

Incidents racistes traités dans le cadre de consultations

Janvier – Décembre 2013




Résultat des données du système de documentation et de monitoring DoSyRa

Réseau de consultations pour les victimes du racisme – Mise en réseau et transfert de connaissances

Une collaboration entre :



 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra


Commission fédérale contre le racisme CFR

Impressum

- Editeurs : humanrights.ch
Commission fédérale contre le racisme (CFR)
- Direction de projet et texte : Laura Zingale (humanrights.ch)
- Relecture et rédaction : Alex Sutter (humanrights.ch) / Doris Angst (CFR)
- Participation :
- Anlaufstelle Gemeinsam! gegen Rassismus des Schweizerischen Arbeiterhilfswerk Schaffhausen (SAH SH), (Antenne Unis contre le racisme de l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière de Schaffhouse), Barbara Ackermann
 - Antenne et service de consultations SOS Racisme/Rassismus de l'association MULTIMONDO, Monia Aebersold
 - Bureau cantonal vaudois pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), Migjen Kajtazi
 - Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés (BLI), Gabriela Amarelle
 - CaBi Antirassismus-Treff (Centre antiraciste), Beate Wittig
 - Commission fédérale contre le racisme (CFR), Kathrin Buchmann, Doris Angst
 - Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon) (gggfon – Unis contre le racisme et la violence), Annette Lüthi
 - Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (TikK – centre de compétences pour les conflits interculturels), Svenja Witzig
 - Konfliktophon (AOZ), Metin Yavuz
 - SOS Rassismus Deutschschweiz (SOS Racisme Suisse alémanique), Cristina Schwarze
 - STOPP Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus (Stop Racisme – Centre de consultation contre la discrimination et le racisme Suisse nord-occidentale), Johan Göttl
- Graphisme et mise en page : Atelier Bläuer, Berne
- Traductions : Nadine Cuennet Perbellini et Jean-François Cuennet (français)
Sandra Verzasconi Catalano (italien)

Berne, juin 2014

Cette analyse a bénéficié du soutien financier de la « Fondation Perspectives »
de Swiss Life et du Service de lutte contre le racisme (SLR).

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Service de lutte contre le racisme SLR



Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft
Société suisse d'utilité publique
Società svizzera di utilità pubblica

MIGROS
pour-cent culturel

 Präsidialdepartement des Kantons Basel-Stadt
Kantons- und Stadtentwicklung

► «Integration Basel» Fachstelle Diversität und Integration



Kanton Bern
Canton de Berne



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Table des matières

Partie 1	Introduction	
	Centres de consultation	4
	Avant-propos des éditeurs	
	Jürg Schertenleib, président de humanrights.ch	7
	Martine Brunshwig Graf, présidente de la CFR	8
	Préambule	9
	Méthodologie	11
Partie 2	Analyse des cas traités	
	Les cas enregistrés en 2013.	15
	Usagers	16
	Prestations fournies	17
	Description des incidents racistes	
	Milieu dans lequel est survenu l'incident	18
	Forme de discrimination	20
	Motif de la discrimination	22
	Type de conflit.	24
	Données concernant les victimes	
	Provenance des victimes	25
	Statut juridique des victimes	26
	Age et sexe des victimes	27
	Données concernant les auteurs présumés	28
	Cas présentant d'autres motifs	29
Partie 3	Considérations finales	
	Conclusion des centres de consultation.	32
	Conclusion	37
	Glossaire	38

Partie 1 Introduction

Centres de consultation

Les centres de consultation suivants alimentent le système DoSyRa :



Antenne Unis contre le racisme, de l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière de Schaffhouse

Rayon d'intervention : canton de Schaffhouse

L'antenne Unis contre le racisme de Schaffhouse conseille et accompagne les victimes de discrimination xénophobe ou raciale. Elle travaille en étroite collaboration avec d'autres organes de l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière, tels que le Centre de consultation juridique pour les questions relevant de l'asile et des étrangers (Rechtsberatungsstelle für Asyl- und Ausländerfragen), le service d'interprétariat communautaire DERMAN et le service de médiation et d'accompagnement familial pour les familles de migrants. L'antenne organise à l'intention de spécialistes des cours de formation continue sur la discrimination raciale. Unis contre le racisme est un organe de l'Œuvre suisse d'entraide ouvrière de Schaffhouse.



Antenne et centre de consultation SOS Racisme/Rassismus de MULTIMONDO

Rayon d'intervention : région de Bienne, Seeland et Suisse romande voisine

MULTIMONDO est le centre d'intégration multiculturel de Bienne et environs. Ses activités sont axées sur la rencontre, la formation et les consultations. L'Antenne et centre de consultation bilingue contre le racisme, autre prestation de MULTIMONDO, s'adresse à toutes les personnes ayant besoin de conseils (victimes, proches et amis des victimes, témoins, personnes intéressées) et aux spécialistes de la région de Bienne. Son offre

comprend des consultations données sur place, par téléphone et par écrit, l'aiguillage des requérants vers les services voulus et des consultations juridiques en allemand et en français.

Bureau cantonal vaudois



pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)

Rayon d'intervention : canton de Vaud

Le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) est rattaché au Département de l'intérieur. Il travaille sous la responsabilité de la Délégue à l'intégration des étrangers et la prévention du racisme. La prévention du

racisme et la compréhension interreligieuse font partie des lignes directrices de la politique cantonale qui sont fixées dans les « Priorités 2009–2011 du Conseil d'Etat de Vaud en matière d'intégration des étrangers et de prévention du racisme ». Comme centre de compétence cantonal spécialisé, le BCI offre des informations et orientations, mise en réseau, conseil et soutien aux associations et aux institutions pour des projets d'intégration et de prévention du racisme. Dans le cadre des consultations, le BCI fournit des informations, des conseils sur la problématique de discrimination raciale et oriente les usagers/ères vers les services spécialisés si nécessaire.



Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés (BLI)

Rayon d'intervention : ville de Lausanne

Le Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés (BLI) est le centre de compétences de la Ville de Lausanne dans le domaine de l'intégration et de la prévention du racisme. Membre de la

Coalition européenne contre le racisme, la ville de Lausanne a développé un programme d'actions concret contre le racisme. Il comprend la sensibilisation et l'information de la population, la mise en œuvre de pratiques équitables, l'accueil et soutien en cas de situation à caractère raciste et l'évaluation des discriminations dans l'espace urbain. Plateforme d'information, le BLI est l'interlocuteur privilégié des personnes immigrées, des citoyennes et citoyens, des associations, des institutions ainsi que des autorités. Il offre des prestations gratuites en cas de situation ou de conflit liés au racisme : conseils juridiques, médiation, évaluation des discriminations, formations et soutien à des projets associatifs.

CaBi-Anlaufstelle

gegen Rassismus

Centre antiraciste CaBi

Rayon d'intervention : Suisse orientale

Le CaBi, lieu de rencontre antiraciste de Saint-Gall, existe depuis 1993. Il est géré par une association. Un groupe d'animation organise des cours d'allemand, une cuisine populaire, des séances d'information, des tables rondes et des projections de films. Le CaBi met ses locaux à la disposition de groupes engagés dans l'action sociale, qui peuvent s'y réunir. A la fin des années 1990, il a créé une antenne contre le racisme, tenue actuellement par des collaborateurs bénévoles. Cette antenne a comme objectif de lutter contre la discrimination raciale à l'échelle locale et régionale. Elle conseille et soutient les victimes de racisme, leurs accompagnants et les témoins ; elle informe également le public et rend la population attentive à la problématique du racisme. Il lui arrive aussi d'organiser des manifestations publiques contre des événements racistes.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale contre le racisme CFR

Commission fédérale contre le racisme (CFR)

Rayon d'intervention : Suisse

La CFR est la seule commission extraparlamentaire active dans le domaine des droits humains à avoir également reçu pour mission d'informer et de conseiller les particuliers, un mandat confié à son secrétariat. La CFR assume cette tâche parallèlement à ses activités d'analyse et d'action politique. Une à deux demandes de personnes privées lui parviennent chaque jour, de l'ensemble du pays. Plus de la moitié d'entre elles ne concernent pas des cas conflictuels, où il n'a fallu que fournir un simple renseignement. Les usagers faisant état d'un incident conflictuel ou relevant d'une discrimination sont souvent en quête de renseignements juridiques. Si le racisme n'est pas au centre du problème relaté, la CFR oriente la personne vers d'autres services spécialisés. Dans certains cas, en particulier lorsque des institutions étatiques sont impliquées, elle intervient aussi directement.



gggfon – Unis contre le racisme et la violence

Rayon d'intervention : région de Berne et de Berthoud

Le gggfon est un service d'information et de conseils offert par des communes de la région de Berne et de Berthoud. Il conseille des particuliers et des groupes dans le domaine de la violence et du racisme dans l'espace public (gares, discothèques, écoles, etc.). Son offre comprend des entretiens de conseil, des interventions, des ateliers et des cours de formation continue de nature pragmatique, un soutien professionnel

pour mener à bien des projets, ainsi que le travail en réseau avec d'autres services spécialisés.

TiKK Kompetenzzentrum für
interkulturelle Konflikte.

TiKK – Centre de compétence pour les conflits interculturels

Rayon d'intervention : Suisse alémanique

Le TiKK est un service de consultation et de compétences spécialisé dans les conflits interculturels, la violence et la discrimination raciale. Il offre des conseils complets aux particuliers comme aux professionnels, ainsi qu'une aide directe sur le terrain en cas de besoin. Il intervient aussi comme médiateur et dispense une assistance immédiate sur place. De plus, il aide des communes et des organisations à réaliser des projets et des formations continues dans le domaine de l'intégration et de la lutte contre le racisme. Le TiKK est actif en Suisse alémanique. Il est l'organe d'une association neutre d'utilité publique, la Verein Taskforce interkulturelle Konflikte TiKK

Konfliktophon

044 415 66 66

Konfliktophon

Rayon d'intervention : ville de Zurich

Konfliktophon est un service de consultation auquel peuvent s'adresser tant des autochtones que des migrants lorsqu'ils rencontrent des problèmes et des conflits interculturels dans des domaines tels que la famille, le couple, le logement et le voisinage, le travail, l'école ou encore l'espace public. Les prestations de Konfliktophon comprennent un conseil téléphonique immédiat et, si le besoin s'en fait sentir, des entretiens personnels ou des médiations sur place. Les conseils dispensés visent tant à trouver une solution à un conflit concret qu'à déployer un effet préventif. Konfliktophon s'adresse aussi expressément

aux personnes qui se sentent victimes d'une discrimination ou d'un acte à caractère xénophobe ou raciste.

SOS RASSISMUS
DEUTSCHSCHWEIZ

SOS Racisme Suisse alémanique

Rayon d'intervention : Suisse alémanique

SOS Racisme Suisse alémanique est une association qui s'engage en faveur des droits humains et contre la discrimination raciale. En tant que service d'information et d'orientation vers d'autres services, elle propose des consultations sociales et juridiques aux victimes de discrimination raciale, en particulier aux personnes originaires d'Afrique noire. Elle documente les cas qui lui sont annoncés et en informe l'opinion publique.

STOPP RASSISMUS

Stop Racisme Suisse nord-occidentale – Service de consultation contre la discrimination et le racisme

Rayon d'intervention : cantons d'Argovie, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville et de Soleure

Stop Racisme est un centre de consultation actif dans les cantons de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, d'Argovie et de Soleure. Il s'adresse aux victimes de discrimination raciale ainsi qu'aux personnes en quête de conseils au sujet de cette problématique. Ce centre informe ses usagers des démarches, notamment juridiques, à entreprendre en cas d'agression raciste. Il soutient aussi les victimes de racisme et les accompagne sur la voie décidée en commun. En outre, il documente les incidents racistes qui sont portés à sa connaissance.

La pointe de l'iceberg

Le rapport de monitoring 2013, que vous tenez entre vos mains, constitue un tour d'horizon des incidents racistes signalés l'an passé aux membres du réseau. La réalité est certainement beaucoup plus sombre, car les centres de consultation ne peuvent documenter qu'une partie des faits survenus. Le rapport ne révèle-t-il que la pointe de l'iceberg ?

Grâce aux programmes d'intégration cantonaux, de nouveaux centres de consultation rejoindront le réseau dès 2014. Cette collaboration de la société civile et des cantons permet de renforcer la lutte contre la discrimination raciale et de disposer de meilleures bases de données. Nous tenons ici à remercier chaleureusement toutes les personnes qui soutiennent cette cause et mettent leurs compétences à sa disposition.

Il faut cependant replacer cette bonne nouvelle dans son contexte, celui d'une évolution politique potentiellement défavorable aux droits humains : l'acceptation par le peuple de l'initiative « Contre l'immigration de masse », le 9 février 2014, a remis en question des aspects essentiels de la politique migratoire, et parmi les propositions faites jusqu'à maintenant, bon nombre posent des problèmes du point de vue des droits humains. Dans le cadre des débats au sujet de l'initiative de mise en œuvre, le Conseil national s'est par exemple montré disposé, ce printemps, à sacrifier un principe juridique fondamental de l'Etat de droit, celui de la proportionnalité. La politique migratoire continuera d'être un chantier permanent, et la défense des droits humains devra par conséquent relever bien des défis.

Jürg Schertenleib

président de humanrights.ch

Lutter contre le racisme et la discrimination raciale nécessite des instruments qui s'appuient sur la réalité du terrain. Dans le domaine qui est de la responsabilité de la CFR, il importe donc d'avoir une vision aussi large que possible de ce que vivent et affrontent au quotidien les personnes particulièrement vulnérables et exposées à des manifestations de rejet ou des actes et attitudes discriminants.

C'est la raison pour laquelle la CFR et Humanrights.ch publient chaque année le recensement des cas recueillis dans les lieux d'écoute et de conseil du Réseau de consultations pour les victimes du racisme. Qu'il s'agisse d'institutions publiques, parapubliques ou privées, le travail effectué sur le terrain est primordial car il va bien au-delà du recensement. Il exige à la fois de l'empathie et un professionnalisme de tous les instants. De la qualité des données recueillies, de celle des conseils donnés et des interventions qui peuvent s'ensuivre dépendent en définitive la crédibilité et la force de réflexion et d'action nécessaires à toute politique de prévention.

Publier ce rapport nous permet de saluer l'engagement de tous les acteurs et d'adresser notre reconnaissance à tous les participants au réseau. Notre vœu est que celui-ci s'étende encore car c'est le moyen d'assurer une présence active et décentralisée. Nous devons donc ensemble, dans les années à venir, continuer nos efforts de sensibilisation et de conviction.

Le présent rapport ne peut pas être exhaustif puisqu'il ne recense que ce qui est porté à la connaissance du réseau. Les chiffres absolus doivent être considérés comme des indicateurs et sont à aborder avec précaution. Mais derrière les chiffres se dissimulent les situations d'êtres humains qui peuvent se sentir rejetés et discriminés. Il s'agit parfois de malentendus, souvent de discriminations bien réelles qu'il s'agit de prendre au sérieux.

Ainsi pouvons-nous, année après année, grâce au recensement de tous ces cas issus de la pratique, nourrir nos réflexions et nos plans d'action. La lutte contre le racisme est une mission de longue haleine. Elle doit, pour être efficace, se nourrir de solides bases théoriques et de très bonnes connaissances pratiques. Ce rapport y contribue. Il est le fruit d'un partenariat fructueux entre humanrights.ch, la CFR et les onze services spécialisés qui constituent le Réseau de consultations pour les victimes du racisme.

Martine Brunschwig Graf

présidente de la Commission fédérale contre le racisme CFR

Introduction

Le rapport « Incidents racistes traités dans le cadre de consultations en 2013 » est la sixième analyse suprarégionale de cas de **discrimination raciale*** traités en consultation en Suisse. Il se fonde sur **192** cas recensés par onze centres. Le total des cas enregistrés n'a pas connu d'évolution significative par rapport à 2012.

Les membres du réseau desservent les régions de Zurich, Berne, Bâle, St-Gall, Schaffhouse, Vaud, Lausanne et Bienne. Le « Réseau de consultation pour les victimes du racisme » est en évolution constante, et de nouveaux centres participeront au monitoring en 2014. Par leurs multiples interventions, ces membres fournissent une contribution essentielle à la lutte contre la discrimination raciale en Suisse.

Le Réseau de centres de consultation constitue ainsi un pilier important du monitoring national de la discrimination raciale. Il se veut un complément à d'autres inventaires du racisme, comme la « Chronologie der rassistischen Vorfälle in der Schweiz » (Chronologie des actes racistes en Suisse) du GRA ou les rapports sur l'**antisémitisme** de la Fédération suisse des communautés israélites (FSCI) et de la Coordination Intercommunautaire Contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD) en Suisse romande, qui puisent pour l'essentiel à d'autres sources et ne prennent pas seulement en compte des incidents traités en consultation. Depuis 2012, ces rapports partiels sont intégrés dans le « Rapport du Service de lutte contre le racisme », qui présente un tour d'horizon du racisme en Suisse.

A noter que ce rapport présente un instantané de la situation actuelle et ne prétend pas à l'exhaustivité, puisque le Réseau ne comprend pas tous les organismes auxquels peuvent s'adresser les victimes ou les témoins d'actes de racisme. Par ailleurs, les victimes renoncent souvent, pour de multiples raisons, à se rendre dans un centre de consultation et certaines régions ne disposent pas encore de centre de ce type. Il est frappant de constater, que les cas annoncés proviennent encore et toujours pour l'essentiel de villes et de localités proches d'un centre de consultation, ce qui laisse entrevoir que les actes de racisme qui échappent à toute statistique sont nettement plus nombreux que ceux qui parviennent à notre connaissance. Force est de conclure qu'en Suisse, ces actes restent pour la plupart dans l'ombre. Une autre considération d'ordre générale est le fait que l'annonce d'un acte reste une épreuve pénible pour les victimes et leurs proches.

*Les termes en vert sont expliqués dans le glossaire en page 38 et suivantes.

Les principaux résultats en bref

- La discrimination raciale se manifeste dans des domaines de l'existence à la fois nombreux et divers. Elle est particulièrement fréquente dans le monde du travail, sur le marché du logement et dans les rapports avec l'administration publique, la police et la justice.
- Une fois de plus, les propos racistes sont les incidents de loin les plus nombreux.
- Les discriminations à l'encontre des personnes de couleur restent nombreuses.
- Dans les cas recensés cette année par les centres de consultation, ce sont les personnes originaires d'Europe centrale et d'Afrique, mais aussi les Suisses, qui ont été le plus fréquemment victimes de discrimination raciale.
- La demande en consultations juridiques a fortement augmenté.
- En 2013, le pourcentage de victimes ayant annoncé elles-mêmes les incidents était plus élevé que lors des années précédentes.
- Les hommes sont plus nombreux que les femmes à s'adresser à un centre de consultation.

Le système de documentation et de monitoring (DoSyRa) est une base commune de données qui sert tant à gérer les cas à l'interne qu'à observer l'évolution générale du phénomène. Les centres de consultation qui y participent y enregistrent leurs cas. Les données personnelles sensibles ne sont accessibles qu'au centre qui les fournit. Les autres données se présentent sous forme de profils de cas anonymisés. L'ensemble des profils est collecté puis analysé dans le présent rapport.

Les données correspondent au vécu, aux impressions et aux appréciations des victimes et des spécialistes des centres de consultation. Lors de l'enregistrement, le récit des faits est traduit en caractéristiques analytiques. A noter que la grille des caractéristiques retenues a été définie conjointement par les professionnels participant au projet.

Une fois que les centres de consultation ont enregistré tous les cas qui leur ont été annoncés, humanrights.ch, qui assure la coordination, examine l'ensemble des données afin d'harmoniser d'éventuels éléments trop subjectifs introduits par les conseillers et conseillères. Le but est de parvenir à la plus grande homogénéité possible dans la classification des cas.

La base de données fait régulièrement l'objet d'une évaluation et, le cas échéant, d'une optimisation.

Partie 2 Analyse des cas traités

Les cas enregistrés en 2013

De janvier à décembre 2013, les onze centres de consultation ont répertorié 218 cas. Dans 26 d'entre eux, les conseillers et conseillères n'ont pas pu confirmer le caractère raciste ressenti par les personnes venues chercher conseil. Ces 26 cas sont traités dans un chapitre distinct (voir page 29). Les personnes qui viennent consulter arrivent avec des questions et des besoins différents. Elles sont toutes prises au sérieux, et leur cas est minutieusement étudié. Il leur est parfois conseillé de chercher une aide professionnelle auprès d'autres centres spécialisés, de la police, d'avocats ou encore de psychologues.

La partie principale du présent rapport se fonde sur les **192 cas** qui, selon les centres de consultation, relevaient effectivement de la discrimination raciale. A la lecture du rapport 2013, on s'aperçoit qu'une grande majorité des cas sont signalés par les victimes elles-mêmes, ce qui n'avait plus été le cas depuis longtemps, et plus rarement par les connaissances, la parenté ou des témoins. Et comme les années précédentes, la discrimination raciale s'est manifestée dans tous les domaines de la vie.

La demande en conseils juridiques a fortement augmenté. Au cours des consultations, il est fréquemment arrivé de soutenir les clients par des entretiens de soutien psychosocial, des informations et des conseils de tous types, mais aussi par des interventions.

Nombre de cas enregistrés :

2008 : 87 cas, recensés par 5 centres de consultation
2009 : 162 cas, recensés par 5 centres de consultation
2010 : 178 cas, recensés par 7 centres de consultation
2011 : 156 cas, recensés par 10 centres de consultation
2012 : 196 cas, recensés par 11 centres de consultation
2013 : 192 cas, recensés par 11 centres de consultation

Usagers

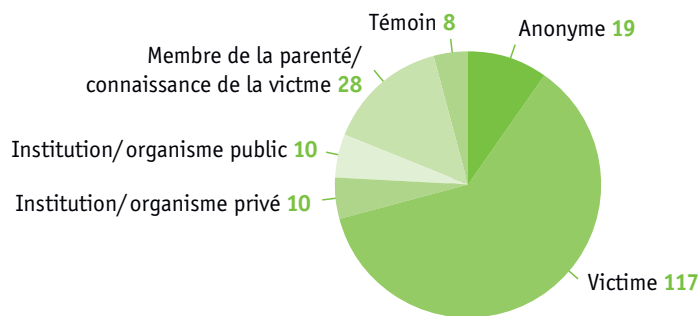
En ce qui concerne la prise de contact, il est frappant de constater pour cette année 2013 que seuls huit incidents ont été dénoncés par des témoins, alors que ce nombre était de 44 en 2012. Dans la plupart des cas, les victimes ont contacté elles-mêmes le centre de consultation ; on observe aussi une augmentation des cas signalés par les connaissances et

la parenté, par des centres de consultation ou des organismes privés et publics. Nous constatons avec plaisir que ces acteurs ont été sensibilisés à la problématique et que les prestations des centres de consultation pour les victimes du racisme sont de plus en plus connues.

Figure 1

Premier contact

N = 192



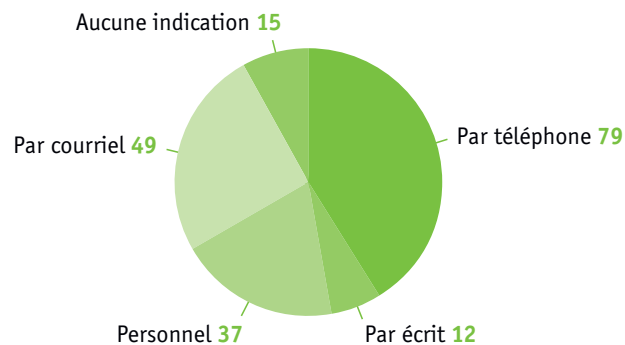
La prise de contact se fait la plupart du temps par courrier électronique ou par téléphone, bien que l'on constate pour 2013 une diminution, par rapport à l'année précédente, des cas signalés par courriel. Par ailleurs, le personnel des consultations s'était rendu compte qu'il fallait commencer par établir

une relation de confiance avec la personne qui vient consulter avant de passer à un entretien plus personnel, et cette observation reste valable. Prendre contact avec un centre de consultation après avoir subi une discrimination raciale n'est en effet pas une démarche aisée.

Figure 2

Prise de contact

N = 192



Prestations fournies

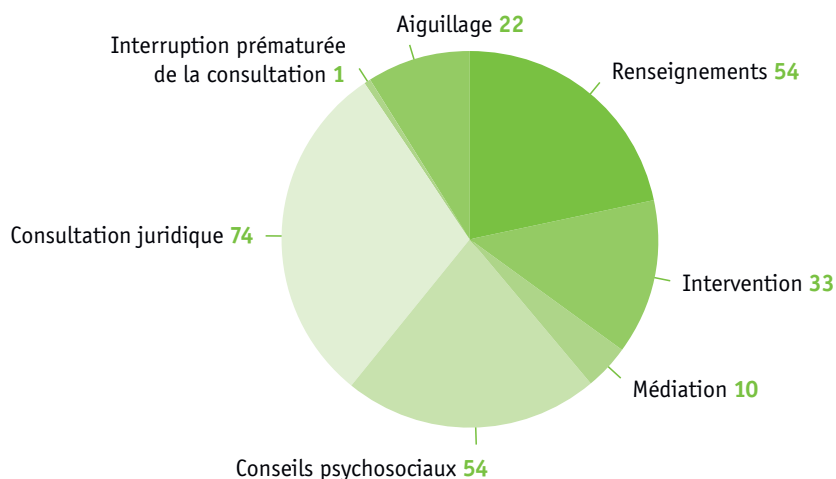
Les personnes venues chercher conseil ont bénéficié de diverses prestations, allant du simple conseil aux interventions d'une certaine ampleur, en passant par des consultations juridiques complexes. Le nombre de prestations offertes (248) est sensiblement égal à celui des années précédentes. Pour 2013, on observe que non seulement le nombre de questions sur les chances de voir une action en justice aboutir a doublé, mais aussi le nombre de consultations juridiques effectivement fournies.

Pour ce qui est des consultations psychosociales et des suivis d'une certaine durée, des entretiens de médiation et de

diverses formes d'interventions, les centres de consultation ont atteint une fois encore les limites de leurs possibilités en raison de la modestie de leurs budgets et de leur faible dotation en personnel. Une autre difficulté de la prise en charge réside dans le fait que les cas sont souvent complexes et exigent une combinaison de plusieurs prestations. Les centres de consultation fournissent malgré tout un travail remarquable, tant dans le volet consultations que dans le volet sensibilisation du public (sur le racisme, la discrimination et l'intégration des migrant-e-s, p.ex.).

Figure 3

Prestations des centres de consultation



Evolution des prestations offertes :

2008 : N = 97 (réseau de 5 membres)
2009 : N = 174 (réseau de 5 membres)
2010 : N = 265 (réseau de 7 membres)
2011 : N = 254 (réseau de 10 membres)
2012 : N = 253 (réseau de 11 membres)
2013 : N = 248 (réseau de 11 membres)

Description des incidents racistes

Milieu

En 2013 comme durant les années précédentes, on a enregistré des discriminations dans tous les milieux répertoriés, sauf dans celui de la publicité. Par ailleurs, neuf incidents se sont produits dans d'autres domaines que ceux définis dans la base de données.

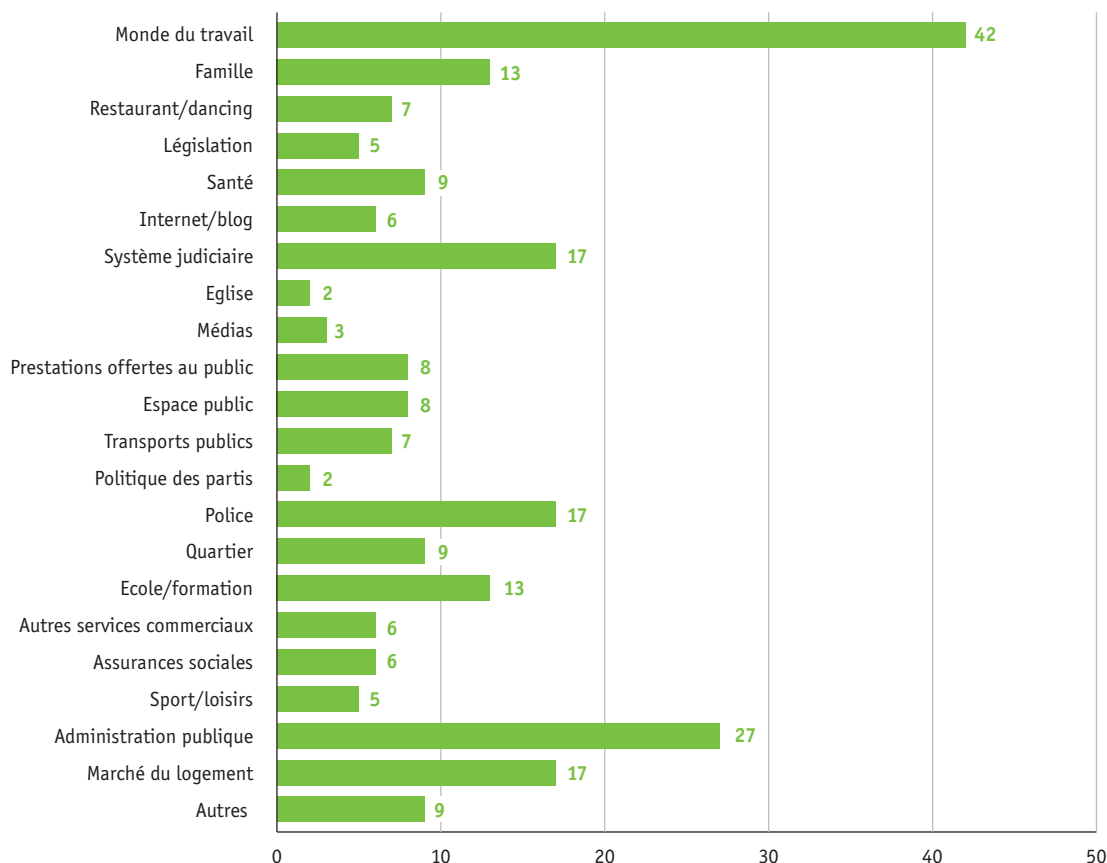
Le monde du travail reste, comme les années précédentes, fortement touché par la discrimination raciale, puisqu'il enregistre 42 incidents (soit 11 de plus qu'en 2012). D'autres milieux présentent de nombreux cas : l'administration (27), le marché du logement (17), la police (17) et la justice (17),

milieu dans lequel on compte 11 incidents de plus que l'année précédente. Soulignons aussi les fortes augmentations constatées dans les domaines de la famille (13 incidents, soit une augmentation de 6) et des prestations publiques (8 cas, soit une augmentation de 4). Dans les restaurants et dancings par contre, les cas annoncés ont diminué de moitié, et ils sont quand même passé de 20 à 8 dans l'espace public; quant au domaine des médias, souvent sujet à de fortes variations, il passe à 3 incidents seulement en 2013, contre 16 en 2012.

Figure 4

Milieu dans lequel est survenu l'incident

N = 238 (plusieurs réponses possibles)



Nous avons par ailleurs constaté que les incidents concernant le monde du travail ont presque exclusivement pris la forme d'une discrimination directe, la plupart du temps de nature relationnelle, et non structurelle. Dans ces cas, des individus ont abusé de leur pouvoir personnel. Parmi les 27 incidents

dans lesquels une administration publique est impliquée, on compte 15 cas de **discrimination** directe, 18 de discrimination de type structurel et 15 abus de pouvoir de la part d'un ou d'une fonctionnaire.

Deux exemples du monde du travail :

Sur son lieu de travail, un infirmier allemand essuie des propos racistes de la part d'un médecin-chef suisse.

Suite donnée: après s'être adressée à un centre de consultation pour s'informer des chances de voir une action en justice aboutir, la victime organise un entretien sur son lieu de travail. A la suite de cette rencontre, le médecin-chef lui présente ses excuses.

Un infirmier diplômé, employé dans un hôpital cantonal, est victime d'un licenciement abusif. Avant et lors du congé, il y a dérapages verbaux, accusations et vices de forme. L'homme se sent harcelé et accusé sans fondement, en raison de son origine.

Suite donnée : une action en justice menée avec le soutien d'un syndicat est en cours. L'homme vient plusieurs fois au centre de consultation pour un suivi psychosocial et pour des entretiens. Il apprécie les informations et les conseils que lui prodigue le conseiller. Il estime avoir surmonté la crise dans laquelle il se trouvait.

Un exemple tiré de l'administration publique :

Le client ne voit presque plus son fils, car la mère de l'enfant, Suisse, s'oppose à ce qu'il lui rende visite. Malgré le recours à une curatrice, la situation reste bloquée durant 18 mois. Il semble que les personnes impliquées fassent preuve de beaucoup de compréhension pour la mère, et peu de cas des droits de l'enfant et du père. Ce dernier est désespéré, il se sent clairement discriminé par les propos tenus au sujet de sa religion et par le comportement de la curatrice envers lui.

Suite donnée: le service de consultation estime qu'il faut intervenir rapidement, sans quoi le conflit risque de s'envenimer. Il décide d'agir sur plusieurs plans. Il informe le client de sa marge de manœuvre et des limites à ne pas dépasser, et lui explique le système de l'Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte (APEA). Le client bénéficie aussi d'un suivi psychosocial pour l'aider à comprendre sa propre situation et à la supporter. Un entretien est organisé avec la curatrice, lors duquel elle est rendue attentive aux éventuels mécanismes de discrimination et à la dynamique des conflits. Une rencontre a aussi lieu avec l'APEA. A la suite de ces interventions, le cas est réexaminé et une nouvelle décision rendue. Le père obtient alors le droit de voir régulièrement son fils. C'est un énorme soulagement pour lui, après de longs mois d'attente.

Forme de discrimination

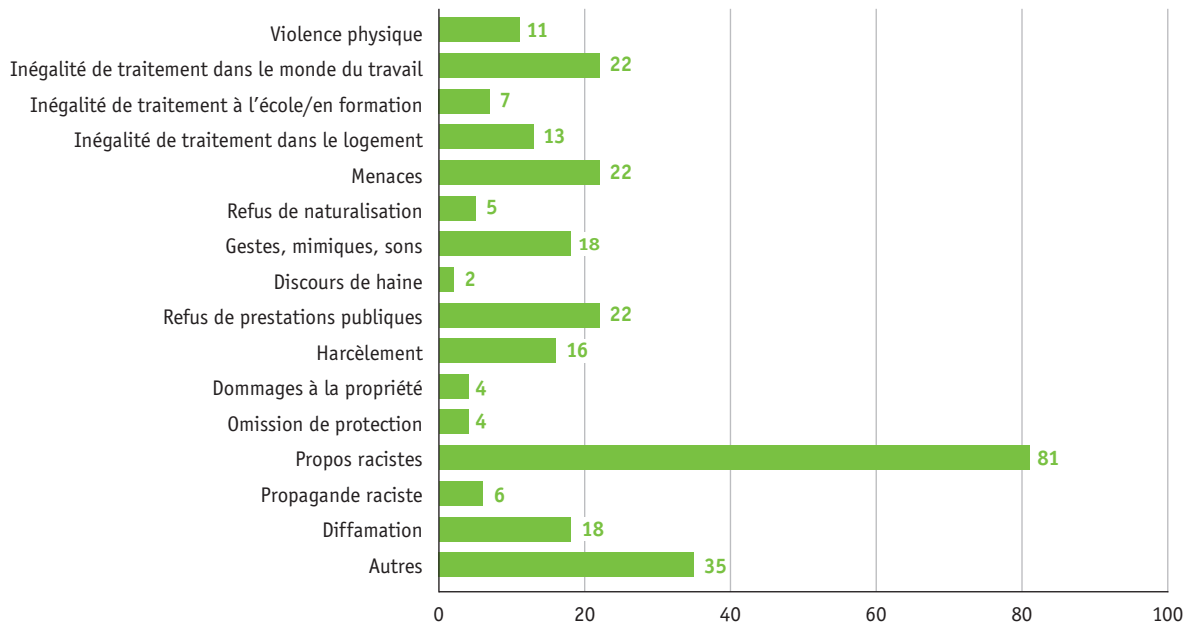
Une fois de plus, les propos racistes sont l'incident le plus souvent enregistré durant l'année sous revue (81 cas, soit une augmentation de 15). Les propos discriminants ont été principalement préférés dans le monde du travail (18), la famille (11), le marché du logement (8), les administrations publiques (8), dans les contacts avec la police (8) ou encore le domaine de l'école et de la formation (7).

Les menaces (22), les inégalités de traitement dans le monde du travail (22) et les refus de prestations publiques (22) restent fréquents. Parmi les formes de discrimination les plus souvent observées, seules les inégalités de traitement sur le marché du logement ont diminué.

Figure 5

Forme de discrimination

N = 286 (plusieurs réponses possibles)



Exemple de refus discriminatoire de prestations:

Un jeune adulte vient expliquer aux conseillers d'un centre que plusieurs bars et discothèques de sa région de domicile refusent de le laisser entrer en raison de son origine albanaise.

Suite donnée: le centre de consultation prend note des établissements concernés. Il les mentionne lors d'une des rencontres organisées avec la police du commerce, et ces établissements sont alors invités à participer aux mesures de sensibilisation à la problématique des refus d'entrée. Le client approuve cette manière de procéder.

Exemples de menaces racistes :

Dans un grand magasin, un Tunisien, A., se fait insulter, molester et menacer par un agent de sécurité. Tandis qu'il se défend verbalement, il se fait intimider physiquement.

Suite donnée: le centre de consultation prend contact avec la direction du grand magasin, qui refuse le dialogue. Il informe donc le siège principal de l'entreprise des faits et de la réaction de la direction. Le centre et le client sont alors invités à un entretien. L'agent de sécurité ne change pas de point de vue. Le dialogue est interrompu. Le centre de consultation aide le client à donner une suite juridique à l'affaire. Le grand magasin reprend alors contact. Le client obtient une réparation pour tort moral et l'employé concerné lui présente personnellement ses excuses.

La victime, un Suisse dont l'un des parents est brésilien, reçoit à plusieurs reprises des courriels privés anonymes contenant des insultes racistes et des menaces contre sa personne sur son compte Facebook.

Suite donnée: lors de la consultation, le client bénéficie d'un soutien psychosocial et obtient des renseignements sur les possibilités de porter l'affaire devant la justice. On lui fournit aussi des conseils sur la manière dont il peut réagir si le cas se présente à nouveau et à qui s'adresser en cas de besoin.

Exemples de discrimination :

Dans le cadre d'un cours de formation continue dans le domaine de la communication, l'intervenante affirme, à titre d'exemple pratique, que les Noirs puent. Un participant réagit à cette affirmation, et l'intervenante continue à soutenir que c'est bel est bien le cas. Le client, originaire de Côte d'Ivoire, vient consulter pour savoir comment réagir à ces propos blessants.

Suite donnée: durant la consultation, le conseiller et la victime parviennent à la conclusion que cette dernière doit se plaindre par écrit à la direction de l'établissement de formation. L'intervenante concernée prend le courrier au sérieux. Elle montre qu'elle a été sensibilisée à la question, chose qu'elle confirme lorsque le centre de consultation la contacte pour savoir comment s'est terminé l'incident.

Dans un train, un inconnu attaque verbalement un Albanais. Une tierce personne le filme avec son téléphone portable, tandis qu'il traite le client de « parasite », parle de « tas de Yougos » dont personne n'aurait besoin ici et affirme « préférer encore les Nègres ». Le centre de consultation reçoit la vidéo, sans commentaire.

Suite donnée: avec l'accord de la personne qui a pris contact, la vidéo est transmise au Service de coordination de la lutte contre la criminalité sur Internet (SCOCI), qui la fait parvenir à la police cantonale du lieu. La personne qui a pris contact dit ne pas souhaiter consulter, mais simplement avoir tenu à signaler l'incident à un centre.

Motif de la discrimination

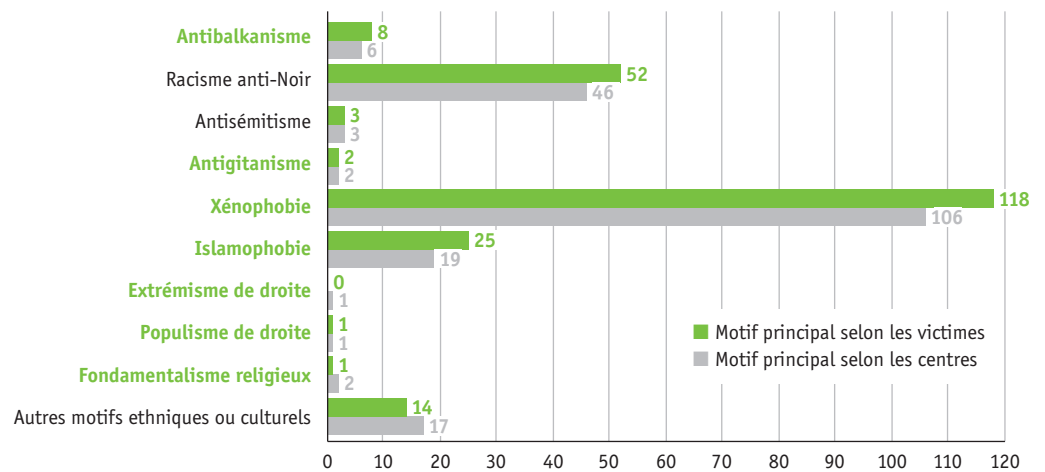
Durant l'année 2013, les victimes ont été très nombreuses à se sentir discriminées par des actes xénophobes (118 cas). Les conseillers ont eux aussi enregistré plus fréquemment qu'en 2012 des cas de xénophobie sans lien avec une ethnie (106). On observe par ailleurs une augmentation du racisme anti-Noirs par rapport à l'année précédente. Quant à la discrimination contre les personnes ayant un mode de vie nomade, elle a nettement diminué (2 cas, soit un recul de 11), à l'instar des cas relevant du populisme de droite ou en lien avec l'extrême droite.

Dans 16 cas (soit une augmentation de 6), les conseillers ont retenu qu'il y avait discrimination multiple: il s'agissait, outre de discrimination raciale, d'un comportement hostile envers les défavorisés (4 cas), d'une manifestation sexiste (4), d'une autre forme d'hostilité (4), d'un comportement hostile aux personnes handicapées (3) et d'un acte de diffamation d'un adversaire politique (1).

Figure 6

Motif de la discrimination

N = 203 (plusieurs réponses possibles)



Evolution du motif de discrimination, en comparaison avec l'année précédente :

	(2011 →) 2012	(2012 →) 2013
Antibalkanisme	En baisse (-)	En baisse (-)
Racisme anti-Noir	En baisse (-)	En hausse (+)
Antisémitisme	En baisse (-)	Pas de variation
Antigitanisme	En hausse (+)	En baisse (-)
Xénophobie	En hausse (+)	En hausse (+)
Islamophobie	En hausse (+)	Pas de variation
Extrémisme de droite	En hausse (+)	En baisse (-)
Populisme de droite	En baisse (-)	En baisse (-)
Fondamentalisme religieux	En hausse (+)	En hausse (+)
Autres motifs ethniques ou culturels	En hausse (+)	En baisse (-)

Des variations dues au hasard ne peuvent être exclues, étant donné le nombre relativement faible de cas annoncés.

Exemple de cas de racisme anti-Noir :

Un client de couleur, de nationalité suisse, est intimidé sur des chantiers par des collègues skinheads. N'en pouvant plus, il présente sa démission.

Suite donnée: lors de la consultation, le client affirme clairement ne plus rien vouloir avoir à faire avec ses anciens collègues de travail. Il convient avec la personne qui le conseille de reprendre contact au cas où le Service du travail le sanctionnerait pour avoir démissionné. Si tel devait être le cas, le centre de consultation pourrait, avec un témoin indépendant, confirmer les faits afin d'éviter que l'ORP lui impute des jours de suspension.

Exemple d'islamophobie :

Une restauratrice fait à plusieurs reprises des remarques dénigrantes à un commis de cuisine parce qu'il ne mange pas de viande de porc. Elle a une attitude désagréable et hausse sans cesse la voix avec lui.

Suite donnée: la femme de la victime vient consulter. Elle a besoin de conseils et d'aide pour écrire une lettre à la restauratrice. Il est convenu qu'elle peut reprendre contact avec le centre de consultation dès que la patronne de son mari aura réagi à sa lettre.

Deux exemples de discrimination multiple (l'une xénophobe et homophobe, l'autre xénophobe et sexiste) :

Madame G., de Colombie, vit en couple homosexuel avec une Suisseuse. Elle essuie depuis longtemps des insultes racistes et homophobes de la part de la famille de sa compagne. Les choses s'enveniment encore lorsque cette dernière se suicide. Des membres de sa famille se rendent dans l'appartement de madame G. et de sa compagne décédée; ils y endommagent des affaires personnelles et emportent des objets de valeur.

Suite donnée: au cours de plusieurs consultations, la cliente se fait conseiller, reçoit un soutien psychosocial et des renseignements sur d'autres services auxquels recourir pour obtenir une aide tant juridique que thérapeutique, afin de surmonter cette épreuve.

Une femme contacte un centre de consultation, car ses collègues la harcèlent en lui tenant des propos xénophobes et sexistes. Son poste de travail est à plusieurs reprises réquisitionné comme dépôt. Elle en a informé la cheffe du personnel et son supérieur direct, mais ceux-ci n'ont rien entrepris pour remédier à la situation.

Suite donnée: après une brève consultation, la cliente s'adresse à nouveau à son supérieur et demande à le rencontrer. Ensemble, ils cherchent une solution au conflit. L'entreprise décide de faire parvenir à tous les membres du personnel une notice sur la discrimination et le harcèlement sexuel, et de faire figurer le contenu de cette notice dans le règlement du personnel. La cliente se sent alors soutenue par son employeur.

Type de conflit

Ce chapitre fournit des indications sur le cadre structurel dans lequel les incidents signalés se sont produits. Il n'a toutefois pas toujours été possible d'identifier et d'enregistrer ce cadre de manière univoque.

- Les conseillers ont estimé être en présence d'une discrimination directe dans 115 cas. Quant à la **discrimination indirecte**, elle est bien moins souvent signalée (27 fois).
- Dans 89 cas, les acteurs impliqués étaient des **particuliers**, et dans 69 cas des **acteurs publics**.
- Un facteur structurel sous-tendait la discrimination dans 61 cas, contre 77 cas où l'incident était davantage de type **interpersonnel**.
- Dans 81 cas présentant une **relation de pouvoir**, les auteurs présumés ont profité de leur position. Dans 59 cas par contre, aucun abus de pouvoir n'a été signalé.

Une analyse plus approfondie des cas montre que sur les 89 incidents impliquant des particuliers, 64 constituaient essentiellement une discrimination directe et 54 étaient de type interpersonnel avant tout. Des particuliers ont abusé de leur pouvoir dans 34 cas, contre 32 autres cas dans lesquels il n'y a pas eu abus de pouvoir (pour les 23 incidents restants, il n'a pas été possible de savoir s'il y a eu abus de pouvoir de la part d'un particulier ou pas).

Parmi les 69 incidents impliquant des acteurs publics, 38 présentaient une composante structurelle déterminante pour la discrimination. Dans 46 cas, les acteurs étatiques ont abusé de leur pouvoir.

Exemple d'un incident relevant de l'abus de pouvoir de la part d'un fonctionnaire :

Le client se sent traité injustement par sa conseillère de l'office régional de placement. Inscrit à un cours, il n'a pas pu y participer, car sa femme a accouché ces jours-là. Seize jours d'indemnités chômage lui ont été retenus pour cette absence. A ce fait s'ajoutent des propos discriminatoires, ce qui pousse finalement le client à consulter.

Suite donnée : lors de la consultation, la conseillère et le client parviennent à la conclusion qu'il vaut mieux transmettre le cas à un service de conseil juridique. Le centre de consultation ne connaît pas l'issue de cet incident.

Données concernant les victimes

Provenance des victimes

En 2013 comme les autres années, les cas n'ont pas tous été signalés par les victimes. Cette circonstance, ajoutée à la volonté de certaines personnes de rester anonymes, explique la proportion relativement élevée de cas (81) pour lesquels la provenance de la victime n'est pas connue.

Si les victimes de discrimination raciale sont souvent d'origine européenne, c'est dû au fait que la grande majorité de la population étrangère résidant en Suisse vient des pays de l'Union européenne, des Balkans et de Turquie. Que les indi-

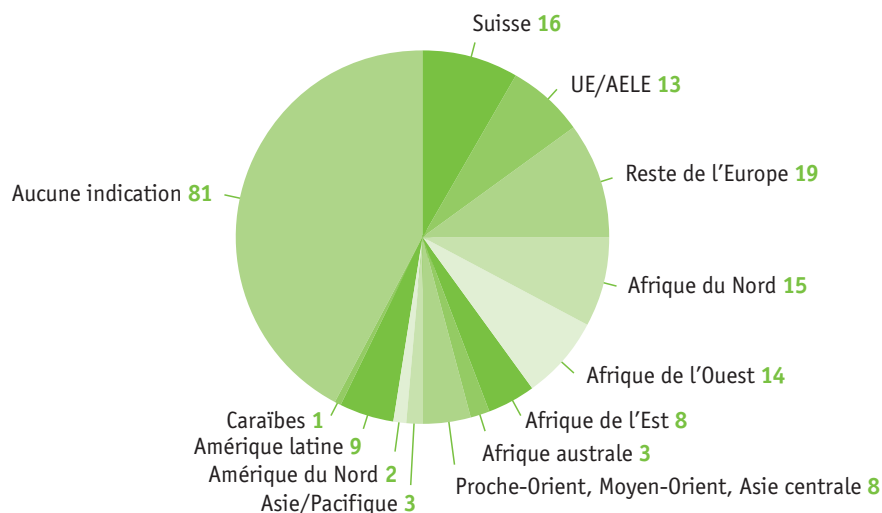
vidus provenant d'Afrique soient si fortement représentés – Afrique du Nord (15), Afrique de l'Ouest (14), Afrique de l'Est (8), Afrique australe (3) – malgré une présence bien moindre au sein de la population, montre qu'ils sont proportionnellement bien plus souvent victimes de discrimination.

Contrairement à l'année précédente, on trouve à nouveau des personnes originaires d'Amérique latine (9) et des Caraïbes (1) parmi les victimes.

Figure 7

Provenance des victimes

N = 192



Exemples de discrimination fondée sur la provenance :

M., un Equatorien, rapporte des propos discriminatoires tenus sur son lieu de travail. Pour ses collègues, chaque occasion est bonne pour lui dire qu'il vient d'un pays sous-développé, où l'on n'a de toute façon aucune idée de rien, et qu'en Suisse tout est mieux, etc. Ils expriment aussi fréquemment tout le mal qu'ils pensent des traditions et du mode de vie latino-américains. Le col-

lègue roumain de M. est, lui, l'objet de commentaires encore plus virulents.

Suite donnée : le centre de consultation expose plusieurs possibilités d'intervention au client. Ce dernier fait ensuite savoir à la conseillère que son collègue roumain et lui ne souhaitent rien entreprendre de plus.

Statut juridique des victimes

Dans moins de la moitié des cas seulement, soit 90 incidents, les victimes ont indiqué de quel type d'autorisation de séjour ou d'établissement elles sont en possession. Ce n'est pourtant souvent pas sur le statut juridique, mais bien sur la provenance étrangère – ou supposée telle – que se fonde l'inégalité de traitement. Il arrive ainsi souvent que des titulaires de passeports suisses, dont on présume qu'ils sont étrangers ou qu'ils ont un autre type de statut, soient victimes d'actes racistes.

Comme les années passées, les centres de consultation ont indiqué avoir été davantage sollicités par des titulaires d'un passeport suisse ou d'une autorisation d'établissement (permis C) ou de séjour (permis B) que par des requérant-e-s d'asile, des personnes bénéficiant d'une admission provisoire ou des sans-papiers. Dans la majorité des cas, il s'agit d'indi-

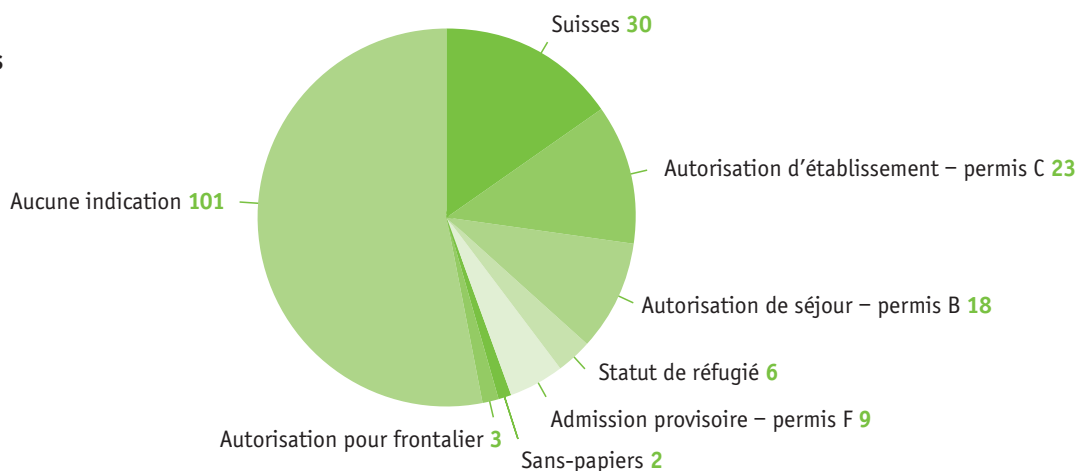
vidus résidant en Suisse depuis longtemps, ou qui y sont nés. Ces personnes disposent d'un important réseau de relations sociales sur place, sur lequel elles peuvent compter en cas de besoin. En général, elles savent mieux réagir en cas de discrimination, et signalent plus facilement un incident à un centre de consultation qu'un immigré récemment arrivé, encore peu intégré et maîtrisant mal la langue locale. Toutefois, les réponses des centres de consultation laissent entrevoir qu'ils supposaient que certaines victimes dont le statut juridique n'était pas clair étaient en fait dans une situation précaire.

L'analyse tant de la provenance des victimes que de leur statut juridique montre que les individus résidant en Suisse ne sont pas à l'abri du racisme, quels que soient leur nationalité, leur statut juridique et leur provenance.

Figure 8

Statut juridique des victimes

N = 192



Exemple d'incident impliquant un enfant :

Une fillette de huit ans subit des moqueries et des injures racistes à l'école parce qu'elle s'est liée d'amitié avec une fille haïtienne. Ses parents prennent contact avec le centre de consultation.

Suite donnée: le conseiller recommande aux parents de chercher à parler avec l'enseignant de l'enfant, afin qu'il puisse aborder les faits en classe. Les parents approuvent cette démarche et sont soulagés d'avoir été entendus.

Age et sexe des victimes

La grande majorité des personnes venues consulter a plus de 25 ans et est de sexe masculin. On ne trouve parmi les victimes que trois enfants et jeunes (moins de 17 ans), sept jeunes adultes (17 à 25 ans) et une personne de plus de 65 ans.

Exemples de discrimination en raison du statut juridique :

Un homme professionnellement bien qualifié, détenteur d'un permis de séjour (B) dépose une demande de permis d'établissement (C) auprès de la commune dans laquelle il est domicilié. Bien qu'il remplisse toutes les conditions requises, un refus lui est notifié, pour des motifs peu clairs.

Suite donnée : le service de consultation contacté étudie le dossier du client et estime qu'un recours a de bonnes chances d'aboutir. Il oriente le client vers un service de conseil juridique spécialisé en la matière ; on lui fait savoir par la suite que le permis d'établissement (C) a été octroyé.

Une personne qui s'est liée d'amitié avec une famille tibétaine l'aide à chercher un logement. Recevant de nombreuses réponses négatives de la part de plusieurs gérances d'une certaine importance, cette personne les contacte : on lui dit alors qu'on ne veut pas de réfugiés comme locataires.

Suite donnée : le client tient à dénoncer les faits ; après avoir été informé des chances de voir une action en justice aboutir, il décide qu'il ne vaut pas la peine de se lancer dans une telle démarche.

Auteurs présumés

Les centres de consultation reçoivent peu d'informations sur les auteurs de discrimination raciale. Durant l'année 2013, victimes, témoins et proches ont fourni dans treize cas seulement des données sur les auteurs présumés. Sur ces treize cas, sept auteurs sont de nationalité suisse, trois détiennent une autorisation d'établissement (permis C) et l'un est un requérant d'asile.

Exemple d'incident pour lequel on dispose de données sur les auteurs présumés :

Une Ivoirienne subit les injures racistes de sa voisine macédonienne dans la buanderie de leur immeuble.

Suite donnée : la cliente ne souhaite que signaler le cas

Cas présentant d'autres motifs

Dans 26 cas, le personnel des centres de consultation a estimé qu'il n'était pas en présence d'actes de racisme à proprement parler. Le nombre de ces cas a diminué en 2013.

Puisqu'une consultation a eu lieu et que les centres de consultation y ont consacré du temps, nous faisons ci-après une analyse concise de ces cas. Les personnes venues consulter considéraient avoir subi une discrimination raciale. Leur persistance à estimer avoir été victimes de discrimination raciale peut être attribuée aux actes discriminatoires qu'elles ont subis par le passé, à une foule d'autres problèmes, mais aussi à une forte susceptibilité à cette thématique.

Ces clients ont souvent eu l'impression d'avoir eu à faire à un acte de xénophobie sans pour autant pouvoir le caractériser (18 cas) ou à un cas de racisme fondé sur un autre motif, ethnique ou culturel (4 cas). Dans cinq cas, les clients ont eu

la sensation de subir une discrimination multiple comprenant notamment un acte raciste. Ces cas se sont eux aussi produits dans les milieux de vie les plus divers. Il est frappant de constater que ces actes sont attribués sept fois à l'administration publique ou à des personnes dans l'espace public, six fois à la police et cinq fois à des collègues de travail. Ces usagers considéraient avoir subi une inégalité de traitement dans l'école et la formation (4 cas), des refus de prestations publiques (4) et, toujours plus souvent (11 fois), une forme de discrimination qu'ils n'ont pas su définir précisément.

Les centres de consultation ont non seulement informé et conseillé ces clients, mais ils les ont aussi aiguillés vers d'autres services spécialisés et leur ont proposé des consultations psychosociales.

Nombre de cas présentant d'autres motifs, par année :

2008 : 4 autres cas, recensés par 5 centres de consultation
2009 : 35 autres cas, recensés par 5 centres de consultation
2010 : 52 autres cas, recensés par 7 centres de consultation
2011 : 75 autres cas, recensés par 10 centres de consultation
2012 : 35 autres cas, recensés par 11 centres de consultation
2013 : 26 autres cas, recensés par 11 centres de consultation

Partie 3 Considérations finales

Conclusion des centres de consultation

Les centres de consultation s'expriment ici, dans leur optique, sur l'évolution enregistrée en 2013.

Antenne et centre de consultation SOS Racisme/Rassismus de MULTIMONDO

En dépit de la diminution de ses effectifs, l'antenne et centre de consultation SOS Racisme/Rassismus de MULTIMONDO a pu maintenir intégralement son offre de conseil sur place, par téléphone et par écrit. En 2013, le nombre de consultations était similaire à celui de 2012. A deux exceptions près, toutes les personnes venues consulter vivaient depuis longtemps en Suisse et y étaient bien intégrées. Les victimes de discrimination raciale provenaient toutes de pays tiers : il s'agissait principalement de personnes de couleur d'Afrique subsaharienne ainsi que de ressortissants des pays des Balkans et du Maghreb. Le marché de l'emploi ou le poste de travail, l'espace public, les autorités (administration et police) et les médias sont les principaux milieux dans lesquels nos clients ont subi des actes discriminatoires. L'an passé, nous avons été frappés par l'augmentation du nombre de personnes qui se plaignaient de l'ambiance xénophobe régnant sur leur lieu de travail. Par ailleurs, dans la moitié des cas dont nous avons assuré le suivi, l'action incriminée était le fait de l'administration publique ou constituait un cas de discrimination structurelle, et la relation de pouvoir inégale a généré un très fort sentiment d'impuissance chez les personnes concernées. Les problèmes présentés étant souvent complexes et variés, une seule séance n'a pas suffi dans plus de la moitié des cas et il a fallu soit une consultation juridique en présence de notre conseiller, soit une prise en charge psychosociale sur plusieurs rencontres. En outre, notre intervention a été demandée ou nécessaire dans un quart des cas. Si une majorité de clients avait un grand espoir d'obtenir réparation, il n'a été possible d'intenter une action en justice que dans des cas ponctuels, en raison de la crainte des coûts du procès et du manque de preuves ou de témoins. A cet égard, la collaboration avec notre conseiller juridique s'est révélée précieuse, car nous avons pu bénéficier de ses compétences en tout temps.

Dans le but de développer les synergies dégagées par la collaboration avec le Centre de compétence pour l'intégration,

géré lui aussi par MULTIMONDO, l'antenne et centre de consultation SOS Racisme/Rassismus a déménagé en 2013 dans les structures de ce centre et en a adopté les heures d'ouverture. Cette réorientation a aussi été décidée dans l'optique du Programme d'intégration cantonal (PIC) du canton de Berne pour la période 2014 à 2017, qui confie aux centres de compétence régionaux un mandat de consultation en matière de lutte contre la discrimination. Dans le cadre du PIC, SOS Racisme/Rassismus a aussi siégé dans un groupe de travail cantonal qui s'est penché sur la concrétisation des objectifs de la loi en matière de lutte contre la discrimination.

Durant la semaine contre le racisme, nous avons tenu un stand d'information et organisé une séance de sensibilisation sur le racisme au quotidien. Finalement, compte tenu de l'augmentation du nombre de cas liés au travail, nous avons lancé un projet de coaching afin de promouvoir l'égalité des chances sur le marché de l'emploi. En 2014, nous poursuivrons ce projet et l'assortirons de mesures de sensibilisation à l'intention des employeurs.

Bureau cantonal vaudois pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI)

Le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) est rattaché au Département de l'Economie et du Sport. Il travaille sous la responsabilité de la Déléguée à l'intégration des étrangers et la prévention du racisme. En 2012, le BCI a développé un pôle de compétence de prévention de la discrimination, avec un pourcentage de travail significatif dans la perspective de renforcer ce pôle dans le cadre de la convention entre la Confédération et le canton de Vaud (2014–2017) pour le programme d'intégration cantonal PIC. Dans ce contexte, le BCI a défini les domaines de travail pour la protection contre la discrimination.

L'année 2013 a été celle de l'élargissement des champs d'action en matière de lutte contre la discrimination, avec des compétences plus larges. Le canton de Vaud, par le biais du

BCI, a lancé en février 2013 son premier appel aux projets pour le financement d'actions et projets visant à prévenir la discrimination et à favoriser le dialogue interreligieux. Au total, 26 projets ont été déposés et 18 d'entre eux ont été soutenus. Cet appel aux projets se poursuivra jusqu'en 2017. Dans ce domaine, le BCI collabore étroitement avec le Service de lutte contre le racisme (SLR).

Le travail dans le domaine de la prévention contre la discrimination et le racisme est plus efficace lorsqu'il est fait en partenariat et collaboration avec le réseau réunissant et associant différents acteurs. Pour cela, le BCI a commencé à prendre contact avec des institutions publiques ainsi que les réseaux associatifs actifs dans le domaine de la lutte contre la discrimination, dans le but de créer des relais auprès de la population et des circuits de l'information.

Dans cette optique de collaboration, le BCI a mis sur pied une formation de prévention contre le racisme sur le thème suivant: «Accepte-toi! Accepte-moi!» (Respect de la différence). Cette formation s'est adressée au Semestre de motivation de Bex et plus de 60 jeunes y ont participé. Par la suite, le BCI renforcera les formations destinées à l'administration ainsi qu'aux structures non étatiques du canton de Vaud.

En 2013, le BCI a été sollicité pour suivre différents cas de racisme et de discrimination touchant des domaines et des personnes d'origines différentes; ces cas reflètent l'hétérogénéité des discriminations telles qu'elles sont ressenties par les personnes concernées et la difficulté de certaines personnes à faire valoir leurs droits (inégalité).

Plusieurs cas ont été annoncés au BCI, touchant des domaines et des personnes d'origines différentes. Les prestations fournies ont été de l'ordre du conseil, de l'information, de l'orientation, de la préparation des dossiers ainsi que de la rédaction de divers textes de médiation dans certains cas. Par rapport aux années précédentes, nous observons une augmentation des cas annoncés au BCI.

Nous pouvons mentionner qu'une partie importante des incidents relevant de la discrimination rapportés en 2013 ont eu lieu dans le domaine du travail et dans des lieux publics, suivis

par les cas touchant le logement. Les personnes concernées par la discrimination ont pris connaissance de l'existence des prestations du BCI par le biais du site du BCI ainsi que par le réseau de consultations pour les victimes du racisme.

Dès 2014, le BCI souhaite élaborer un concept de procédure d'accueil, de suivi et d'orientation des victimes en mettant en évidence la délimitation des compétences du BCI et d'éventuels partenaires.

Centre antiraciste CaBi

Le centre a dispensé moins de consultations que lors des années précédentes, mais les sujets traités, eux, n'ont pas changé: actes discriminatoires dans l'accès aux établissements publics, dans l'octroi de prestations des assurances sociales et dans le domaine de l'emploi. Il constate que les actes de discrimination raciale sur le lieu de travail ont des conséquences très dures pour les victimes, qui attendent très longtemps, parfois jusqu'au licenciement, avant de venir consulter.

L'antenne a organisé plusieurs rencontres de coordination avec les associations locales de migrant-e-s et s'est entretenue avec un représentant de la municipalité en vue de mettre en œuvre la Coalition des villes. En dépit de la pénurie de ressources, qui a rendu nécessaire le recours au bénévolat, le CaBi a pu garantir la continuité de ses consultations.

Commission fédérale contre le racisme (CFR)

En 2013, plusieurs cas graves de racisme anti-Noirs ont retenu notre attention. Notre intervention a ainsi abouti à la suppression immédiate, dans un parc d'attractions, d'images choquantes représentant des Africains en pagne. Dans un cours de formation continue, un participant de couleur a dû supporter les propos de la formatrice selon laquelle les «Noirs pouaient». La CFR a reçu plusieurs demandes de consultation sur l'affaire Oprah Winfrey qui a défrayé la chronique. Une personne a dénoncé à la CFR l'image d'un serviteur noir peinte sur un manège, l'estimant choquante et y voyant une réminiscence de l'esclavage. La CFR conseille d'adopter une attitude prudente lorsque la plainte concerne des biens culturels, car il ne faut

pas les modifier ou les supprimer de façon précipitée. Elle préconise plutôt de chercher une solution permettant de publier une brève interprétation en un lieu approprié et de prendre ses distances d'avec le racisme. Dans le cas qui nous a occupés, le propriétaire du manège a proposé de peindre en or la figure du serviteur, de sorte à éliminer le problème posé par la couleur de la peau. D'autres cas signalés à la CFR concernaient le profilage racial pratiqué par la police, un phénomène qui bouleverse la vie de personnes innocentes. Par ailleurs, un journal politique d'extrême-droite a vilipendé de façon globale les rapporteurs spéciaux de l'ONU provenant de pays africains.

Une affaire dans le domaine du logement a fait beaucoup de vagues: un propriétaire a mis son appartement en location en précisant « pas de CH », ce qui a soulevé un tollé et donné lieu à plusieurs demandes de consultation juridique. De façon générale, il semble que les personnes racistes aient moins de scrupules à injurier les membres de minorités. Elles prennent souvent pour cible des personnes avec des signes distinctifs, comme la couleur de la peau ou le port du foulard, caractéristique de la religion musulmane. Quant à la population majoritaire, elle s'offusque souvent lorsqu'un acte d'exclusion la concerne, comme l'incident de l'annonce de location précitée. Ce genre d'affaire permet de la sensibiliser au problème en la mettant dans la position de la victime d'une discrimination.

gggfon – Unis contre le racisme et la violence

Les cas de discrimination raciale annoncés au gggfon relevaient de divers milieux. Leurs victimes étaient des hommes et femmes de provenances diverses, qui étaient bien intégrés ou avaient des proches bien intégrés.

Les loisirs ont été l'un des principaux domaines concernés: il y a toujours des locaux dont l'entrée est interdite à des hommes – beaucoup plus rarement à des femmes – en raison de leur statut ou de leur origine. A défaut de preuves, il est difficile d'engager des actions en justice contre ces pratiques. Le gggfon a approfondi sa collaboration avec la police du commerce de la Ville de Berne et réalisera un suivi ciblé pour observer les pratiques à l'entrée des locaux. Lors des entretiens

d'évaluation qui suivront, il conseillera les tenanciers sur la façon d'éviter de contrôler leurs clients de façon discriminatoire.

Le gggfon a aussi reçu des plaintes pour des actes discriminatoires de la part des autorités. Dans ces cas, il a souvent constaté qu'un malentendu ou une erreur d'interprétation était à la base du problème, notamment parce que les autorités n'avaient pas pris la peine d'expliquer les motifs de leurs actes. S'agissant des conflits dans les rapports avec la police, le gggfon s'est rendu compte que la prise de contact joue un rôle prépondérant. Si l'agent ne salue pas, ni ne fournit d'information sur les motifs du contrôle, il peut déclencher un conflit pénible pour les deux parties.

Le gggfon a fourni des conseils et est intervenu à plusieurs niveaux. Dans la plupart des cas signalés à l'antenne, une action en justice était impossible faute de preuves. Parfois, il a suffi d'une simple consultation, qui a confirmé aux clients qu'ils avaient bel et bien été victimes d'un acte de discrimination raciale et leur a présenté les dispositions qu'ils pouvaient prendre. Lorsque ces personnes ont souhaité une intervention, il s'en est suivi en général une longue procédure requérant une grande dose de persévérance. Dans ces cas, le gggfon s'est employé à prendre contact avec l'autre partie, à aborder ensemble le conflit et à amener des changements. Par ailleurs, il réalise des actions et des projets afin de sensibiliser la population à ces sujets et de l'encourager à faire preuve de courage civique.

Compte tenu des cas qui lui ont été signalés et des interventions effectuées, le gggfon estime qu'il est très important que des organisations indépendantes continuent à fournir des conseils en matière de discrimination raciale.

Tikk – Centre de compétence pour les conflits interculturels

En 2013, le Tikk a enregistré une légère hausse du nombre de cas signalés. L'analyse des trois dernières années laisse entrevoir une certaine constance. Plus de la moitié des incidents ont eu lieu en ville de Zurich, le reste dans le canton ainsi qu'en Suisse orientale et en Suisse centrale. Désormais, et c'est un progrès, les personnes concernées des régions bernoises et bâloises s'adressent directement aux antennes sur place.

Le TikK a constaté que les victimes d'actes de discrimination vivent depuis longtemps en Suisse et que la plupart disposent d'un emploi et d'un statut régulier. Toutefois, leur position sociale est plutôt basse, ce qui les rend vulnérables à ce genre d'actes. Quelques victimes ont un statut précaire, comme le permis F. Elles proviennent de divers pays, mais surtout des Balkans ainsi que du Proche et du Moyen-Orient. Quelques cas isolés ont été rapportés par des ressortissants de l'Union européenne, des Etats-Unis, du Japon et du Brésil. Les femmes ont été à peu près aussi souvent victimes d'actes discriminatoires que les hommes.

Comme par le passé, les incidents signalés se sont produits dans divers milieux et c'est de nouveau dans les contacts avec l'administration que le TikK a recensé le plus grand nombre d'événements discriminatoires, suivis du monde du travail et du logement. Du fait que ces domaines se caractérisent par une relation de pouvoir fortement dissymétrique et par de grandes dépendances, les incidents placent les victimes dans des situations particulièrement pénibles et mettent les conseillers à forte contribution.

Ainsi, le TikK a consacré douze heures en moyenne à chaque dossier. Il a non seulement fourni dans quelques cas de brefs conseils par téléphone, mais aussi réalisé de nombreuses consultations de plusieurs heures et engagé six longues procédures de résolution de conflit, avec intervention et médiation. Exception faite des consultations brèves, dont il est difficile de contrôler l'impact, toutes les personnes ayant bénéficié d'une consultation de plus longue durée l'ont jugée utile et pertinente pour le problème qu'elles venaient présenter. Les interventions ont permis de tirer les situations au clair et ont abouti à un succès dans quatre cas.

Nous constatons régulièrement que culturalisation et préjugés sont la cause de nombreux conflits, notamment de ceux qui impliquent l'administration publique. En d'autres termes, le choix des mots et la conduite de certains fonctionnaires ou enseignants dénotent des stéréotypes et des suppositions gratuites. Si on ne peut reprocher à ceux-ci d'instaurer volontairement une inégalité de traitement, les usagers jugent en

revanche ces paroles et ces actes offensants et, par conséquent, discriminatoires. Cette situation engendre des conflits plus importants, qui sont eux aussi interprétés à la lumière des différences culturelles, jusqu'à ce que les deux parties campent sur leurs positions et que l'administration agisse réellement de façon discriminatoire pour résoudre le conflit. Dans ces cas, une intervention visant à mettre les choses à plat et à tirer parti des connaissances acquises s'avère d'un grand secours. Le fait que ces conflits auraient pu être évités si les parties en présence avaient disposé de meilleures compétences interculturelles incite à la réflexion.

Konfliktophon

Konfliktophon fournit une assistance téléphonique immédiate et constitue donc un centre de consultation d'accès facile pour les autochtones et migrant-e-s de la ville de Zurich aux prises avec un conflit interculturel. Ses prestations s'adressent en particulier aux personnes qui se sentent victimes d'un acte discriminatoire, xénophobe ou raciste, notamment dans l'un des milieux suivants: logement, quartier, travail, école, famille, vie de couple, administration ou espace public. Si besoin est, l'antenne propose des entretiens personnels (d'ordre psychosocial), une intervention, une médiation ou un aiguillage. Ses spécialistes disposent d'un bon réseau de relations en ville de Zurich avec les institutions et les groupes d'intérêts concernés, ce qui leur permet de fournir des conseils avisés sur la durée.

En 2013, environ un cinquième de tous les cas que le Konfliktophon a reçus et traités relevait de la discrimination raciale et de **l'intolérance**. Plus de la moitié des personnes venues demander conseil possédait une autorisation d'établissement, les autres étant des réfugié-e-s reconnus et des personnes au bénéfice d'une admission provisoire. La moitié d'entre elles était d'origine africaine (Afrique du Nord, Afrique de l'Ouest et Afrique de l'Est) et l'autre moitié provenait du Proche ou du Moyen-Orient, des Balkans, de la Turquie, du Sri Lanka et de Colombie.

La discrimination s'est principalement manifestée sous la forme de harcèlement psychologique, de propos offensants, de

refus de prestations et d'abus de pouvoir. Si les actes discriminatoires et racistes ont eu pour cible principale des personnes africaines, nous avons toutefois aussi recensé des cas d'islamophobie et d'antibalkanisme.

Les conflits abordés se sont produits au travail, lors de la recherche d'un logement, à l'école, dans les contacts avec l'administration et dans l'espace public. Nous constatons une hausse des consultations en lien avec le travail, domaine dans lequel nous avons dû réaliser des interventions ad hoc. Dans ces cas, nous pouvons affirmer par expérience que la limite entre harcèlement psychologique et discrimination est floue. Konfliktophon a aussi traité des incidents dans le domaine de l'école et de l'administration. Dans le premier milieu, il s'avère que les enfants immigrés, ainsi que leurs parents, sont parfois victimes d'inégalités de traitement. S'agissant des contacts avec l'administration, la relation de pouvoir joue un rôle déterminant.

Nos conseillers se sont entretenus personnellement avec presque toutes les personnes venues consulter, ont parfois mis en place une intervention, une médiation ou une conciliation et les ont aiguillées dans de nombreux cas vers d'autres services. Leurs interventions ont aidé les victimes à se faire entendre et les parties à trouver une solution durable au conflit. Les usagers ont découvert de nouvelles possibilités d'agir et ont su qu'ils pourraient bénéficier si besoin est de modalités d'assistance différentes (d'ordre juridique ou thérapeutique, p. ex.), proposées par d'autres institutions et programmes. Le fait d'aborder le conflit a souvent sensibilisé les parties en présence, ce qui peut se révéler positif pour la résolution ou la prévention de cas futurs, comme nous avons pu le constater à plusieurs reprises.

SOS Racisme Suisse alémanique

En 2013, SOS Racisme Suisse alémanique, dont la direction a changé, a traité environ deux fois plus de cas que l'année précédente. Ceux-ci se rapportaient à tous les domaines de l'existence. Les personnes venues consulter nous ont ainsi signalé des actes de discrimination raciale au travail, sur le marché du

logement, dans l'espace public, dans la santé, au sein de la famille et dans les rapports avec les autorités et la police. Il s'agissait pour la plupart d'Africains, d'Afro-latino-américains et de ressortissants de pays d'Europe centrale. Nous avons été frappés par le grand nombre de Suisses qui se sont adressés à notre antenne, soit parce que, issus de la migration, ils avaient été victimes de discrimination raciale, soit parce qu'ils voulaient signaler un incident survenu à une connaissance ou à un proche. Nous avons recensé en 2013 une augmentation des agressions d'ordre raciste au sein des familles ou des couples. Nous pensons par ailleurs que la partie immergée de l'iceberg est particulièrement importante dans ce domaine. De nombreux cas de profilage racial ou d'agressions racistes de la part de la police nous ont aussi été signalés.

Stop Racisme Suisse nord-occidentale – Service de consultation contre la discrimination et le racisme

En 2013, le nombre de demandes que nous avons reçues a quelque peu reculé. La plupart de celles-ci se rapportaient à des actes discriminatoires commis par les autorités ou survenus sur les marchés du travail et du logement. Nous avons fourni des prestations qui vont du simple renseignement à un suivi de longue durée. Nous n'avons pu nous tourner vers la justice que dans un nombre très réduit de cas, soit par manque de preuves, soit parce que les bases légales sont lacunaires, notamment dans le domaine du travail et dans celui du logement. A cet égard, nous n'avons pas toujours pu exaucer les vœux de nos clients, qui étaient néanmoins pour la plupart satisfaits de nos conseils, le simple fait d'être pris au sérieux étant déjà appréciable à leurs yeux. Nous avons poursuivi en 2013 nos efforts intenses visant à déterminer les façons d'amener davantage de victimes d'actes de discrimination raciale à venir nous demander conseil. Concrètement, nous prévoyons de mettre en place un centre de consultation sans rendez-vous en ville de Bâle et de renforcer la coordination avec d'autres organisations de la région bâloise qui traitent probablement des cas semblables.

Conclusion

Le nombre de cas analysés – près de 200 – est sensiblement égal à celui de 2012.

Ce sixième rapport sur les incidents racistes traités dans le cadre de consultations permet de dégager certaines tendances :

- Chacun de nous peut être victime de discrimination raciale, car le racisme ne respecte ni l'origine, ni la nationalité. Il existe dans tous les domaines de l'existence, sous les formes les plus diverses, et à des intensités variables. Il n'en reste pas moins que les cas sont plus nombreux pour certains domaines ou pour les ressortissant-e-s de certaines régions. Ainsi, depuis que ce rapport existe, le monde du travail est surreprésenté par rapport aux autres milieux et les propos racistes sont plus fréquents que les autres formes de discrimination.
- Les victimes ne sont pas les seules à dénoncer des incidents : des proches ou des connaissances, des témoins et des institutions signalent eux aussi des cas de discrimination raciale.
- Seule une petite minorité des cas aboutit à une action en justice, et cela pour de nombreuses raisons : longueur et désagréments des procédures judiciaires, craintes des coûts, manque de témoins, etc.

Perspectives

Parvenu à sa sixième édition, le rapport du système de documentation et de monitoring DoSyRa a trouvé sa place dans les milieux suisses de la lutte pour l'intégration et contre la discrimination et s'est aussi fait connaître d'un plus large public.

A partir de 2014, grâce à la mise en place des programmes d'intégration cantonaux, d'autres centres de consultation participeront au réseau, ce qui confèrera une plus grande notoriété à la lutte contre la discrimination. Les programmes créés dans des régions qui en étaient jusqu'ici dépourvues améliorent indirectement la visibilité des structures existantes. Les cantons qui, à l'instar des bailleurs de fonds privés, aident financièrement le Réseau de consultations pour les victimes du racisme garantissent en outre le maintien de nos activités et s'engagent ainsi de façon visible contre la discrimination raciale.

La lutte contre la discrimination restera une nécessité, indépendamment des maigres ressources financières et humaines à disposition. Différents acteurs s'emploient à identifier la discrimination sous toutes ses formes, à lever le tabou qui l'entoure et, dans la mesure du possible, à l'endiguer. Familles, entreprises, associations, Eglises et écoles, toutes sont appelées à identifier et à combattre les préjugés contre l'altérité qui sommeillent en chacun et chacune d'entre nous ainsi que les actes discriminatoires commis par d'autres.

Pendant l'année 2014, déjà bien entamée, le Réseau de centres de consultation pour les victimes du racisme et ses organisations membres, y compris celles qui viennent d'y adhérer, continuent à œuvrer contre la discrimination raciale et espèrent apporter leur pierre à la lutte contre ce fléau.

Antibalkanisme

Par antibalkanisme, nous entendons une attitude hostile ou négative envers les personnes originaires des Balkans. Avant, pendant et après la guerre en ex-Yougoslavie, soit dans les années 90, un groupe assez important venant de cette région s'est établi en Suisse. Ses membres sont fréquemment victimes de discrimination.

Racisme anti-Noir

Le racisme anti-Noir est un état d'esprit hostile ou une attitude négative envers les personnes de couleur, qui associe à une caractéristique physique – la couleur de la peau – plusieurs stéréotypes négatifs. Ces derniers temps, les gens de couleur ont été relativement souvent confrontés à la discrimination en Suisse.

Antisémitisme

L'antisémitisme consiste à ne pas accepter les personnes d'origine ou de religion juive et à lutter contre elles. Il comprend toute la panoplie des sentiments et actes anti-juifs, de l'aversion diffuse à la haine sans limites, qui vise l'extermination des Juifs. L'antisémitisme présente deux caractéristiques : les théories du complot juif pour la domination du monde et le fait de tenir « les Juifs » pour responsables de tous les maux, qu'ils soient sociaux, politiques ou sociétaux. La négation de l'Holocauste en est l'une des expressions. L'antisémitisme assume une fonction

de décompresseur, de soupape pour les frustrations, les peurs diffuses et l'agressivité.

Antigitanisme

Le concept d'antigitanisme comprend toute forme de discrimination envers les membres de communautés de gens du voyage (Yéniches, Sintis, Roms, etc.). L'antigitanisme a rarement été remis en question ou dénoncé publiquement jusqu'à maintenant. Qu'ils soient nomades ou sédentaires, les individus appartenant à ces communautés sont victimes de différentes formes de discrimination qui vont des attaques verbales ou des injures à la violence physique.

Xénophobie

Cette forme de rejet se fixe sur la « qualité d'étranger » ou sur la « non-appartenance ». La xénophobie est le corollaire de tout nationalisme. On entend par nationalisme l'idéologie qui place une « nation » (quelle qu'en soit la définition) au-dessus de tous les autres groupes. Dans une perspective nationaliste, les membres de ces « exogroupes » sont perçus comme des personnes ne faisant pas partie de la nation, n'ayant pas les mêmes droits ou, dans le pire des cas, comme des ennemis.

Discrimination directe

Par discrimination directe, nous entendons le fait, dans des situations semblables, de traiter une personne différemment des autres en raison d'une

caractéristique personnelle « sensible » et de la désavantager ou de la rabaisser sans que cela se justifie objectivement.

Intolérance

L'intolérance est le fait de rejeter quelqu'un en raison de l'altérité – perçue de manière subjective – de cette personne ou de son comportement.

Discrimination indirecte

Des mesures censées être neutres désavantagent dans les faits – de manière qualitative ou quantitative – des personnes en raison de leur « race » ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leur vision de la vie, d'un handicap, de leur âge ou encore de leur orientation sexuelle. Lorsque l'on interdit par exemple l'exercice d'une activité lucrative dans un camping, on empêche de manière indirecte les gens du voyage d'utiliser cet emplacement.

Islamophobie

L'islamophobie consiste à adopter une attitude de rejet envers les personnes musulmanes ou supposées telles. Les musulmans comptent actuellement parmi les groupes de population fortement discriminés en Suisse.

Racisme

Il y a racisme lorsqu'une personne est traitée de manière dégradante en raison de caractéristiques indiquant son appartenance à un groupe précis. Il peut s'agir de caractéristiques culturelles (la

langue par exemple) ou physiques (la couleur de la peau, les traits du visage), de pratiques ou symboles religieux ou d'autres signes révélant l'ethnie ou la nationalité. La victime n'est pas considérée en tant qu'individu, mais en fonction de caractéristiques réelles ou supposées, en tant que membre d'un groupe de moindre valeur, et traitée en conséquence. Le racisme va du subtil mépris au quotidien de la part d'un individu à la violence collective. Il se manifeste par des préjugés, des stéréotypes et des agressions apparemment spontanées ; il comprend aussi la discrimination structurelle. L'idéologie « classique » du racisme, qui se fonde sur des considérations biologiques et établit une hiérarchie entre les êtres humains en fonction de la race dont ils ont hérité génétiquement, a été largement discréditée depuis l'Holocauste. Ce n'est pas le cas du racisme culturel, qui ne s'attache plus à l'hérédité biologique, mais à l'impossibilité d'abolir les différences culturelles. Actuellement, outre cette variante prépondérante, on trouve aussi d'autres types d'idéologies racistes telles que les racismes ethnonational, écologique ou religieux.

Discrimination raciale

La discrimination raciale comprend l'ensemble des inégalités de traitement, propos ou actes de violence qui ont comme conséquence (ou comme objectif) de rabaisser des personnes en raison de leur apparence ou de leur

appartenance à une ethnie, de leur nationalité ou encore de leur religion.

Extrémisme de droite

L'extrémisme de droite est un terme générique désignant les regroupements politiques organisés et les mouvements informels qui s'opposent à certaines minorités en les menaçant ou en faisant preuve de violence. Les minorités cibles de ces attaques dévient d'une « norme » présumée. Dans l'arsenal des groupes d'extrême droite, le racisme est en règle générale l'instrument utilisé pour attaquer certaines minorités d'immigrés. L'extrémisme de droite refuse ouvertement l'interdiction de discriminer. Ses représentants considèrent les acteurs qui s'engagent pour les droits fondamentaux comme des ennemis politiques.

Populisme de droite

Il faut voir dans le populisme de droite une stratégie de mobilisation dont l'enjeu est de créer au sein de la population un état d'esprit défavorable aux plus faibles afin de parvenir au pouvoir démocratiquement et transformer ensuite la société de manière autoritaire.

Fondamentalisme religieux

Le fondamentalisme religieux est un mouvement qui prône le retour aux éléments fondamentaux d'une religion, et recourt parfois à des modes d'action extrémistes et intolérants pour atteindre ses objectifs.

Discrimination structurelle

On parle de discrimination structurelle lorsqu'une institution étatique ou privée est dotée de règlements générant « automatiquement » une discrimination raciale. C'est par exemple le cas lorsque le service communal chargé d'attribuer les logements sociaux se fixe comme règle de ne louer que 5 % du parc locatif à des personnes d'origine turque. Il en va de même lorsque des policiers reçoivent l'ordre de contrôler systématiquement toutes les personnes de couleur se trouvant dans un certain périmètre. Notons qu'il convient de distinguer la discrimination structurelle de l'abus de pouvoir exercé par un individu occupant une position hiérarchique supérieure.

Sources

- Aegerter R., Eser Davolio M. & Nezel I. : « Sachbuch Rassismus. Informationen über Erscheinungsformen der Ausgrenzung », Verlag Pestalozzianum, Zurich, 2001
- Réseau de consultations pour victimes de racisme : « Guide juridique Discrimination raciale », Service de lutte contre le racisme SLR (Ed.), 2009
- Rapport du Service de lutte contre le racisme 2012. Tour d’horizon et champs d’action : <http://www.edi.admin.ch/frb/02015/index.html?lang=fr>
- Manzoni P. : « Monitoring über Fremdenfeindlichkeit, rechtsextreme Orientierung und Gewaltbereitschaft in der Schweiz. Machbarkeitsstudie », Service de lutte contre le racisme, Berne, 2007
- Site du projet de guide juridique : www.network-racism.ch
- Sites Internet : www.humanrights.ch/www.ekr.admin.ch