort moral, en fonction de la gravité de l'atteinte et de la faute de l'auteur.

■ **Action en dommages-intérêts intentée devant un tribunal civil** (voir page 137): si le bailleur est tenu pour coresponsable des actes racistes qui ont rendu la situation intolérable pour le locataire et ont contraint ce dernier à résilier le bail avec effet immédiat, le locataire peut intenter une action en dommages-intérêts devant un tribunal civil pour exiger que le bailleur lui verse une indemnité pour tous les dommages matériels occasionnés. Une résiliation du bail avec effet immédiat peut, par exemple, obliger le locataire à séjourner dans un hôtel pendant quelques jours ou semaines. Il incombe alors au tribunal de décider si les nuitées à l'hôtel doivent être imputées au bailleur.

Démarches concernant la personne raciste

(voir page 21 «Propos racistes»)

- **Action civile contre l'auteur pour atteinte à la personnalité:** (voir page 119 «Refus d'attribuer un logement»).
- **Plainte pénale contre l'auteur:** (voir page 119 «Refus d'attribuer un logement»).

Refus de donner son consentement à une sous-location pour des motifs racistes

Propriétaires ou régies immobilières racistes
Tout locataire d'un logement a le droit de sous-louer tout ou partie de la chose (art. 262 CO). Toutefois, une sous-location implique que le bailleur ait donné son consentement écrit, oral ou tacite (consentement ultérieur). Si le bailleur refuse de donner son consentement pour des motifs racistes (du fait de la «race», de l'appartenance ethnique, de la religion ou de l'origine nationale ou régionale du sous-locataire), ce refus n'a pas de validité juridique.

Par contre, le fait de revenir sur son consentement sans fournir de justification fondée sur des motifs objectifs est illicite. Le bailleur ne peut refuser son consentement (art. 262, al. 2 CO) que «si le locataire refuse de lui communiquer les conditions de la sous-

location (let. a), si les conditions de la sous-location, comparées à celles du contrat de bail principal, sont abusives (let. b, p. ex. loyer de la sous-location démesuré), si la sous-location présente pour le bailleur des inconvénients majeurs (let. c, p. ex. si le sous-locataire entend utiliser une chambre dans un immeuble à des fins de prostitution).»

Procédure (voie de droit)

Le propriétaire d'un appartement/d'une maison ou une régie immobilière refuse de manière illicite que le locataire principal conclue un contrat de sous-location avec un tiers. En pareil cas, le locataire principal a le droit de conclure ledit contrat bien que le bailleur n'ait pas donné son accord.

→ **Attention!** *Le risque existe que le bail du locataire principal soit résilié s'il s'avère ultérieurement que le refus du bailleur était justifié (art. 257f, al. 3, CO).*

Peu de solutions s'offrent à la personne qui souhaite sous-louer l'appartement. Si le locataire principal n'accepte pas que le sous-locataire emménage dans son appartement parce que le bailleur a refusé, pour des motifs racistes, de donner son consentement au contrat de sous-location, le sous-locataire peut, uniquement sur la base du contrat de sous-location, intenter une action civile contre le locataire principal pour violation de contrat (art. 97 ss CO) ou pour violation des règles de la bonne foi (art. 2 CC) et réclamer des dommages-intérêts. Toutefois, cette démarche implique

qu'un contrat de cette nature ait été établi ou que les négociations contractuelles aient été en cours. Cela n'est également possible que si la faute (violation du contrat) incombe au locataire principal et qu'aucun motif objectif ne justifie le refus.

Voisins racistes

Il se peut que le bailleur ne consente pas à la sous-location parce que les voisins sont xénophobes ou racistes et que l'emménagement du sous-locataire pourrait engendrer de graves conflits. La question est dès lors de savoir si ce refus est licite (voir page 123 «Refus d'attribuer un logement pour des motifs racistes»).

Dans ce cas de figure, la situation juridique n'est pas univoque. Il est évident que le bailleur ne peut pas considérer tout désagrément comme étant un «inconvenient majeur» (au sens de l'art. 262, al. 2, let. c, CO). En pareille situation, il serait par ailleurs raisonnablement exigible du bailleur qu'il entreprenne toutes les démarches requises pour éviter que des actes racistes soient commis.

Procédure (voie de droit)

Dans la mesure où un bailleur/une régie a refusé de manière illicite au locataire principal l'autorisation de conclure un contrat de sous-location avec une tierce personne, le locataire principal a le droit de conclure un contrat de ce genre même en l'absence d'autorisation.

Sous-bailleurs racistes

Si un locataire principal refuse de sous-louer son appartement à une personne du fait de son appartenance ethnique, de sa «race», de sa religion ou de son origine nationale ou régionale, cette personne ne peut pas s'opposer à cette décision. Le refus du locataire principal constitue bien une atteinte à sa personnalité au sens de l'art. 28 CC car refuser de conclure un contrat avec une personne en raison d'une caractéristique élémentaire de sa personnalité revient à rabaisser cette personne et à la dénigrer. Toutefois, en vertu de la loi, une atteinte à la personnalité n'enfreint pas le droit si elle est justifiée par un intérêt prépondérant privé (art. 28, al. 2, CC). Il existe par exemple un intérêt de ce genre lorsque le sous-locataire habite dans le même appartement. En effet, même lorsque le sous-bailleur et le sous-locataire n'entretiennent aucun contact personnel, il existe une certaine proximité (géographique).

Refuser de sous-louer un appartement pour des motifs racistes en l'absence d'intérêts prépondérants est en revanche contraire au droit.

Résiliation du bail

Si le bailleur n'a aucun intérêt objectivement sérieux ou digne de protection à résilier le bail, la résiliation viole les règles de la bonne foi (art. 271 CO en relation avec l'art. 2, al. 1, CC). Elle est donc abusive. Si une régie immobilière publique résilie le bail en raison de la «race», de l'appartenance ethnique, de la religion, de l'origine ou du mode de vie du locataire, il y a, en outre, violation de l'interdiction de discriminer inscrite dans la Constitution. Ce genre d'abus se retrouve dans les situations suivantes :

Motivation raciste: une régie immobilière résilie le bail d'un locataire parce qu'elle ne souhaite pas qu'une personne d'une «race», d'une ethnique, d'une religion ou d'une origine nationale ou régionale déterminées vive dans l'appartement ou la maison.

Résiliation du bail par vengeance: le bail d'une personne est résilié car elle s'est défendue, de manière adéquate, contre le comportement raciste de la régie immobilière.

Intolérance vis-à-vis d'un mode de vie étranger: le bail est résilié car le locataire suit certains usages et certaines coutumes et adopte un certain mode de vie sans qu'il en résulte des dérangements intolérables pour le voisinage.

La situation juridique est loin d'être aussi tranchée lorsqu'une régie immobilière résilie un bail parce qu'elle souhaite mettre un terme à un conflit de voisinage sur fond de

racisme. Il est évident qu'il faut tenir compte, de manière appropriée, tant des intérêts de la victime que de ceux des voisins et de la régie immobilière. Une régie (un bailleur) a le droit de veiller à ce qu'une atmosphère pacifique règne dans l'immeuble.

En présence d'un conflit de ce type, la régie immobilière (le bailleur) doit néanmoins respecter les règles de la bonne foi. Elle (il) n'a pas le droit de résilier le bail de la partie au conflit victime de racisme, qui n'a rien à se reprocher. La régie immobilière enfreindrait également le droit si elle résiliait le bail parce que le locataire concerné lui avait demandé d'intervenir. En outre, celui qui dénonce le bail d'une personne parce qu'elle s'oppose aux actes racistes de la régie immobilière ou exige d'être protégée contre des actes racistes au sens d'une remise en état de la chose peut, sur plainte du locataire, être puni d'une amende en vertu de l'art 325^{bis} CP.

→ **Attention!** *Etant donné qu'il n'existe aucune jurisprudence relative à l'importance du droit de résilier le contrat de bail selon le droit du bail en cas de discrimination raciale, il n'est pas absolument garanti que les tribunaux partagent cet avis.*

Procédure (voie de droit)

Si votre bail a été dénoncé, vous devriez procéder comme suit:

- **Demander une résiliation écrite du bail:** si un contrat de bail a été conclu pour des habitations ou des locaux commerciaux, la régie immobilière est tenue d'utiliser pour le congé du bail une formule agréée par le canton (art. 266l, al. 2, CO). Cette formule vous indique également comment vous devez procéder pour contester le congé.

- **Demander que la résiliation soit motivée par écrit:** en vertu de l'art. 271, al. 2, CO, vous pouvez prétendre à ce que le congé soit motivé à votre demande, mais la résiliation reste valable même sans justification. Le fait qu'un bailleur refuse ou omette de motiver la résiliation alors que vous le lui aviez demandé a des conséquences dans la mesure où c'est à lui qu'incomberait le fardeau de la preuve dans le cadre d'une procédure juridique. Par ailleurs, la motivation ne doit revêtir aucune forme particulière. Elle peut être inscrite sur le formulaire de résiliation, dans une lettre jointe au formulaire ou encore être donnée oralement (p. ex. devant l'autorité de conciliation).

- **Contester le congé devant l'autorité de conciliation** (art. 274a ss CO): la procédure est gratuite quelle qu'en soit l'issue. Vous devez contester le congé dans les 30 jours qui suivent la réception

du congé. Le délai commence à courir le jour qui suit la réception du congé. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, l'échéance du délai est reportée au lundi suivant ou au prochain jour ouvrable. Si la chose louée fait office de logement familial, le conjoint, qui n'est pas partie au bail, peut aussi contester le congé. Vous trouverez l'adresse de l'autorité de conciliation sur le formulaire officiel de congé. Vous pouvez également vous adresser à l'association cantonale des locataires. Vous ne devez pas posséder de connaissances spécialisées ni maîtriser la langue pour déposer une requête auprès de l'autorité de conciliation. Il faut seulement que votre intention de contester la résiliation du bail soit manifeste.

- **Demander la prolongation du bail:** vous devriez demander une prolongation du bail parallèlement à la contestation du congé. Le délai est, là aussi, de 30 jours. Si la décision de résiliation du bail que vous contestez n'est pas levée, l'autorité de conciliation contrôle systématiquement (d'office) si une prolongation du bail peut être accordée (art. 274e, al. 3, et art. 274f, al. 2, CO).

- **Saisir le tribunal:** la décision de l'autorité de conciliation devient définitive si la partie qui a succombé ne saisit pas le juge dans les 30 jours suivant la notification officielle de la décision (art. 274f, al. 1, et art. 273, al. 5, CO).

▪ **Déposer une plainte pénale** (voir page 136): en cas de résiliation du bail par vengeance, vous pouvez, en outre, porter plainte auprès de la police et/ou de l'autorité d'instruction compétente (art. 325^{bis} CP). Le montant de l'amende dépend de la gravité des faits et de la faute de l'auteur.

Restitution du logement

Il peut arriver que lors de l'état des lieux de sortie, le bailleur cherche des ennuis au locataire pour des motifs racistes en prêtant une attention démesurée à la propreté du logement ou en consignait de manière excessive des dommages dans le procès-verbal.

Lorsqu'il restitue l'appartement, le locataire est tenu:

- de vider intégralement la chose louée;
- de nettoyer les lieux et d'effectuer des petites réparations (p. ex. boucher les trous dans les murs);
- de supprimer les défauts dus à une utilisation qui ne relève pas d'une usure ordinaire (p. ex. repeindre les murs jaunies par la fumée de cigarettes, enlever les tâches sur la moquette ou le parquet);
- de prendre contact avec les services compétents pour le décompte final afférent à la consommation de gaz et d'électricité et aux communications téléphoniques;
- de participer à l'établissement du procès-verbal de restitution de l'appartement;

- de rendre toutes les clés.

A la fin du bail, le locataire doit restituer la chose dans l'état qui résulte d'un usage conforme au contrat (art. 267, al. 1, CO). Il est responsable des travaux de nettoyage, des petites réparations, des dommages qui résultent d'un usage non conforme de la chose louée ainsi que des rénovations et des modifications qui ont été réalisées sans le consentement du bailleur.

Procédure (voie de droit)

- Veillez à remplir toutes vos obligations;
- Ne signez pas le procès-verbal de restitution de l'appartement si vous n'êtes pas d'accord avec son contenu;
- En cas de doutes, prenez des photographies de l'appartement nettoyé;
- Ne payez aucune facture si vous n'y êtes pas obligé;
- En cas de paroles racistes, vous pouvez tenter une action civile contre leur auteur et/ou déposer une plainte pénale (voir page 21 «Propos racistes»).

5 Procédures juridiques: aperçu

Le présent chapitre vous donnera une idée des différentes procédures juridiques possibles en cas de présomption d'atteinte pour discrimination raciale, propos racistes, violence ou défaut de protection à motif raciste. L'objectif de ce chapitre est de permettre à tous ceux qui sont victimes de discrimination raciale de savoir où trouver la protection juridique dont ils ont besoin et comment procéder dans le cas concret.

→ **Attention!** *Indépendamment de l'événement, il faut d'abord vérifier quel genre de recours sera le plus susceptible d'aboutir et décider seulement après quelle est la voie de droit la mieux appropriée.*

Procédure pénale

Lorsqu'un acte raciste constitue un délit présumé (violence, propos, refus de prestation), on peut déposer une plainte pénale ou une dénonciation auprès de l'autorité policière ou d'instruction compétente (autorité de poursuite pénale). Après le dépôt de la plainte ou l'ouverture de la procédure d'office, l'autorité compétente examine l'infraction présumée (enquête policière, instruction). Si cette autorité parvient à la conclusion que les présomptions sont suffisantes, le ministère public porte plainte auprès du tribunal pénal de première instance compétent. Le juge d'instruction a le droit (ou l'obligation), sous certaines conditions, de prononcer de son propre chef une peine légère par voie d'ordonnance pénale. Les conditions

sont que le prévenu avoue l'acte durant l'instruction ou que le juge parvienne à la conclusion évidente qu'il y a délit. L'ordonnance pénale ne peut être rendue qu'en cas de délit mineur. Une fois la plainte déposée, la procédure proprement dite se déroule et le prévenu est déclaré coupable, partiellement coupable ou relaxé.

→ **Conseil!** *En leur qualité de partie plaignante, les personnes concernées peuvent se constituer partie civile et faire valoir leurs prétentions civiles dans le cadre de la procédure pénale (procédure appelée «Adhäsionsverfahren»). Faites donc savoir à l'autorité d'instruction compétente que vous désirez vous constituer partie civile, rôle qui vous permet de participer activement à la procédure. Ainsi, vous serez informé de manière détaillée et pourrez demander vous-même l'administration de preuves.*

→ *En cas d'acte de violence, vous devriez vous adresser rapidement et accompagné d'une personne de confiance à un médecin. Décrivez exactement l'incident et soumettez-vous à un examen médical. Demandez au médecin de consigner par écrit votre description des faits et les résultats de l'examen. Si des atteintes à la santé se manifestaient ultérieurement, vous devrez retourner immédiatement chez le médecin et lui demander de compléter le procès-verbal.*

→ *En cas d'acte de violence, contactez sans tarder un centre d'aide aux victimes de votre canton de résidence (voir annexe p. 142). Sa mission est de vous aider à surmonter les conséquences d'une infraction. Vous avez droit à des conseils, à un accompagnement et, sous certaines conditions, à une aide financière. L'aide aux victimes soutient les personnes qui ont été directement lésées sur les plans physique, psychique ou sexuel. On peut également faire appel à ses services lorsqu'il n'y a pas eu de plainte pénale et/ou que le délinquant est inconnu ou en fuite.*

→ *Vous devriez, par ailleurs, vous adresser dans tous les cas à un centre de conseil spécialisé dans les questions de racisme (voir annexe, p. 142 ss).*

Procédure civile

Si un acte à caractère raciste s'avère être une atteinte présumée à la protection de la personnalité ou à toute autre norme du droit civil (violence, propos, discrimination), une plainte peut être déposée auprès du tribunal civil compétent (celui du domicile du plaignant ou de la partie adverse). En règle générale, les cantons ont institué ce que l'on appelle des «instances de conciliation» qui ont pour mission de tenter de trouver un accord entre les parties sur l'objet du litige avant d'en venir à un procès devant les tribunaux.

En cas de refus de conclure un contrat pour des motifs racistes ou de clause contractuelle discriminatoire, il est possible de demander au juge de faire cesser l'atteinte à la personnalité (art. 28, al. 1, ch. 2, CC), de l'interdire si elle est imminente (art. 28, al. 1, ch. 1, CC) ou, s'il ne peut faire ni l'un ni l'autre, d'en constater le caractère illicite (art. 28, al. 1, ch. 3, CC). Il en va de même en cas de propos racistes ou de recours à la violence pour des motifs racistes.

Il est par ailleurs également possible, en cas de propos racistes, de violence ou de refus de prestation pour des motifs racistes ou de clause contractuelle discriminatoire, de demander en outre des dommages-intérêts ou une réparation du tort moral (art. 28, al. 3, CC; art. 41, 42, 45 et 46, CO). Si un contrat n'est qu'imparfaitement rempli, (si par exemple le service clientèle d'une banque ou d'une compagnie d'aviation a moins bien traité un client ou un passager que les autres) on peut demander des dommages-intérêts au sens des art. 97 ss CO, à condition que le dommage soit prouvé. La résiliation d'un contrat pour des motifs racistes est un cas particulier: en règle générale, on ne peut prétendre qu'à une réparation pour tort moral et/ou à des dommages-intérêts. Mais on peut aussi tenter de faire déclarer la résiliation par le tribunal au moyen d'une action en cessation d'atteinte à la personnalité.

→ **Conseil!** *Un procès civil est une procédure complexe. Il est important que*

vous fassiez appel dès le début à l'aide d'un avocat ou d'un service de consultation compétent en matière juridique. Il faut avant tout peser exactement les possibilités et les chances de succès, notamment dans la perspective d'éventuelles conséquences financières (frais de procès, dédommagement de la partie adverse) au cas où vous perdriez le procès.

→ *Contrairement au procès pénal, la partie plaignante doit produire les preuves, c'est pourquoi il est important que les plaignants réunissent dès le début le plus grand nombre possible de preuves (par exemple adresses de témoins, documents) et de documentation (notes d'entretien).*

→ *En cas d'acte de violence, vous devriez engager immédiatement une procédure pénale au moyen d'une dénonciation au lieu d'une plainte civile (voir plus haut page 137). En tant que partie plaignante, vous pouvez aussi faire valoir des prétentions par la voie d'une action civile dans le cadre de la procédure pénale («Adhäsionsverfahren»).*

Procédure en matière de droit du travail

Les litiges relevant du droit du travail sont une forme particulière de procédure civile ou, si l'employeur est une institution étatique, de procédure administrative (voir page 139). Il y a quelques particularités à respecter. Consultez à ce propos le chapitre 4.1. «Monde du travail», p. 51 ss.

Procédure en matière de droit du bail

Les litiges relevant du droit du bail sont une forme particulière de procédure civile ou, si l'employeur est une institution étatique, de procédure administrative (voir page 139). Il y a quelques particularités à respecter. Consultez à ce propos le chapitre 4.7 «Bail à loyer», p. 117 ss.

Procédure administrative ordinaire

Opposition, recours, recours administratif, recours de droit administratif

Les autorités sont tenues de notifier leurs décisions par écrit et de les motiver au moyen d'une décision susceptible de recours, par exemple en cas de rejet d'une demande de permis de construire, d'asile, de financement d'un projet culturel ou de naturalisation. S'il n'y a pas de décision écrite, vous devriez absolument en demander une. Si la personne concernée par la décision estime que celle-ci est discriminatoire, elle peut la contester par le biais de la procédure administrative ordinaire. La procédure juridique et les voies de droit (opposition, recours) varient selon l'autorité, le domaine juridique et le pouvoir public (Confédération, canton, collectivité publique). Renseignez-vous auprès d'un centre de conseil juridique du canton correspondant (voir annexe). Dans votre demande (mémoire de recours), vous devrez indiquer avec précision pourquoi vous reprochez à une autorité d'avoir fait preuve de racisme et quelles sont vos exigences.

Recours à l'autorité de surveillance

Si un acte à caractère raciste est le fait d'un service, d'une autorité ou d'une institution étatique, n'importe qui (et pas seulement les personnes touchées) peut le dénoncer, en

régle générale à l'instance à laquelle l'organisation concernée est subordonnée. La dénonciation n'est liée ni à une forme ni à un délai particuliers. Autrement dit, vous pouvez la faire en tout temps, même si l'acte raciste présumé remonte assez loin dans le temps. Contrairement au recours administratif, aucune décision préalable n'est nécessaire.

L'autorité de surveillance n'est pas tenue d'entrer en matière. Elle ne traite généralement le recours que si certains actes ont été commis à plusieurs reprises et que par conséquent le droit a été enfreint plus d'une fois. Toutefois, si l'on soupçonne une autorité d'avoir effectivement agi de manière raciste, il existe un intérêt public sérieux pour enquêter sur les incidents. Cela augmente les chances qu'une enquête soit ordonnée même si l'acte n'a été commis «qu'une» seule fois.

→ **Conseil!** *Il n'y a généralement lieu de recourir à l'autorité de surveillance que si des infractions ont été commises de manière répétée et qu'il n'y a aucune autre voie de droit à disposition dont on puisse escompter un succès.*

→ *Dans une procédure civile, contrairement à la procédure pénale, c'est la partie plaignante qui doit apporter des preuves. C'est pourquoi il est très important que les plaignants réunissent dès le début le plus grand nombre possible de preuves (adresses de témoins) et possèdent une solide documentation (notes d'entretien).*

→ *L'avantage d'un recours à l'autorité de surveillance réside dans le fait que les autorités qui n'agissent pas de manière transparente doivent justifier leurs agissements et s'y confronter.*

Plainte adressée à un organe de médiation (Ombudsstelle) cantonal ou communal

Sens et but

Dans certains cantons (Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Zurich) et quelques villes (Berne, Winterthour, Zurich, St-Gall), il existe ce que l'on appelle des organes de médiation (Ombudsstellen). Ceux-ci reçoivent les plaintes et servent de médiateurs entre les citoyens et l'administration. Les personnes victimes de tout genre d'acte raciste commis par une autorité ou des employés de l'Etat (violence, propos, discrimination, défaut de protection) ont la possibilité de se plaindre auprès de l'organe de médiation compétent. La mission de ce dernier est, d'une part, de protéger les citoyens contre tout comportement arbitraire ou irrégulier de l'administration et, d'autre part, de protéger l'administration de reproches injustifiés.

Généralement, les plaintes peuvent être présentées sous forme écrite (par courriel, lettre ou télécopie) ou orale (après avoir pris rendez-vous). L'organe de médiation examine si l'administration a agi de manière inadéquate, prend position et cherche une solution satisfaisante pour les deux parties. Il dispose

de pouvoirs étendus en matière d'examen (droit de consulter le dossier, droit d'être renseigné). Il confronte le service administratif concerné aux faits qui lui sont reprochés et lui demande de prendre position.

L'organe de médiation ne dispose pas de pouvoir de décision ni du droit d'adresser des directives. Il ne peut pas infliger d'amendes ou d'autres sanctions. Il n'est pas non plus habilité à lever ou modifier des décisions rendues par l'administration. En cas de plainte, il ne peut que faire des recommandations non contraignantes, qui sont toutefois généralement prises au sérieux. De plus, les organes de médiation peuvent fournir des renseignements juridiques et rendre les personnes qui s'adressent à eux attentives aux autres possibilités qui existent pour combattre le racisme.

→ **Conseil!** *Même si un organe de médiation ne peut pas prendre de mesures contraignantes, une plainte adressée à l'un d'eux permet souvent d'obtenir de meilleurs résultats qu'une plainte pénale. En règle générale, ils sont bien considérés par les autorités et permettent d'entamer un dialogue constructif.*

→ *En cas de conflit avec une autorité, vous devriez toujours vous adresser d'abord à un organe de médiation. Il peut vous fournir d'importantes informations sur le déroulement d'un recours (recours administratif ou recours à l'autorité de surveillance) ou d'une plainte (plainte pénale, action en responsabilité de*

l'Etat) et vous indiquer les avantages et les inconvénients des différentes possibilités.

→ *En cas de délit, vous devriez absolument suivre les conseils correspondants (voir page 136, «Procédure pénale»).*

Action en responsabilité (de l'Etat) et procédure en responsabilité

Sens et but

Si des représentants d'une institution étatique tiennent des propos racistes ou commettent un acte de violence à caractère raciste (par exemple à un guichet dans la commune, ou lors d'un contrôle de police), nuisent à une personne en commettant tout autre acte raciste ou portent atteinte à sa personnalité, l'autorité ou l'organisation en question est responsable du dommage matériel ou immatériel. Autrement dit, ce n'est pas la personne qui a agi de manière raciste qui est poursuivie par la voie d'une action civile mais l'employeur concerné. La responsabilité de celui-ci peut être mise en cause pour acte raciste au moyen d'une procédure en responsabilité. Le lieu et les modalités de la procédure en responsabilité dépendent des lois de procédure en vigueur car la Confédération, les cantons et les communes ont des réglementations différentes.

→ **Conseil!** *Il ne faut tenter une procédure en responsabilité que si on peut appor-*

ter la preuve qu'il y a effectivement un dommage matériel ou immatériel (atteinte à la personnalité).

→ *Une procédure en responsabilité peut être intentée en parallèle à d'autres procédures.*

Annexe

- 1 Centres de conseil
- 2 Bibliographie
- 3 Actes législatifs
- 4 Arrêts et jugements

1 Centres de conseil

Services juridiques spécialisés dans les questions de racisme

▪ Aktion Kinder des Holocaust (AKdH),

Case postale 413
4142 Münchenstein
Téléphone 061 413 80 78
Courriel editor@akdh.ch
Homepage www.akdh.ch

▪ Coordination Intercommunautaire Contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD)

Case Postale 5020
1211 Genève 11
Téléphone 022 321 48 78
Courriel cicad@cicad.ch
Homepage www.cicad.ch

▪ Commission fédérale contre le racisme (CFR)

Inselgasse 1
3003 Berne
Téléphone 031 324 12 93
Courriel ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
Homepage www.ekr-cfr.ch

▪ Fabia Luzern

Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern
Tribtschenstrasse 78
6005 Lucerne
Téléphone 041 360 07 22
Courriel info@fabialuzern.ch
Homepage www.fabialuzern.ch

▪ Gemeinsam! Gegen Rassismus

Schweizerisches Arbeiterhilfswerk (SAH)
Schaffhausen
Repfergasse 21–25
8200 Schaffhouse
Téléphone 052 630 06 40
Courriel sah.schaffhausen@sah-sh.ch
Homepage www.sah-sh.ch

▪ Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon)

Case postale 324
3000 Berne 22
Téléphone 031 333 33 40
Courriel melde@gggfon.ch
Homepage www.gggfon.ch

▪ Interessengemeinschaft für Asylsuchende (IGA) Solothurn SOS Racisme,

Françoise Kopf
Dornacherplatz 17
case postale 810
4502 Soleure
Téléphone 032 621 15 44
Mobile 079 670 83 22
Courriel iga.sosracisme@vtxmail.ch

▪ Konfliktophon Zürich

Téléphone 044 242 42 29
Homepage www.konfliktophon.ch

▪ Œuvre Suisse d'entraide ouvrière (OSEO) Fribourg

Fenêtre anti-racisme et anti-discrimination
Route des Arsenaux 9
Case Postale 1126
1701 Fribourg
Téléphone 026 347 15 72
Numéro gratuit: 0800 10 10 30
Courriel info@oseo-fr.ch
Homepage www.oseo-fr.ch

▪ SOS Rassismus Deutschschweiz,

Anlauf- und Informationsstelle für Opfer rassistischer Diskriminierung
Rosengartenstrasse 1
8037 Zürich
Téléphone 043 366 98 16
Courriel info@sos-rassismus.ch
Homepage www.sos-rassismus.ch

▪ Stopp Rassismus

Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus
Oberfeldstrasse 11a
4133 Pratteln 1
Téléphone 061 821 44 55
Courriel info@stopprassismus.ch
Homepage www.stopprassismus.ch

▪ TikK

Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte
Strassburgstrasse 15
8004 Zürich
Téléphone 044 291 65 75/82
Courriel info@tikk.ch
Homepage www.tikk.ch

Services d'aide aux victimes. Consultations en cas de violence

▪ Zentralsekretariat Opferhilfe Schweiz

Eigerplatz 5
case postale 459
3000 Berne 14
Téléphone 031 371 04 29,
Courriel office@sodk-cdas-cdos.ch
Homepage www.opferhilfe-schweiz.ch

Services de consultation pour les victimes de violence domestique

▪ Service de lutte contre la violence

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne. Ce service a pour mission de renforcer et de coordonner les mesures destinées à lutter contre la violence, notamment à l'égard des femmes. On trouvera une documentation détaillée à l'adresse suivante: www.ebg.admin.ch > Service de lutte contre la violence SLV.

Consultation juridique des syndicats, droit du travail

▪ Syndicat Unia

Unia-Zentrale
Weltpoststrasse 20
3000 Berne 15
Téléphone 031 350 2111
Courriel info@unia.ch
Homepage www.unia.ch
Conseils juridiques par l'intermédiaire de bureaux régionaux. La première consultation est gratuite pour les personnes non affiliées; conseils en cas de litiges juridiques ayant trait à la discrimination et au harcèlement. Assistance juridique pour les membres affiliés depuis plus de trois mois à l'Unia.

▪ Union syndicale suisse (USS)

Nombreux bureaux de renseignement et de consultation (voir www.sgb.ch > l'USS > Renseignements juridiques).

Services de renseignements juridiques gratuits

▪ Fédération suisse des avocats (FSA)

Si vous avez besoin de renseignements juridiques gratuits ou peu coûteux, vous pouvez contacter la fédération d'avocats de votre canton.
Fédération suisse des avocats:
Marktgasse 4
boîte postale 8321
3001 Berne
Téléphone 031 313 06 06
Courriel info@swisslawyers.com
Homepage www.swisslawyers.com

Avocats

- Si vous voulez des conseils juridiques détaillés et une assistance juridique, il vous faut un avocat ou une avocate. Consultez la **Fédération suisse des avocats (FSA)** www.swisslawyers.com ou les **Juristes démocrates de Suisse (DJS)** www.djs-jds.ch. Vous y trouverez une liste exhaustive d'avocat-e-s classé-e-s par canton et par domaine juridique.

Service de consultation en cas de harcèlement

▪ Centrale suisse contre le mobbing

Case postale 438
3065 Bolligen-Station
Téléphone 031 921 11 09
Courriel info@mobbing-zentrale.ch
Homepage www.mobbing-zentrale.ch

Associations de locataires

▪ Association suisse des locataires

ASLOCA Suisse romande
Case postale 2184
Rue de Chantep oulet 13
1211 Genève
Vous trouverez sur www.asloca.ch la liste de toutes les sections cantonales.

Organes de médiation (Ombudsstellen)

- Vous trouverez les **organes de médiation (Ombudsstellen)** de la Confédération, des cantons et des communes sur le portail Internet www.ch.ch > Particuliers > Etat et droit > Organes de médiation.

Autres services de consultation

- Vous trouverez **d'autres services de consultation** dans l'annuaire électronique du Service de lutte contre le racisme (www.edi.admin.ch/frb > Antennes et centres de conseil).

2 Bibliographie

Beck, Peter, Auf eine Tariffdifferenzierung nach Nationalitäten ist zu verzichten!, in: HAVE 1/2007, p. 100 s.

Besson, Samantha, L'égalité horizontale: l'égalité de traitement entre particuliers, Dissertation, Fribourg 1999.

Braunschweig, Thomas, Zur Frage der Zulässigkeit der Verwendung des Kriteriums der Staatsangehörigkeit bei der Tarifierung in der Motorhaftpflichtversicherung, in: HAVE 1/2007, p. 80 ss.

Bruhlhart, Vincent, La liberté contractuelle: fondement juridique et impérative technique de l'assurance privée, in: HAVE 1/2007 p. 88 ss.

Bucher, Eugen, Nicht «Kontrahierungspflicht» – schon eher Schutz vor Boykott, in: recht 2003, p. 101 ss.

Busche, Jan, Effektive Rechtsdurchsetzung und Sanktionen bei Verletzung richtlinien-determinierter Diskriminierungsverbote, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, Munich 2006, p. 159 ss.

Camprubi, Madeleine, Kontrahierungszwang gemäss BGE 129 III 35: ein Verstoß gegen die Wirtschaftsfreiheit, in: AJP 2004, p. 384 ss.

Emmenegger, Susan, Feministische Kritik des Vertragsrechts, Dissertation, Fribourg 1999.

Freivogel, Elisabeth, Lücken und Tücken in der Anwendung des Gleichstellungsgesetzes, in: AJP 2006, p. 1343 ss.

Göksu, Tarkan, Rassendiskriminierung beim Vertragsabschluss als Persönlichkeitsverletzung, Dissertation, Fribourg 2003.

Hausheer, Heinz/Aebi-Müller, Regina, A., Das Personenrecht des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Berne 2005.

Jaun, Manuel, Diskriminierungsschutz durch Privatrecht – Die Schweiz im Schatten der europäischen Rechtsentwicklung, in: ZBJV 2007 Band 143, p. 457 ss.

Kramer, Ernst A., Berner Kommentar, Bd. VI/1/2/1a, Art. 19 – 22 OR, 3. Edition, Berne 1991.

Kreber, Sebastian, Die arbeitsrechtlichen Diskriminierungsverbote als Regelungsvorbild?, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, Munich 2006, p. 93 ss.

Lachat, David/Stoll, Daniel/Brunner, Andreas, Mietrecht für die Praxis, 5. Edition, Zurich 2002.

Leiblie, Stefan/Schlachter, Monika, Einführung, in: Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, Munich 2006, p. 1 ss.

Naguib, Tarek, Braucht die Schweiz noch ein Gleichbehandlungsgesetz?, in: Plädoyer 5/07, p. 25.

Naguib, Tarek/Caplazi, Alexandra, Der Schutz gegen Rassendiskriminierung in der Arbeitswelt ist noch zu schwach, in: Humanrights.ch / MERS (Hrsg.), Infobulletin humanrights.ch, April 2005, p. 2 s.

Naguib, Tarek, Sind nationalitätsbedingte Unterschiede bei Autoversicherungsprämien diskriminierend und rechtswidrig?, in: HAVE 1/2007, p. 96 ss.

Neuner, Jörg, Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, in: JZ 2003, p. 57 ss.

Neuner, Jörg, Vertragsfreiheit und Gleichbehandlungsgrundsatz, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, Munich 2006, p. 73 ss.

Picker, Eduard, Antidiskriminierung als Zivilrechtsprogramm? in: JZ 2003, p. 540 ss.

Picker, Eduard, Antidiskriminierungsgesetz – Der Anfang vom Ende der Privatautonomie, in: JZ 2002, p. 880 ss.

Pärli, Kurt, Besprechung von Tribunal de Prud'Hommes de l'arrondissement de Lausanne, Arrêt du 10 octobre 2005 (T 304.021563) und Arbeitsgericht Zürich, 2. Abteilung, Geschäft Nr. AN 050401/U 1 vom 13. Januar 2006. Anstellungsdiskriminierung, in: ARV 2006, p. 23 ss.

Ramseyer, Jeanne/Müller, Corina, Bewährt, aber noch zu wenig bekannt. Überblick über die Resultate der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes, in: AJP 2006, p. 1331 ss.

Reich, Norbert, Diskriminierungsverbote im Gemeinschaftsprivatrecht, in: Zugang und Ausschluss als Gegenstand des Privatrechts, Jahrbuch Junge Zivilrechtswissenschaftler 2005, Stuttgart 2006, p. 9 ss.

Rieder, Andreas, Form oder Effekt? Artikel 8 Absatz 2 Bundesverfassung und die ungleichen Auswirkungen staatlichen Handelns, Dissertation, Berne 2002.

Riesenhuber, Karl/Franck, Jens-Uwe, Verbot der Geschlechterdiskriminierung im europäischen Vertragsrecht, in: JZ 2004, p. 529 ss.

Riesenhuber, Karl, Das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft sowie aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, Munich 2006, p. 123 ss.

Samoy, Ilse/Thierry, Yves, Das allgemeine Antidiskriminierungsrecht in Belgien, in: Zugang und Ausschluss als Gegenstand des Privatrechts, Jahrbuch Junger Zivilrechtswissenschaftler 2005, Stuttgart 2006, p. 265 ss.

Schiek, Dagmar, Differenzierte Gerechtigkeit. Diskriminierungsschutz und Vertragsrecht, Baden-Baden 2000.

Schliemann, Harald, Diskreditierung der Freiheit durch Antidiskriminierung, in: NJW 2005 (Editorial).

Schmidt-Kessel, Martin, Fremde Erfahrungen mit zivilrechtlichen Diskriminierungsverboten, in: Leible/Schlachter (Hrsg.), Diskriminierungsschutz durch Privatrecht, Munich 2006, p. 53 ss.

Staub-Moser, Susy, Lohngleichheit und bundesgerichtliche Rechtsprechung, in: AJP 2006, p. 1352 ss.

Tobler, Christa, Die EG-Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf den Zugang zu und die Versorgung mit Waren und Dienstleistungen. Entwicklungsperspektiven für das schweizerische Gleichstellungsrecht, in: AJP 2006, p. 1440 ss.

Wagner, Gerhard/Potsch, Nicolas, Haftung für Diskriminierungsschäden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, in: JZ 2006, p. 1085 ss.

Waldmann, Bernhard, Nationalitätsbedingte Erhöhung der Autoversicherungsprämien – Begutachtung eines Einzelfalls von grundlegender Tragweite, in: HAVE 1/2007, p. 65 ss.

Wolf, Burkhard J., Vertragsfreiheit – das verkannte Verfassungsrecht, in: AJP 2002, p. 8 ss.

3 Lois et dispositions légales

Seuls sont mentionnés ici les articles de loi et les dispositions cités dans le guide. Pour l'énoncé complet des lois citées et d'autres lois, veuillez vous référer aux renvois sur les sites Internet.

Dispositions internationales

Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels (Pacte de l'ONU I)	156
Art. 2	156

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (Pacte de l'ONU II)	
Art. 2	156
Art. 18	156

Convention relative aux droits de l'enfant	156
Art. 28	156
Art. 29	157

Convention internationale sur toutes les formes de discrimination raciale (ICERD)	157
Art. 6 ICERD	157

Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)	157
Art. 8 CEDH	
Droit au respect de la vie privée et familiale	157
Art. 9 CEDH	
Liberté de pensée, de conscience et de religion	157
Art. 14 CEDH	
Interdiction de discrimination	158

Accord sur la libre circulation des personnes Suisse-UE	158
Art. 2	
Non-discrimination	158

Art. 9	
<u>Egalité de traitement</u>	<u>158</u>

Constitution et dispositions du droit administratif

Constitution fédérale (Cst) 159

Art. 5 Cst	
<u>Principes de l'activité de l'Etat régie par le droit</u>	<u>159</u>
Art. 9 Cst	
<u>Protection contre l'arbitraire et protection de la bonne foi</u>	<u>159</u>
Art. 12 Cst	
<u>Droit d'obtenir de l'aide dans des situations de détresse</u>	<u>159</u>
Art. 13 Cst	
<u>Protection de la sphère privée</u>	<u>159</u>
Art. 15 Cst	
<u>Liberté de conscience et de croyance</u>	<u>160</u>
Art. 18 Cst	
<u>Liberté de la langue</u>	<u>160</u>
Art. 19 Cst	
<u>Droit à un enseignement de base</u>	<u>160</u>
Art. 29 Cst	
<u>Garanties générales de procédure</u>	<u>160</u>
Art. 29a Cst	
<u>Garantie de l'accès au juge</u>	<u>160</u>
Art. 62 Cst	
<u>Instruction publique</u>	<u>160</u>

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) 161

Art. 6 LPers	
<u>Droit applicable</u>	<u>161</u>

Art. 14 al. 3 LPers	
<u>Violation des dispositions sur la résiliation</u>	<u>161</u>
Art. 19 al. 3 LPers	
<u>Mesures en cas de résiliation du contrat de travail</u>	<u>161</u>

Loi sur le travail (LTr) 161

Art. 6 al. 1 LTr	
<u>Obligations des patrons et des employeurs</u>	<u>161</u>

Loi sur la formation professionnelle (LFPr) 161

Art. 24 al. 1 LFPr	<u>161</u>
--------------------	------------

Loi sur le Tribunal fédéral (LTF) 161

Art. 82 LTF	
<u>Recours en matière de droit public, principe</u>	<u>161</u>
Art. 101 LTF	
<u>Recours contre un acte normatif</u>	<u>162</u>
Art. 113 LTF	
<u>Recours constitutionnel subsidiaire, principe</u>	<u>162</u>

Loi sur la nationalité (LN) 162

Art. 14 LN	
<u>Aptitude</u>	<u>162</u>
Art. 15 LN	
<u>Conditions de résidence</u>	<u>162</u>
Art. 51 LN	
<u>Recours à l'échelon fédéral</u>	<u>162</u>

Loi sur la protection des données (LPD) 162

Art. 12 LPD	
<u>Atteintes à la personnalité</u>	<u>162</u>

Art. 13 LPD	
<u>Motifs justificatifs</u>	<u>163</u>
Art. 15 Abs. 1 LPD	
<u>Prétentions et procédure</u>	<u>163</u>
Art. 25 LPD	
<u>Prétentions et procédure</u>	<u>163</u>
Art. 26 LPD	
<u>Nomination et statut</u>	<u>164</u>
Art. 27 LPD	
<u>Surveillance des organes fédéraux</u>	<u>164</u>

Loi sur les cartels (LCart) 164

Art. 7 LCart	
<u>Pratiques illicites d'entreprises ayant une position dominante</u>	<u>164</u>
Art. 12 LCart	
<u>Actions découlant d'une entrave à la concurrence</u>	<u>165</u>
Art. 13 LCart	
<u>Exercice des actions en suppression ou en cessation de l'entrave</u>	<u>165</u>
Art. 14 LCart	
<u>For</u>	<u>165</u>
Art. 17 LCart	
<u>Mesures provisionnelles</u>	<u>165</u>

Loi sur la surveillance des prix (LSPR) 166

Art. 12 LSPR	
<u>Principe de la politique de concurrence</u>	<u>166</u>

Loi sur la procédure administrative (PA) 166

Art. 35 PA	
<u>Motifs et indication des voies de recours</u>	<u>166</u>

Ordonnance sur la surveillance des entreprises d'assurance privées (OS) 166

Art. 117 OS	
<u>Comportement abusif</u>	<u>166</u>

Dispositions du droit privé

Code civil suisse (CC) 166

Art. 2 CC	
<u>Bonne foi</u>	<u>166</u>
Art. 27 CC	
<u>Protection de la personnalité contre des engagements excessifs</u>	<u>167</u>
Art. 28 CC	
<u>Protection de la personnalité contre des atteintes</u>	<u>167</u>
Art. 28a CC	
<u>Actions</u>	<u>167</u>
Art. 28g CC	
<u>Droit de réponse</u>	<u>167</u>
Art. 78 al. 3 CC	
<u>Dissolution</u>	<u>167</u>

Code des obligations (CO, Livre cinquième CC) 167

Art. 19 CO	
<u>Objet du contrat</u>	<u>167</u>
Art. 20 CO	
<u>Nullité</u>	<u>167</u>
Art. 21 CO	
<u>Lésion</u>	<u>168</u>
Art. 41 CO	
<u>Conditions de la responsabilité</u>	<u>168</u>

Art. 42 CO		Art 274f CO	
<u>Fixation du dommage</u>	168	<u>En matière judiciaire</u>	170
Art. 45 CO		Art. 321d CO	
<u>Dommages-intérêts en cas de mort</u>	168	<u>Directives générales et instructions à observer</u>	170
Art. 46 CO		Art. 328 CO	
<u>Dommages-intérêts en cas de lésions corporelles</u>	168	<u>Protection de la personnalité du travailleur</u>	171
Art. 49 CO		Art. 328b CO	
<u>Responsabilité en cas d'atteinte à la personnalité</u>	168	<u>Lors du traitement de données personnelles</u>	171
Art. 82 CO		Art. 335 CO	
<u>Epoque de l'exécution dans les contrats bilatéraux</u>	169	<u>Contrat de durée indéterminée</u>	171
Art. 97 CO		Art. 336 CO	
<u>Inexécution</u>	169	<u>Protection contre les congés</u>	171
Art 257f CO			
<u>Diligence et égards envers les voisins</u>	169		
Art. 259a CO			
<u>Obligation du locataire de faire les menus travaux de nettoyage et de réparation</u>	169		
Art. 259e CO			
<u>Dommages-intérêts</u>	169		
Art. 262 CO			
<u>Sous-location</u>	169		
Art. 266g CO			
<u>Congé extraordinaire</u>	170		
Art. 267 al. 1 CO			
<u>Restitution de la chose</u>	170		
Art. 271 CO			
<u>Annulabilité du congé</u>	170		
Art. 273 al. 5 CO			
<u>Procédure: Autorités et délais</u>	170		
Art. 274a CO			
<u>Autorité de conciliation</u>	170		
Art 274e CO			
<u>En matière de conciliation</u>	170		

Dispositions du droit pénal

Code pénal (CP) 172

Art. 112 CP	
<u>Assassinat</u>	172
Art. 122 CP	
<u>Lésions corporelles graves</u>	172
Art. 123 CP	
<u>Lésions corporelles simples</u>	172
Art. 126 CP	
<u>Voies de fait</u>	173
Art. 133 C	
<u>Rixe</u>	173
Art. 134 CP	
<u>Aggression</u>	173
Art. 144 CP	
<u>Dommages à la propriété</u>	173
Art. 173 CP	
<u>Diffamation</u>	173

Art. 174 CP	
<u>Calomnie</u>	174
Art. 177 CP	
<u>Injure</u>	174
Art. 180 CP	
<u>Menaces</u>	174
Art. 181 CP	
<u>Contrainte</u>	175
Art. 221 CP	
<u>Incendie intentionnel</u>	175
Art. 222 CP	
<u>Incendie par négligence</u>	175
Art. 224 CP	
<u>Emploi, avec dessein délictueux, d'explosifs ou de gaz toxiques</u>	175
Art. 261 CP	
<u>Atteinte à la liberté de croyance et des cultes</u>	175
Art. 261 ^{bis} CP	
<u>Discrimination raciale</u>	175
Art. 325 ^{bis} CP	
<u>Inobservation des prescriptions légales sur la protection des locataires d'habitations et de locaux commerciaux</u>	176
Code pénal militaire (CPM) 176	
Art. 116 al. 1 CPM	
<u>Assassinat</u>	176
Art. 121 CPM	
<u>Lésions corporelles graves</u>	176
Art. 122 al. 1 CPM,	
<u>Lésions corporelles simples</u>	177
Art. 128 CPM	
<u>Rixe</u>	177
Art. 134 CPM	
<u>Dommages à la propriété</u>	177

Art. 149 CPM	
<u>Menace</u>	177
Art. 150 CPM	
<u>Contrainte</u>	177
Art. 171c CPM	
<u>Discrimination raciale</u>	177

Dispositions internationales

Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels (Pacte de l'ONU I) (www.admin.ch/ch/f/rs/c0_103_1.html)

Art. 2

2 Chacun des Etats parties au présent Pacte s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, notamment sur les plans économique et technique, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus dans le présent Pacte par tous les moyens appropriés, y compris en particulier l'adoption de mesures législatives.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques (Pacte de l'ONU II) (www.admin.ch/ch/f/rs/c0_103_2.html)

Art. 2

1 Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter et à garantir à tous les individus se trouvant sur leur territoire et relevant de leur compétence les droits reconnus dans le présent Pacte, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Art. 18

- 1 Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix, ainsi que la liberté de manifester sa religion ou sa conviction, individuellement ou en commun, tant en public qu'en privé, par le culte et l'accomplissement des rites, les pratiques et l'enseignement.
- 2 Nul ne subira de contrainte pouvant porter atteinte à sa liberté d'avoir ou d'adopter une religion ou une conviction de son choix.
- 3 La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet que des seules restrictions prévues par la loi et qui sont nécessaires à la protection de la sécurité, de l'ordre et de la santé publique, ou de la morale ou des libertés et droits fondamentaux d'autrui.
- 4 Les Etats parties au présent Pacte s'engagent à respecter la liberté des parents et, le cas échéant, des tuteurs légaux de faire assurer l'éducation religieuse et morale de leurs enfants conformément à leurs propres convictions.

Convention relative aux droits de l'enfant

(www.admin.ch/ch/f/rs/0_107)

Art. 28

- 1 Les Etats parties reconnaissent le droit de l'enfant à l'éducation, [...]

- 2 Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour veiller à ce que la discipline scolaire soit appliquée d'une manière compatible avec la dignité de l'enfant en tant qu'être humain et conformément à la présente Convention. [...]

Art. 29

- 1 Les Etats parties conviennent que l'éducation de l'enfant doit viser à: [...]
- b Inculquer à l'enfant le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et des principes consacrés dans la Charte des Nations Unies;
- c Inculquer à l'enfant le respect de ses parents, de son identité, de sa langue et de ses valeurs culturelles, ainsi que le respect des valeurs nationales du pays dans lequel il vit, du pays duquel il peut être originaire et des civilisations différentes de la sienne;
- d Préparer l'enfant à assumer les responsabilités de la vie dans une société libre, dans un esprit de compréhension, de paix, de tolérance, d'égalité entre les sexes et d'amitié entre tous les peuples et groupes ethniques, nationaux et religieux, et avec les personnes d'origine autochtone;

Convention internationale sur toutes les formes de discrimination raciale (ICERD)

(www.admin.ch/ch/f/rs/c0_104.html)

Art. 6 ICERD

Les Etats parties assureront à toute personne soumise à leur juridiction une protection et une voie de recours effectives,

devant les tribunaux nationaux et autres organismes d'Etat compétents, contre tous actes de discrimination raciale qui, contrairement à la présente Convention, violeraient ses droits individuels et ses libertés fondamentales, ainsi que le droit de demander à ces tribunaux satisfaction ou réparation juste et adéquate pour tout dommage dont elle pourrait être victime par suite d'une telle discrimination.

Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)

(www.admin.ch/ch/f/rs/c0_101.html)

Art. 8 CEDH: Droit au respect de la vie privée et familiale

- 1 Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
- 2 Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Art. 9 CEDH: Liberté de pensée, de conscience et de religion

- 1 Toute personne a droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion; ce droit implique la liberté de changer de religion ou de conviction, ainsi que la

liberté de manifester sa religion ou sa conviction individuellement ou collectivement, en public ou en privé, par le culte, l'enseignement, les pratiques et l'accomplissement des rites.

- 2 La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Art. 14: Interdiction de discrimination

La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

Accord sur la libre circulation des personnes Suisse-UE

(www.admin.ch/ch/f/rs/0_142_112_681/app1.html)

Art. 2 Non-discrimination

Les ressortissants d'une partie contractante qui séjournent légalement sur le territoire d'une autre partie contractante ne sont pas, dans l'application et conformément aux dispositions des annexes I, II et III de cet accord, discriminés en raison de leur nationalité.

Art. 9 Egalité de traitement

- 1 Un travailleur salarié ressortissant d'une partie contractante ne peut, sur le territoire de l'autre partie contractante, être, en raison de sa nationalité, traité différemment des travailleurs nationaux salariés en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail, notamment en matière de rémunération, de licenciement, et de réintégration professionnelle ou de réemploi s'il est tombé au chômage.
- 2 Le travailleur salarié et les membres de sa famille visés à l'art. 3 de la présente annexe y bénéficient des mêmes avantages fiscaux que les travailleurs salariés nationaux et les membres de leur famille.
- 3 Il bénéficie également au même titre et dans les mêmes conditions que les travailleurs nationaux salariés de l'enseignement dans les écoles professionnelles et des centres de réadaptation ou de rééducation.
- 4 Toute clause de convention, collective ou individuelle ou d'autres réglementations collectives portant sur l'accès à l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail et de licenciement, est nulle de plein droit dans la mesure où elle prévoit ou autorise des conditions discriminatoires à l'égard des travailleurs salariés non nationaux ressortissants des parties contractantes.
- 5 Un travailleur salarié ressortissant d'une partie contractante, occupé sur le territoire de l'autre partie contractante, bénéficie de l'égalité de traitement en matière d'affiliation aux organisations syndicales

et d'exercice des droits syndicaux, y compris le droit de vote et l'accès aux postes d'administration ou de direction d'une organisation syndicale; il peut être exclu de la participation à la gestion d'organismes de droit public et de l'exercice d'une fonction de droit public. Il bénéficie, en outre, du droit d'éligibilité aux organes de représentation des travailleurs salariés dans l'entreprise. Ces dispositions ne portent pas atteinte aux législations ou réglementations qui, dans l'Etat d'accueil, accordent des droits plus étendus aux travailleurs salariés en provenance de l'autre partie contractante.

- 6 Sans préjudice des dispositions de l'art. 26 de la présente annexe, un travailleur salarié ressortissant d'une partie contractante, occupé sur le territoire de l'autre partie contractante, bénéficie de tous les droits et de tous les avantages accordés aux travailleurs salariés nationaux en matière de logement, y compris l'accès à la propriété du logement dont il a besoin.

Ce travailleur peut, au même titre que les nationaux, s'inscrire dans la région où il est employé, sur les listes des demandeurs de logements dans les lieux où telles listes sont tenues, et il bénéficie des avantages et priorités qui en découlent.

Sa famille restée dans l'Etat de provenance est considérée, à cette fin, comme résidente de ladite région, dans la mesure où les travailleurs nationaux bénéficient d'une présomption analogue.

Constitution et dispositions du droit administratif

Constitution fédérale (Cst.)

(www.admin.ch/ch/f/rs/c101.html)

Art. 5 Cst.: Principes de l'activité de l'Etat régie par le droit

- 1 Le droit est la base et la limite de l'activité de l'Etat.
- 2 L'activité de l'Etat doit répondre à un intérêt public et être proportionnée au but visé.
- 3 Les organes de l'Etat et les particuliers doivent agir de manière conforme aux règles de la bonne foi.
- 4 La Confédération et les cantons respectent le droit international.

Art. 9 Cst.: Protection contre l'arbitraire et protection de la bonne foi

Toute personne a le droit d'être traitée par les organes de l'Etat sans arbitraire et conformément aux règles de la bonne foi.

Art. 12 Cst.: Droit d'obtenir de l'aide dans des situations de détresse

Quiconque est dans une situation de détresse et n'est pas en mesure de subvenir à son entretien a le droit d'être aidé et assisté et de recevoir les moyens indispensables pour mener une existence conforme à la dignité humaine.

Art. 13 Cst.: Protection de la sphère privée

- 1 Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile, de sa

correspondance et des relations qu'elle établit par la poste et les télécommunications.

- 2 Toute personne a le droit d'être protégée contre l'emploi abusif des données qui la concernent.

Art. 15 Cst.: Liberté de conscience et de croyance

- 1 La liberté de conscience et de croyance est garantie.
- 2 Toute personne a le droit de choisir librement sa religion ainsi que de se forger ses convictions philosophiques et de les professer individuellement ou en communauté.
- 3 Toute personne a le droit d'adhérer à une communauté religieuse ou d'y appartenir et de suivre un enseignement religieux.
- 4 Nul ne peut être contraint d'adhérer à une communauté religieuse ou d'y appartenir, d'accomplir un acte religieux ou de suivre un enseignement religieux.

Art. 18 Cst.: Liberté de la langue

La liberté de la langue est garantie.

Art. 19 Cst.: Droit à un enseignement de base

Le droit à un enseignement de base suffisant et gratuit est garanti.

Art. 29 Cst.: Garanties générales de procédure

- 1 Toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable.

- 2 Les parties ont le droit d'être entendues.
- 3 Toute personne qui ne dispose pas de ressources suffisantes a droit, à moins que sa cause paraisse dépourvue de toute chance de succès, à l'assistance judiciaire gratuite. Elle a en outre droit à l'assistance gratuite d'un défenseur, dans la mesure où la sauvegarde de ses droits le requiert.

Art. 29a Cst.: Garantie de l'accès au juge

Toute personne a droit à ce que sa cause soit jugée par une autorité judiciaire. La Confédération et les cantons peuvent, par la loi, exclure l'accès au juge dans des cas exceptionnels.

Art. 62: Instruction publique

- 1 L'instruction publique est du ressort des cantons.
- 2 Les cantons pourvoient à un enseignement de base suffisant ouvert à tous les enfants. Cet enseignement est obligatoire et placé sous la direction ou la surveillance des autorités publiques. Il est gratuit dans les écoles publiques.
- 3 Les cantons pourvoient à une formation spéciale suffisante pour les enfants et adolescents handicapés, au plus tard jusqu'à leur 20^e anniversaire.
- 4 Si les efforts de coordination n'aboutissent pas à une harmonisation de l'instruction publique concernant la scolarité obligatoire, l'âge de l'entrée à l'école, la durée et les objectifs des niveaux d'enseignement et le passage de l'un à l'autre, ainsi que la reconnaissance des diplômes, la Confédération légifère dans la mesure nécessaire.

- 5 La Confédération règle le début de l'année scolaire.
- 6 Les cantons sont associés à la préparation des actes de la Confédération qui affectent leurs compétences; leur avis revêt un poids particulier.

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

(www.admin.ch/ch/f/rs/c172_220_1.html)

Art. 6 LPers: Droit applicable

- 1 Le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation.
- 2 Si la présente loi et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations s'appliquent par analogie aux rapports de travail.

Art. 14 al. 3 LPers: Violation des dispositions sur la résiliation

- 3 L'employeur réintègre l'employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, lorsque lui-même ou l'autorité de recours a annulé la résiliation, en particulier parce qu'elle:
 - a. était abusive en vertu de l'art. 336 CO.

Art. 19 al. 3 LPers: Mesures en cas de résiliation du contrat de travail

- 3 Si la nullité de la résiliation au sens de l'art. 14, al. 1, est confirmée ou que la résiliation a été annulée en vertu de l'al. 3, let. a, l'employé reçoit une indemnité

lorsqu'aucun emploi ne peut lui être assuré auprès d'un des employeurs visés à l'art. 3 et que cette impossibilité ne lui est pas imputable.

Loi sur le travail (LTr)

(www.admin.ch/ch/f/rs/c822_11.html)

Art. 6 al. 1 LTr: Obligations des patrons et des employeurs

- 1 Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelles des travailleurs.

Loi sur la formation professionnelle (LFPPr)

(www.admin.ch/ch/f/rs/c412_10.html)

Art. 24 al. 1 LFPPr

- 1 Les cantons veillent à assurer la surveillance de la formation professionnelle initiale.

Loi sur le Tribunal fédéral (LTF)

(www.admin.ch/ch/f/rs/c173_110.html)

Art. 82 LTF: Recours en matière de droit public, principe

- Le Tribunal fédéral connaît des recours:
- a. contre les décisions rendues dans des causes de droit public;
 - b. contre les actes normatifs cantonaux.

Art. 101 LTF: Recours contre un acte normatif

Le recours contre un acte normatif doit être déposé devant le Tribunal fédéral dans les 30 jours qui suivent sa publication selon le droit cantonal.

Art. 113 LTF: Recours constitutionnel subsidiaire, principe

Le Tribunal fédéral connaît des recours constitutionnels contre les décisions des autorités cantonales de dernière instance qui ne peuvent faire l'objet d'aucun recours selon les art. 72 à 89.

**Loi sur la nationalité (LN)
(www.admin.ch/ch/f/rs/c141_0.html)****Art. 14 LN: Aptitude**

Avant l'octroi de l'autorisation, on s'assurera de l'aptitude du requérant à la naturalisation. On examinera en particulier si le requérant:

- a. s'est intégré dans la communauté suisse;
- b. s'est accoutumé au mode de vie et aux usages suisses;
- c. se conforme à l'ordre juridique suisse; et,
- d. ne compromet pas la sûreté intérieure ou extérieure de la Suisse.

Art. 15 LN: Conditions de résidence

- 1 L'étranger ne peut demander l'autorisation que s'il a résidé en Suisse pendant douze ans, dont trois au cours des cinq années qui précèdent la requête.
- 2 Dans le calcul des douze ans de résidence, le temps que le requérant a passé en Suisse entre dix et vingt ans révolus compte double.

3 Lorsque les conjoints forment simultanément une demande d'autorisation et que l'un remplit les conditions prévues aux al. 1 ou 2, un séjour de cinq ans, dont l'année qui précède la requête, suffit à l'autre s'il vit en communauté conjugale avec son conjoint depuis trois ans.

4 Les délais prévus à l'al. 3 s'appliquent également au requérant dont le conjoint a déjà été naturalisé à titre individuel.

5 Un séjour de cinq ans, dont l'année qui précède la requête, suffit au partenaire enregistré d'un ressortissant suisse s'il vit avec lui en partenariat enregistré depuis trois ans.

6 Les al. 3 et 4 s'appliquent par analogie aux étrangers liés par un partenariat enregistré.

Art. 51 LN: Recours à l'échelon fédéral

1 Les recours contre les décisions cantonales de dernière instance et contre les décisions des autorités administratives de la Confédération sont régis par les dispositions générales de la procédure fédérale.

2 Les cantons et communes concernés ont également qualité pour recourir.

**Loi sur la protection des données (LPD)
(www.admin.ch/ch/f/rs/c235_1.html)****Art. 12 LPD: Atteintes à la personnalité**

1 Quiconque traite des données personnelles ne doit pas porter une atteinte illicite à la personnalité des personnes concernées.

- 2 Personne n'est en droit notamment de:
 - a. traiter des données personnelles en violation des principes définis aux art. 4, 5, al. 1, et 7, al. 1;

b. traiter des données contre la volonté expresse de la personne concernée sans motifs justificatifs;

c. communiquer à des tiers des données sensibles ou des profils de la personnalité sans motifs justificatifs.

3 En règle générale, il n'y a pas atteinte à la personnalité lorsque la personne concernée a rendu les données accessibles à tout un chacun et ne s'est pas opposée formellement au traitement.

Art. 13 LPD: Motifs justificatifs

1 Une atteinte à la personnalité est illicite à moins d'être justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi.

2 Les intérêts prépondérants de la personne qui traite des données personnelles entrent notamment en considération si:

a. le traitement est en relation directe avec la conclusion ou l'exécution d'un contrat et les données traitées concernent le cocontractant;

b. le traitement s'inscrit dans un rapport de concurrence économique actuel ou futur avec une autre personne, à condition toutefois qu'aucune donnée personnelle traitée ne soit communiquée à des tiers;

c. les données personnelles sont traitées dans le but d'évaluer le crédit d'une autre personne, à condition toutefois qu'elles ne soient ni sensibles ni constitutives de profils de la personnalité et qu'elles ne soient communiquées à des tiers que si ceux-ci en ont besoin pour conclure ou exécuter un contrat avec la personne concernée;

d. les données personnelles sont traitées de manière professionnelle exclusivement en vue d'une publication dans la partie rédactionnelle d'un média à caractère périodique;

e. les données personnelles sont traitées à des fins ne se rapportant pas à des personnes, notamment dans le cadre de la recherche, de la planification ou de la statistique, à condition toutefois que les résultats soient publiés sous une forme ne permettant pas d'identifier les personnes concernées;

f. les données recueillies concernent une personnalité publique, dans la mesure où ces données se réfèrent à son activité publique

Art. 15 al. 1 LPD: Prétentions et procédure

1 Les actions et les mesures provisionnelles concernant la protection de la personnalité sont régies par les art. 28 à 28I du code civil. Le demandeur peut en particulier requérir que le traitement des données, et notamment leur communication à des tiers, soient interdits ou que les données soient rectifiées ou détruites.

Art. 25 LPD: Prétentions et procédure

1 Quiconque a un intérêt légitime peut exiger de l'organe fédéral responsable qu'il:

- a. s'abstienne de procéder à un traitement illicite;
- b. supprime les effets d'un traitement illicite;
- c. constate le caractère illicite du traitement.

2 Si ni l'exactitude ni l'inexactitude d'une donnée personnelle ne peut être prouvée, l'organe fédéral doit ajouter à la donnée la mention de son caractère litigieux.

- 3 Le demandeur peut en particulier demander que l'organe fédéral:
- rectifie les données personnelles, les détruit ou en empêche la communication à des tiers;
 - publie ou communique à des tiers sa décision, notamment celle de rectifier ou de détruire des données personnelles, d'en interdire la communication ou d'en mentionner le caractère litigieux.
- 4 La procédure est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (loi sur la procédure administrative). Toutefois, les exceptions prévues aux art. 2 et 3 de cette loi ne sont pas applicables.

Art. 26 LPD: Nomination et statut

- Le préposé est nommé par le Conseil fédéral.
- Il s'acquitte de ses tâches de manière autonome et est rattaché administrativement à la Chancellerie fédérale.
- Il dispose d'un secrétariat permanent et de son propre budget.

Art. 27 LPD: Surveillance des organes fédéraux

- Le préposé surveille l'application par les organes fédéraux de la présente loi et des autres dispositions fédérales relatives à la protection des données. Aucune surveillance ne peut être exercée sur le Conseil fédéral.
- Le préposé établit les faits d'office ou à la demande de tiers.

- Aux fins d'établir les faits, il peut exiger la production de pièces, demander des renseignements et se faire présenter des traitements. Les organes fédéraux sont tenus de collaborer à l'établissement des faits. Le droit de refuser de témoigner au sens prévu à l'art. 16 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative s'applique par analogie.
- S'il apparaît que des prescriptions sur la protection des données ont été violées, le préposé recommande à l'organe fédéral responsable de modifier ou de cesser le traitement. Il informe le département compétent ou la Chancellerie fédérale de sa recommandation.
- Si une recommandation est rejetée ou n'est pas suivie, il peut porter l'affaire pour décision auprès du département ou de la Chancellerie fédérale. La décision sera communiquée aux personnes concernées.
- Le préposé a qualité pour recourir contre la décision visée à l'al. 5 et contre celle de l'autorité de recours.

Loi sur les cartels (LCart) (www.admin.ch/ch/f/rs/c251.html)

Art. 7 LCart: Pratiques illicites d'entreprises ayant une position dominante

- Les pratiques d'entreprises ayant une position dominante sont réputées illicites lorsque celles-ci abusent de leur position et entravent ainsi l'accès d'autres entreprises à la concurrence ou son exercice, ou désavantagent les partenaires commerciaux.
- Sont en particulier réputés illicites:
 - le refus d'entretenir des relations commer-

- ciales (p. ex. refus de livrer ou d'acheter des marchandises);
- la discrimination de partenaires commerciaux en matière de prix ou d'autres conditions commerciales;
- le fait d'imposer des prix ou d'autres conditions commerciales inéquitables;
- la sous-enchère en matière de prix ou d'autres conditions commerciales, dirigée contre un concurrent déterminé;
- la limitation de la production, des débouchés ou du développement technique;
- le fait de subordonner la conclusion de contrats à la condition que les partenaires acceptent ou fournissent des prestations supplémentaires.

Art. 12 LCart: Actions découlant d'une entrave à la concurrence

- La personne qu'une restriction illicite à la concurrence entrave dans l'accès à la concurrence ou l'exercice de celle-ci, peut demander:
 - la suppression ou la cessation de l'entrave;
 - la réparation du dommage et du tort moral conformément au code des obligations;
 - la remise du gain réalisé indûment selon les dispositions sur la gestion d'affaires.
- Constituent en particulier une entrave à la concurrence le refus de traiter des affaires ou l'adoption de mesures discriminatoires.
- Les actions prévues à l'al. 1 peuvent aussi être intentées par la personne qui, en raison d'une restriction licite à la concurrence, subit une entrave plus grave que ne l'exigerait l'application de ladite restriction.

Art. 13 LCart: Exercice des actions en suppression ou en cessation de l'entrave

- Afin d'assurer la suppression ou la cessation de l'entrave à la concurrence, le juge, à la requête du demandeur, peut notamment décider que:
- des contrats sont nuls en tout ou en partie;
 - celui qui est à l'origine de l'entrave à la concurrence doit conclure avec celui qui a subi des contrats conformes au marché et aux conditions usuelles de la branche.

Art. 14 LCart: For

- Les cantons désignent pour leur territoire un tribunal chargé de connaître en instance cantonale unique des actions intentées pour restriction à la concurrence. Ce tribunal connaît également d'autres actions civiles lorsqu'elles sont intentées en même temps que l'action pour restriction à la concurrence et qu'elles lui sont connexes.

Art. 17 LCart: Mesures provisionnelles

- Afin d'assurer l'exercice des prétentions découlant d'une restriction à la concurrence, le juge peut ordonner des mesures provisionnelles à la requête d'une partie.
- Les art. 28c à 28f du code civil suisse s'appliquent par analogie aux mesures provisionnelles.

Loi sur la surveillance des prix (LSPr)
(http://www.admin.ch/ch/f/rs/c942_20.html)

Art. 12 LSPr: Principe de la politique de concurrence

- 1 Il n'y a abus de prix, au sens de la présente loi, que si, sur le marché en question, le niveau des prix n'est pas la conséquence d'une concurrence efficace.
- 2 Il y a concurrence efficace, en particulier, lorsque d'autres sources d'approvisionnement s'offrent aux acheteurs, cela à des prix comparables et sans qu'il en résulte pour eux des efforts considérables.

Loi sur la procédure administrative (PA)
(www.admin.ch/ch/f/rs/172_021/index.html)

Art. 35 PA: Motifs et indication des voies de recours

- 1 Même si l'autorité les notifie sous forme de lettre, les décisions écrites sont désignées comme telles, motivées, et indiquent les voies de droit.
- 2 L'indication des voies de droit mentionne le moyen de droit ordinaire qui est ouvert, l'autorité à laquelle il doit être adressé et le délai pour l'utiliser.
- 3 L'autorité peut renoncer à motiver la décision et à indiquer les moyens de droit, si elle fait entièrement droit aux conclusions des parties et si aucune partie ne réclame une motivation.

Ordonnance sur la surveillance des entreprises d'assurance privées (OS)
(www.admin.ch/ch/f/rs/c961_011.html)

Art. 117 OS: Comportement abusif

- 1 Constituent des abus au sens de l'art. 46, al. 1, let. f, LSA les préjudices portés aux personnes assurées ou aux ayants droit, lorsqu'ils se sont produits à plusieurs reprises ou sont de nature à se reproduire, ou qu'ils pourraient toucher un grand nombre de personnes, notamment:
 - a. un comportement de l'entreprise d'assurance ou de l'intermédiaire qui est de nature à porter un préjudice important à l'assuré ou à l'ayant droit;
 - b. l'utilisation de dispositions contractuelles violant des normes impératives de la loi sur le contrat d'assurance ou des normes impératives d'autres actes législatifs applicables au contrat;
 - c. l'utilisation de dispositions contractuelles qui prévoient une répartition des droits et des obligations s'écartant fortement de la nature du contrat.
- 2 Constitue également un abus le préjudice porté à une personne assurée ou à un ayant droit par une inégalité de traitement importante et juridiquement ou actuariellement injustifiable.

Dispositions du droit privé

Code civil suisse (CC)
(www.admin.ch/ch/f/rs/c210.html)

Art. 2 CC: Bonne foi

- 1 Chacun est tenu d'exercer ses droits et d'exécuter ses obligations selon les règles de la bonne foi.
- 2 L'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi.

Art. 27 CC: Protection de la personnalité contre des engagements excessifs

- 1 Nul ne peut, même partiellement, renoncer à la jouissance ou à l'exercice des droits civils.
- 2 Nul ne peut aliéner sa liberté, ni s'en interdire l'usage dans une mesure contraire aux lois ou aux mœurs.

Art. 28 CC: Protection de la personnalité contre des atteintes

- 1 Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité peut agir en justice pour sa protection contre toute personne qui y participe.
- 2 Une atteinte est illicite, à moins qu'elle ne soit justifiée par le consentement de la victime, par un intérêt prépondérant privé ou public, ou par la loi.

Art. 28a CC: Actions

- 1 Le demandeur peut requérir le juge:
 - a. d'interdire une atteinte illicite si elle est imminente;
 - b. de la faire cesser si elle dure encore;
 - c. d'en constater le caractère illicite, si le trouble qu'elle a créé subsiste
- 2 Il peut en particulier demander qu'une rectification ou que le jugement soit communiqué à des tiers ou publié.
- 3 Sont réservées les actions en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, ainsi que la remise du gain selon les dispositions sur la gestion d'affaires.

Art. 28g CC: Droit de réponse

- 1 Celui qui est directement touché dans sa personnalité par la présentation que font

des médias à caractère périodique, notamment la presse, la radio et la télévision, de faits qui le concernent, a le droit de répondre.

- 2 Il n'y a pas de droit de réponse en cas de reproduction fidèle des débats publics d'une autorité auxquels la personne touchée a participé.

Art. 78 al. 3 CC: Dissolution

La dissolution est prononcée par le juge, à la demande de l'autorité compétente ou d'un intéressé, lorsque le but de l'association est illicite ou contraire aux mœurs.

Code des obligations (CO, Livre cinquième CC)
(www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html)

Art. 19 CO: Objet du contrat

- 1 L'objet d'un contrat peut être librement déterminé, dans les limites de la loi.
- 2 La loi n'exclut les conventions des parties que lorsqu'elle édicte une règle de droit strict, ou lorsqu'une dérogation à son texte serait contraire aux mœurs, à l'ordre public ou aux droits attachés à la personnalité.

Art. 20 CO: Nullité

- 1 Le contrat est nul s'il a pour objet une chose impossible, illicite ou contraire aux mœurs.
- 2 Si le contrat n'est vicié que dans certaines de ses clauses, ces clauses sont seules frappées de nullité, à moins qu'il n'y ait lieu d'admettre que le contrat n'aurait pas été conclu sans elles.

Art. 21 CO: Lésion

- 1 En cas de disproportion évidente entre la prestation promise par l'une des parties et la contre-prestation de l'autre, la partie lésée peut, dans le délai d'un an, déclarer qu'elle résilie le contrat et répéter ce qu'elle a payé, si la lésion a été déterminée par l'exploitation de sa gêne, de sa légèreté ou de son inexpérience.
- 2 Le délai d'un an court dès la conclusion du contrat.

Art. 41 CO: Conditions de la responsabilité

- 1 Celui qui cause, d'une manière illicite, un dommage à autrui, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est tenu de le réparer.
- 2 Celui qui cause intentionnellement un dommage à autrui par des faits contraires aux mœurs est également tenu de le réparer.

Art. 42 CO: Fixation du dommage

- 1 La preuve du dommage incombe au demandeur.
- 2 Lorsque le montant exact du dommage ne peut être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée.
- 3 Les frais de traitement pour les animaux qui vivent en milieu domestique et ne sont pas gardés dans un but patrimonial ou de gain font l'objet d'un remboursement approprié, même s'ils sont supérieurs à la valeur de l'animal.

Art. 45 CO: Dommage-intérêts en cas de mort

- 1 En cas de mort d'homme, les dommages-intérêts comprennent les frais, notamment ceux d'inhumation.
- 2 Si la mort n'est pas survenue immédiatement, ils comprennent en particulier les frais de traitement, ainsi que le préjudice dérivant de l'incapacité de travail.
- 3 Lorsque, par suite de la mort, d'autres personnes ont été privées de leur soutien, il y a également lieu de les indemniser de cette perte.

Art. 46 CO: Dommages-intérêts en cas de lésions corporelles

- 1 En cas de lésions corporelles, la partie qui en est victime a droit au remboursement des frais et aux dommages-intérêts qui résultent de son incapacité de travail totale ou partielle, ainsi que de l'atteinte portée à son avenir économique.
- 2 S'il n'est pas possible, lors du jugement, de déterminer avec une certitude suffisante les suites des lésions corporelles, le juge a le droit de réserver une révision du jugement pendant un délai de deux ans au plus à compter du jour où il a prononcé.

Art. 49 CO: Responsabilité en cas d'atteinte à la personnalité

- 1 Celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement.
- 2 Le juge peut substituer ou ajouter à l'allocation de cette indemnité un autre mode de réparation.

Art. 82 CO: Epoque de l'exécution dans les contrats bilatéraux

Celui qui poursuit l'exécution d'un contrat bilatéral doit avoir exécuté ou offrir d'exécuter sa propre obligation, à moins qu'il ne soit au bénéfice d'un terme d'après les clauses ou la nature du contrat.

Art. 97 CO: Inexécution

- 1 Lorsque le créancier ne peut obtenir l'exécution de l'obligation ou ne peut l'obtenir qu'imparfaitement, le débiteur est tenu de réparer le dommage en résultant, à moins qu'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable.
- 2 La procédure d'exécution est réglée par la loi fédérale du 11 avril 1889 sur la poursuite pour dettes et la faillite, ainsi que par le droit fédéral et cantonal sur la matière.

Art. 257f CO: Diligence et égards envers les voisins

- 1 Le locataire est tenu d'user de la chose avec le soin nécessaire.
- 2 S'il s'agit d'un immeuble, il est tenu d'avoir pour les personnes habitant la maison et les voisins les égards qui leur sont dus.
- 3 Lorsque le maintien du bail est devenu insupportable pour le bailleur ou les personnes habitant la maison parce que le locataire, nonobstant une protestation écrite du bailleur, persiste à enfreindre son devoir de diligence ou à manquer d'égards envers les voisins, le bailleur peut résilier le contrat avec effet immédiat; les baux d'habitations et de locaux commerciaux peuvent être résiliés moyennant un délai de congé mini-

mum de 30 jours pour la fin d'un mois.

- 4 Les baux d'habitations et de locaux commerciaux peuvent toutefois être résiliés avec effet immédiat, si le locataire cause volontairement un préjudice grave à la chose.

Art. 259a CO: Obligation du locataire de faire les menus travaux de nettoyage et de réparation

- 1 Lorsque apparaissent des défauts de la chose qui ne sont pas imputables au locataire et auxquels il n'est pas tenu de remédier à ses frais ou lorsque le locataire est empêché d'user de la chose conformément au contrat, il peut exiger du bailleur:
 - a. la remise en état de la chose;
 - b. une réduction proportionnelle du loyer;
 - c. des dommages-intérêts;
 - d. la prise en charge du procès contre un tiers.

Art. 259e CO: Dommager-intérêts

Si, en raison du défaut, le locataire a subi un dommage, le bailleur lui doit des dommages-intérêts s'il ne prouve qu'aucune faute ne lui est imputable.

Art. 262 CO: Sous-location

- 1 Le locataire peut sous-louer tout ou partie de la chose avec le consentement du bailleur.
- 2 Le bailleur ne peut refuser son consentement que:
 - a. si le locataire refuse de lui communiquer les conditions de la sous-location;
 - b. si les conditions de la sous-location, comparées à celles du contrat de bail principal, sont abusives;

- c. si la sous-location présente pour le bailleur des inconvénients majeurs.
- 3 Le locataire est garant envers le bailleur que le sous-locataire n'emploiera la chose qu'à l'usage autorisé par le bail principal. Le bailleur peut s'adresser directement au sous-locataire à l'effet de l'y obliger.

Art. 266g CO: Congé extraordinaire

- 1 Si, pour de justes motifs, l'exécution du contrat devient intolérable pour une partie, celle-ci peut résilier le bail à n'importe quel moment, en observant le délai de congé légal.
- 2 Le juge statue sur les conséquences pécuniaires du congé anticipé, en tenant compte de toutes les circonstances.

Art. 267 al. 1. CO: Restitution de la chose

- 1 A la fin du Bail, le locataire doit restituer la chose dans l'état qui résulte d'un usage conforme au contrat.

Art. 271 CO: Annulabilité du congé

- 1 Le congé est annulable lorsqu'il contrevient aux règles de la bonne foi.
- 2 Le congé doit être motivé si l'autre partie le demande.

Art. 273 al. 5 CO: Procédure: Autorités et délais

- 5 La partie qui succombe peut saisir le juge dans les 30 jours, à défaut de quoi la décision de l'autorité de conciliation devient définitive.

Art. 274a CO: Autorité de conciliation

- 1 Les cantons instituent les autorités cantona-

les, régionales ou communales de conciliation qui sont chargées, dans toute question relative aux baux de choses immobilières:

- a. de conseiller les parties;

Art 274e CO: En matière de conciliation

- 1 L'autorité de conciliation s'efforce d'amener les parties à un accord. L'accord vaut transaction judiciaire.
- 2 Si aucun accord n'est trouvé, l'autorité de conciliation statue dans les cas où la loi le prévoit; dans les autres cas, elle constate l'échec de la tentative de conciliation.
- 3 Lorsque l'autorité de conciliation rejette une requête en annulabilité du congé introduite par le locataire, elle examine d'office si le bail peut être prolongé.

Art 274f CO: En matière judiciaire

- 1 La décision de l'autorité de conciliation devient définitive si la partie qui a succombé ne saisit pas le juge dans les 30 jours; si l'autorité a constaté l'échec de la tentative de conciliation, la partie qui persiste dans sa demande doit saisir le juge dans les 30 jours.
- 2 Le juge tranche aussi les questions préjudicielles de droit civil et peut ordonner des mesures provisionnelles pour la durée de la procédure.
- 3 L'art. 274e, al. 3, est applicable par analogie.

Art. 321d CO: Directives générales et instructions à observer

- 1 L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploi-

tation ou de son ménage et leur donner des instructions particulières.

- 2 Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données.

Art. 328 CO: Protection de la personnalité du travailleur

- 1 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.
- 2 Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Art. 328b CO: Lors du traitement de données personnelles

L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables.

Art. 335 CO: Contrat de durée indéterminée

- 1 Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.
- 2 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 336 CO: Protection contre les congés

- 1 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:
- a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- c. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
- d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e. parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.
- 2 Est également abusif le congé donné par l'employeur:

- a. en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
 - b. pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
 - c. sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
- 3 Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

Dispositions du droit pénal

Code pénal (CP)

(www.admin.ch/ch/f/rs/c311_0.html)

Art. 112 CP: Assassinat

Si le délinquant a tué avec une absence particulière de scrupules, notamment si son mobile, son but ou sa façon d'agir est particulièrement odieux, il sera puni d'une peine privative de liberté à vie ou d'une peine privative de liberté de dix ans au moins.

Art. 122 CP: Lésions corporelles graves

Celui qui, intentionnellement, aura blessé une personne de façon à mettre sa vie en danger,

celui qui, intentionnellement, aura mutilé le corps d'une personne, un de ses membres ou un de ses organes importants ou causé à une personne une incapacité de travail, une infirmité ou une maladie mentale permanentes, ou aura défiguré une personne d'une façon grave et permanente, celui qui, intentionnellement, aura fait subir à une personne toute autre atteinte grave à l'intégrité corporelle ou à la santé physique ou mentale, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au moins.

Art. 123 CP: Lésions corporelles simples

- 1 Celui qui, intentionnellement, aura fait subir à une personne une autre atteinte à l'intégrité corporelle ou à la santé sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire. Dans les cas de peu de gravité, le juge pourra atténuer la peine (art. 48a).
- 2 La peine sera une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire et la poursuite aura lieu d'office, si le délinquant a fait usage du poison, d'une arme ou d'un objet dangereux, s'il s'en est pris à une personne hors d'état de se défendre ou à une personne, notamment à un enfant, dont il avait la garde ou sur laquelle il avait le devoir de veiller, si l'auteur est le conjoint de la victime et que l'atteinte a été commise durant le mariage ou dans l'année qui a suivi le divorce, si l'auteur est le partenaire enregistré de la victime et que l'atteinte a été commise du-

rant le partenariat enregistré ou dans l'année qui a suivi sa dissolution judiciaire, si l'auteur est le partenaire hétérosexuel ou homosexuel de la victime pour autant qu'ils fassent ménage commun pour une durée indéterminée et que l'atteinte ait été commise durant cette période ou dans l'année qui a suivi la séparation.

Art. 126 CP: Voies de fait

- 1 Celui qui se sera livré sur une personne à des voies de fait qui n'auront causé ni lésion corporelle ni atteinte à la santé sera, sur plainte, puni d'une amende.
- 2 La poursuite aura lieu d'office si l'auteur a agi à répétition reprises:
 - a. contre une personne, notamment un enfant, dont il avait la garde ou sur laquelle il avait le devoir de veiller;
 - b. contre son conjoint durant le mariage ou dans l'année qui a suivi le divorce; ou
 - b^{bis} contre son partenaire durant le partenariat enregistré ou dans l'année qui a suivi sa dissolution judiciaire; ou
 - c. contre son partenaire hétérosexuel ou homosexuel pour autant qu'ils fassent ménage commun pour une durée indéterminée et que les atteintes aient été commises durant cette période ou dans l'année qui a suivi la séparation.

Art. 133 CP: Rixe

- 1 Celui qui aura pris part à une rixe ayant entraîné la mort d'une personne ou une lésion corporelle sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

- 2 N'est pas punissable celui qui se sera borné à repousser une attaque, à défendre autrui ou à séparer les combattants.

Art. 134 CP: Aggression

Celui qui aura participé à une agression dirigée contre une ou plusieurs personnes au cours de laquelle l'une d'entre elles ou un tiers aura trouvé la mort ou subi une lésion corporelle sera puni d'une peine privative de liberté de cinq ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Art. 144 CP: Dommages à la propriété

- 1 Celui qui aura endommagé, détruit ou mis hors d'usage une chose appartenant à autrui ou frappée d'un droit d'usage ou d'usufruit au bénéfice d'autrui sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
- 2 Si l'auteur a commis le dommage à la propriété à l'occasion d'un attroupement formé en public, la poursuite aura lieu d'office.
- 3 Si l'auteur a causé un dommage considérable, le juge pourra prononcer une peine privative de liberté de un à cinq ans. La poursuite aura lieu d'office.

Art. 173 CP: Diffamation

- 1 Celui qui, en s'adressant à un tiers, aura accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé une telle accusation ou un tel soupçon, sera, sur plainte, puni d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au plus.

- 2 L'inculpé n'encourra aucune peine s'il prouve que les allégations qu'il a articulées ou propagées sont conformes à la vérité ou qu'il avait des raisons sérieuses de les tenir de bonne foi pour vraies.
- 3 L'inculpé ne sera pas admis à faire ces preuves et il sera punissable si ses allégations ont été articulées ou propagées sans égard à l'intérêt public ou sans autre motif suffisant, principalement dans le dessein de dire du mal d'autrui, notamment lorsqu'elles sont trait à la vie privée ou à la vie de famille.
- 4 Si l'auteur reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine ou exempter le délinquant de toute peine.
- 5 Si l'inculpé n'a pas fait la preuve de la vérité de ses allégations ou si elles étaient contraires à la vérité ou si l'inculpé les a rétractées, le juge le constatera dans le jugement ou dans un autre acte écrit.

Art. 174 CP: Calomnie

- 1 Celui qui, connaissant la fausseté de ses allégations, aura, en s'adressant à un tiers, accusé une personne ou jeté sur elle le soupçon de tenir une conduite contraire à l'honneur, ou de tout autre fait propre à porter atteinte à sa considération, celui qui aura propagé de telles accusations ou de tels soupçons, alors qu'il en connaissait l'inanité, sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
- 2 La peine sera une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire de 30 jours-amende au moins si le calomniateur a, de propos délibéré, cherché à nuire à la réputation de sa victime.

- 3 Si, devant le juge, le délinquant reconnaît la fausseté de ses allégations et les rétracte, le juge pourra atténuer la peine. Le juge donnera acte de cette rétractation à l'offensé.

Art. 177 CP: Injure

- 1 Celui qui, de toute autre manière, aura, par la parole, l'écriture, l'image, le geste ou par des voies de fait, attaqué autrui dans son honneur sera, sur plainte, puni d'une peine pécuniaire de 90 jours-amende au plus.
- 2 Le juge pourra exempter le délinquant de toute peine si l'injurié a directement provoqué l'injure par une conduite répréhensible.
- 3 Si l'injurié a riposté immédiatement par une injure ou par des voies de fait, le juge pourra exempter de toute peine les deux délinquants ou l'un d'eux.

Art. 180 CP: Menaces

- 1 Celui qui, par une menace grave, aura alarmé ou effrayé une personne sera, sur plainte, puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
- 2 La poursuite aura lieu d'office:
 - a. si l'auteur est le conjoint de la victime et que la menace a été commise durant le mariage ou dans l'année qui a suivi le divorce;
 - a^{bis}. si l'auteur est le partenaire de la victime et que la menace a été commise durant le partenariat enregistré ou dans l'année qui a suivi sa dissolution judiciaire;
 - b. si l'auteur est le partenaire hétérosexuel ou homosexuel de la victime pour autant qu'ils

fassent ménage commun pour une durée indéterminée et que la menace ait été commise durant cette période ou dans l'année qui a suivi la séparation.

Art. 181 CP: Contrainte

Celui qui, en usant de violence envers une personne ou en la menaçant d'un dommage sérieux, ou en l'entravant de quelque autre manière dans sa liberté d'action, l'aura obligée à faire, à ne pas faire ou à laisser faire un acte sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Art. 221 CP: Incendie intentionnel

- 1 Celui qui, intentionnellement, aura causé un incendie et aura ainsi porté préjudice à autrui ou fait naître un danger collectif sera puni d'une peine privative de liberté d'un an au moins.
- 2 La peine sera une peine privative de liberté de trois ans au moins si le délinquant a sciemment mis en danger la vie ou l'intégrité corporelle des personnes.
- 3 Le juge pourra prononcer une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire si le dommage est de peu d'importance.

Art. 222 CP: Incendie par négligence

- 1 Celui qui, par négligence, aura causé un incendie et aura ainsi porté préjudice à autrui ou fait naître un danger collectif sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
- 2 La peine sera une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire de 30 jours-amende au moins si le délinquant a mis en danger la vie ou l'intégrité corporelle des personnes, par négligence, le délinquant a mis en danger la vie ou l'intégrité corporelle des personnes.

Art. 224 CP: Emploi, avec dessein délictueux, d'explosifs ou de gaz toxiques

- 1 Celui qui, intentionnellement et dans un dessein délictueux, aura, au moyen d'explosifs ou de gaz toxiques, exposé à un danger la vie ou l'intégrité corporelle des personnes, ou la propriété d'autrui, sera puni d'une peine privative de liberté d'un an au moins.
- 2 Le juge pourra prononcer une peine privative de liberté de trois ans au plus ou une peine pécuniaire si le délinquant n'a exposé que la propriété à un danger de peu d'importance.

Art. 261 CP: Atteinte à la liberté de croyance et des cultes

Celui qui, publiquement et de façon vile, aura offensé ou bafoué les convictions d'autrui en matière de croyance, en particulier de croyance en Dieu, ou aura profané les objets de la vénération religieuse, celui qui aura méchamment empêché de célébrer ou troublé ou publiquement bafoué un acte cultuel garanti par la Constitution, celui qui, méchamment, aura profané un lieu ou un objet destiné à un culte ou à un acte cultuel garantis par la Constitution, sera puni d'une amende pécuniaire de 180 jours-amende au plus.

Art. 261^{bis} CP: Discrimination raciale

Celui qui, publiquement, aura incité à la haine ou à la discrimination envers une per-

sonne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse;

celui qui, publiquement, aura propagé une idéologie visant à rabaisser ou à dénigrer de façon systématique les membres d'une race, d'une ethnie ou d'une religion;

celui qui, dans le même dessein, aura organisé ou encouragé des actions de propagande ou y aura pris part;

celui qui aura publiquement, par la parole, l'écriture, l'image, le geste, par des voies de fait ou de toute autre manière, abaissé ou discriminé d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine une personne ou un groupe de personnes en raison de leur race, de leur appartenance ethnique ou de leur religion ou qui, pour la même raison, niera, minimisera grossièrement ou cherchera à justifier un génocide ou d'autres crimes contre l'humanité;

celui qui aura refusé à une personne ou à un groupe de personnes, en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse, une prestation destinée à l'usage public, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Art. 325^{bis} CP: Inobservation des prescriptions légales sur la protection des locataires d'habitations et de locaux commerciaux

Celui qui, en menaçant le locataire de désavantages tels que la résiliation du bail, l'aura empêché ou aura tenté de l'empêcher de contester le montant du loyer ou d'autres prétentions du bailleur,

celui qui aura dénoncé le bail parce que le locataire sauvegarde ou se propose de sauvegarder des droits que lui confère le code des obligations,

celui qui, de manière illicite, aura appliqué ou tenté d'appliquer un loyer ou aura fait valoir ou tenté de faire valoir d'autres prétentions à la suite de l'échec de la tentative de conciliation ou à la suite d'une décision judiciaire, sera, sur plainte du locataire, puni d'une amende.

**Code pénal militaire (CPM)
(www.admin.ch/ch/f/rs/c321_0html)**

Art. 116 al. 1 CPM: Assassinat

Si le délinquant a tué avec une absence particulière de scrupules, notamment si son mobile, son but ou sa façon d'agir est particulièrement odieux, il sera puni d'une peine privative de liberté à vie ou d'une peine privative de liberté pour dix ans au moins.

Art. 121 CPM: Lésions corporelles graves

Celui qui, intentionnellement, aura blessé une personne de façon à mettre sa vie en danger, celui qui, intentionnellement, aura mutilé le corps d'une personne, un de ses membres ou un de ses organes importants, ou rendu ce membre ou cet organe impropre à sa fonction, causé à une personne une incapacité de travail, une infirmité ou une maladie mentale permanentes, ou défiguré une personne d'une façon grave et permanente, celui qui, intentionnellement, aura fait subir à une personne toute autre atteinte

grave à l'intégrité corporelle ou à la santé physique ou morale, sera puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus ou d'une peine pécuniaire de 180 jours-amende au moins.

Art. 122 al. 1 CPM : Lésions corporelles simples

1 Celui qui, intentionnellement, aura fait subir à une personne une autre atteinte à l'intégrité corporelle ou à la santé, ou se sera livré à des voies de fait sur une personne, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire. L'infraction sera punie disciplinairement si elle est de peu de gravité.

Art. 128 CPM: Rixe

1 Celui qui aura pris part à une rixe ayant entraîné la mort d'une personne ou une lésion corporelle sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
2 N'est pas punissable celui qui se sera borné à repousser une attaque, à défendre autrui ou à séparer les combattants.
3 L'infraction sera punie disciplinairement si elle est de peu de gravité.

Art. 134 CPM: Dommages à la propriété

1 Celui qui aura endommagé, détruit ou mis hors d'usage une chose appartenant à autrui ou frappée d'un droit d'usage ou d'usufruit au bénéfice d'autrui sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

2 L'infraction sera punie disciplinairement si elle est de peu de gravité.

3 La peine sera une peine privative de liberté de un an au moins si le délinquant a causé un dommage considérable ou si, en temps de guerre, il a par méchanceté ou par caprice saccagé la propriété d'autrui.

Art. 149 CPM: Menace

1 Celui qui, par une menace grave, aura alarmé ou effrayé une personne, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
2 L'infraction sera punie disciplinairement si elle est de peu de gravité.

Art. 150 CPM: Contrainte

1 Celui qui, en usant de violence envers une personne ou en la menaçant d'un dommage sérieux, ou en l'entravant de quelque autre manière dans sa liberté d'action, l'aura obligée à faire, à ne pas faire ou à laisser faire un acte sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.
2 L'infraction sera punie disciplinairement si elle est de peu de gravité.

Art. 171c CPM: Discrimination raciale

1 Celui qui publiquement, aura incité à la haine ou à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse, celui qui, publiquement, aura propagé une idéologie visant à rabaisser ou à dénigrer de façon systématique les membres

d'une race, d'une ethnie ou d'une religion, celui qui dans le même dessein, aura organisé ou encouragé des actions de propagande ou y aura pris part, celui qui aura publiquement, par la parole, l'écriture, l'image, le geste, par des voies de fait ou de toute autre manière, abaissé ou discriminé d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine une personne ou un groupe de personnes en raison de leur race, de leur appartenance ethnique ou de leur religion ou qui, pour la même raison, niera, minimisera grossièrement ou cherchera à justifier un génocide ou d'autres crimes contre l'humanité, celui qui aura refusé à une personne ou à un groupe de personnes, en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse, une prestation destinée à l'usage public,

sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

2 L'infraction sera punie disciplinairement si elle est de peu de gravité.

4 Arrêts et jugements

Vous trouverez, ci-après, une sélection d'arrêts du Tribunal fédéral suisse (www.bger.ch) relatifs à la norme pénale contre le racisme (art. 261^{bis} CP) et deux arrêts cantonaux portant sur la discrimination à l'embauche:

ATF 123 IV 202 Antisémitisme, incitation publique à la haine et à la discrimination.

ATF 124 IV 121 Discrimination raciale orale et par écrit, confiscation de revues et de CD à contenu raciste.

ATF 128 IV 218 Discrimination raciale du fait de l'appartenance religieuse.

ATF 129 IV 95 Négation du génocide arménien.

ATF 129 I 217 Naturalisation, violation de l'interdiction de discrimination et du droit à une décision motivée.

ATF 129 I 232 Nullité d'une initiative visant à soumettre au vote populaire par les urnes les demandes de naturalisation, violation du droit à une décision motivée.

ATF 130 IV 111 Caractère public de l'acte dans le cas de discrimination raciale.

ATF 130 I 140 Réglementation sur l'octroi du droit de cité communal.

ATF 131 IV 23 Discrimination raciale dans des textes publiquement accessibles.

ATF 134 I 49 Caractère discriminatoire d'un refus de naturalisation fondé sur le port du voile.

ATF 134 I 56 Caractère discriminatoire d'un refus de naturalisation fondé sur le port du voile et une connaissance insuffisante de la langue.

Deux arrêts cantonaux portant sur la discrimination à l'embauche:

T 304.021563, Arrêt du 10 octobre 2005, Tribunal de Prud' Hommes de l'arrondissement de Lausanne.

AN 050401/U 1 du 13 janvier 2006, Tribunal de Prud'Homme, 2e chambre, Zurich.

Par ailleurs, la Commission fédérale contre le racisme recense au fur et à mesure de leur publication les cas juridiques relatifs à la norme pénale contre le racisme, l'art. 261^{bis} CP (www.ekr.admin.ch > Recueil de cas juridiques). Les arrêts sont répertoriés par année, par canton et par genre d'infraction. Vous pouvez faire votre recherche à l'aide d'un masque par mot clé portant sur le contexte social ou par notion juridique.