

Incidents racistes recensés par les centres de conseil

Janvier – décembre 2018



Analyse des données du système de documentation et de monitoring du racisme DoSyRa

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

Une collaboration



humanrights.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale contre le racisme CFR

Impressum

Editrices :	humanrights.ch, Commission fédérale contre le racisme (CFR)
Rédaction et relecture :	Andrea Filippi et Marianne Aeberhard (humanrights.ch), Alma Wiecken (CFR)
Centres de conseil membres du réseau :	• Commission fédérale contre le racisme (CFR), Confédération • Anlaufstelle Integration Aargau (AIA, Antenne intégration Argovie), AG • Berner Rechtsberatungsstelle (RBS, Centre bernois de conseil juridique), BE • Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon, Unis contre le racisme et la violence), BE • Multimondo – BE • Stopp Rassismus Nordwestschweiz (Stop Racisme Suisse du Nord-Ouest), BS, BL, SO • Se respecter – Service de consultation et de prévention du racisme dans le canton de Fribourg, FR • Centre Écoute Contre le Racisme (C-ECR), GE • Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme (BI), JU • Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern (FABIA, Centre pour le conseil et l'intégration des étrangers), LU • Service de la cohésion multiculturelle (COSM), NE • Gesundheitsförderung und Integration Nidwalden (GFI, division Promotion de la santé et intégration, canton de Nidwald), NW • HEKS – Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung (EPER, centre de conseil juridique sur les questions de racisme et de discrimination), SG, AR • Kompetenzzentrum für Integration (KOMIN, Centre de compétences Intégration), SZ • Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen (Integres, Service d'intégration pour la région de Schaffhouse), SH • Fachstelle Integration Kanton Thurgau (Service d'intégration du canton de Thurgovie), TG • CARDIS – Centro Ascolto Razzismo e Discriminazione (Centre de conseil sur les questions de racisme et de discrimination), TI • Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), VD • Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés (BLI), VD • Bureau d'Écoute Contre le Racisme (B-ECR), VS • Kantonale Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen Kanton Zug (Antenne cantonale pour les questions de discrimination du canton de Zoug), ZG • Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (TikK, centre de compétences pour les conflits interculturels), ZH • Konfliktophon der AÖZ (service téléphonique Konfliktophon de l'organisation AÖZ), ZH • SOS Racisme et discrimination Suisse, ZH
Graphisme et mise en page :	Atelier Bläuer, Berne
Traductions :	Service linguistique SG-DFI (français), Sandra Verzasconi Catalano (italien)
Impression :	Valmedia AG
	Berne, avril 2018

Cette analyse a bénéficié du soutien financier des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, de Berne, de Fribourg, de Genève, de Glaris, des Grisons, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Schwyz, de Saint-Gall, du Tessin, d'Uri, du Valais, de Vaud, de Zoug et de Zurich, ainsi que du Service de lutte contre le racisme (SLR).



Kanton Bern
Canton de Berne



Unterstützt vom
Kanton Zug



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB

Au fil des années, la nécessité de mettre à disposition de la population des lieux d'écoute et de conseil concernant le racisme et la discrimination fait son chemin. C'est un constat qui est fait sur le terrain. Le besoin est là, encore faut-il pouvoir y répondre de manière adéquate, notamment par une politique active et volontariste et l'octroi des moyens financiers nécessaires.

Le rapport 2018 du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme recense et présente les cas concrets dont les centres membres du réseau ont eu à s'occuper durant l'année écoulée. Il n'a pas d'autre prétention que de mettre en lumière les problématiques qu'affrontent celles et ceux touchés par le racisme et/ou la discrimination raciale.

L'enquête «Vivre ensemble en Suisse» conduite par l'Office fédéral de la statistique le montre: en 2018, près de 60% des personnes interrogées considèrent le racisme comme un problème social important. La même enquête montre que le lieu de travail et l'école, tout comme l'espace public, sont les principaux endroits dans lesquels les personnes sont particulièrement touchées par le racisme et la discrimination. Il est intéressant de noter que le présent rapport met en évidence les mêmes constats, sur une base empirique cette fois.

Actuellement, la lutte contre la discrimination fait partie des objectifs stratégiques fixés par la Confédération aux cantons en matière d'intégration. Cela est important, il convient de le souligner. Mais la discrimination raciale peut se produire indépendamment de la qualité de l'intégration. Elle peut toucher des personnes parfaitement intégrées et des citoyennes et citoyens du pays.

Les partenaires du réseau savent qu'à l'heure actuelle, un certain nombre de personnes victimes de racisme et de discrimination raciale n'osent pas s'annoncer ou n'ont pas connaissance qu'elles peuvent faire appel à des conseils. C'est pourquoi il est essentiel que les autorités politiques octroient les moyens adéquats et spécifiques à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Dans ce sens, les centres de conseil constituent un élément stratégique important. Ils ont besoin de moyens pour fonctionner, ils ont aussi besoin d'être visibles pour pouvoir être accessibles.

En souhaitant que cette prise de conscience ait lieu, je profite ici, au nom de la CFR, pour remercier toutes celles et ceux qui ont donné au réseau sa raison d'exister grâce à l'écoute et au conseil donnés sur le terrain. Un grand merci à Alma Wiecken pour la CFR et Andrea Filippi pour *humanrights.ch* qui pilotent ce réseau avec compétence et efficacité.

Martine Brunschwig Graf

Présidente de la Commission fédérale contre le racisme (CFR)

Table des matières

	Avant-propos	1
PARTIE I	INTRODUCTION	3
	Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2018 ...	3
	Un instrument clé pour la Confédération et les cantons	3
	Aperçu des centres de conseil	4
	Méthodologie	6
	Résumé	7
PARTIE II	ANALYSE	8
	Prise de contact et prestations	8
	Personnes en recherche de conseil	8
	Prise de contact	8
	Prestations fournies	9
	Description des incidents racistes	10
	Domaine dans lequel l'incident est survenu	10
	Forme de discrimination	12
	Préjugés et idéologies à la base de l'incident	14
	Discrimination multiple	14
	Données concernant les victimes	16
	Origine des victimes	16
	Nationalité des victimes	16
	Statut de séjour des victimes	17
	Âge des victimes	18
	Sexe des victimes	18
PARTIE III	AUTRES INCIDENTS	19
	Cas subjectifs de discrimination sans base objective suffisante	19
	Cas signalés n'ayant pas donné lieu à un conseil formel	19
PARTIE IV	GLOSSAIRE	20

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2018

Le présent rapport correspond à la onzième publication de l'analyse des incidents de **discrimination raciale*** recensés par le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme. Fondé en 2005 par la Commission fédérale contre le racisme (CFR) en collaboration avec *humanrights.ch*, le réseau n'a cessé de se développer depuis.

Regroupant cinq membres à l'origine, il a brièvement englobé 27 centres de conseil spécialisés sis dans toute la Suisse en 2017 avant de redescendre à 24 membres. Les trois membres qui l'ont quitté sont : le *Kompetenzzentrum Integration Thun-Oberland* (KIO, Centre de compétences Intégration Région de Thune/Oberland bernois), le *CaBi Antirassismus-Treff* (Point de rencontre antiraciste) et le *Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen* (isa, Service d'information pour les étrangers et étrangères). Les échanges entre les services cantonaux ou communaux d'une part et les centres de conseil non étatiques d'autre part sont l'un des objectifs déclarés du Réseau de centres de conseil.

En 2018, les membres du réseau ont enregistré 278 cas ayant donné lieu à un entretien de conseil, ce qui représente un léger recul par rapport à l'année précédente. Cette variation annuelle mineure ne permet toutefois pas de tirer des conclusions quant à l'évolution générale de la discrimination raciale, car elle relève de différents facteurs. Il convient tout d'abord de souligner que la baisse du nombre de cas découle en premier lieu du recul précité du nombre de membres du réseau. La notoriété et l'accessibilité des centres de conseil influencent par ailleurs les statistiques, les cas signalés augmentant avec une campagne de communication par exemple, mais seulement temporairement. Enfin, il convient de rappeler que les incidents analysés dans ce rapport ne représentent que la célèbre « partie émergée de l'iceberg », de nombreuses victimes de discrimination n'ayant pas accès à un centre de conseil pour différentes raisons.

Avec son analyse des incidents recensés, ce rapport constitue un pilier important du monitoring national de la discrimination raciale. Il est conçu comme un complément à la *Chronologie Rassismus in der Schweiz* (« Chronologie des actes racistes en Suisse ») de la fondation GRA ainsi qu'aux 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. Le Service de lutte contre le racisme (SLR) utilise lui aussi ces sources, parmi d'autres, pour publier tous les deux ans un rapport global intitulé *Discrimination raciale en Suisse*.

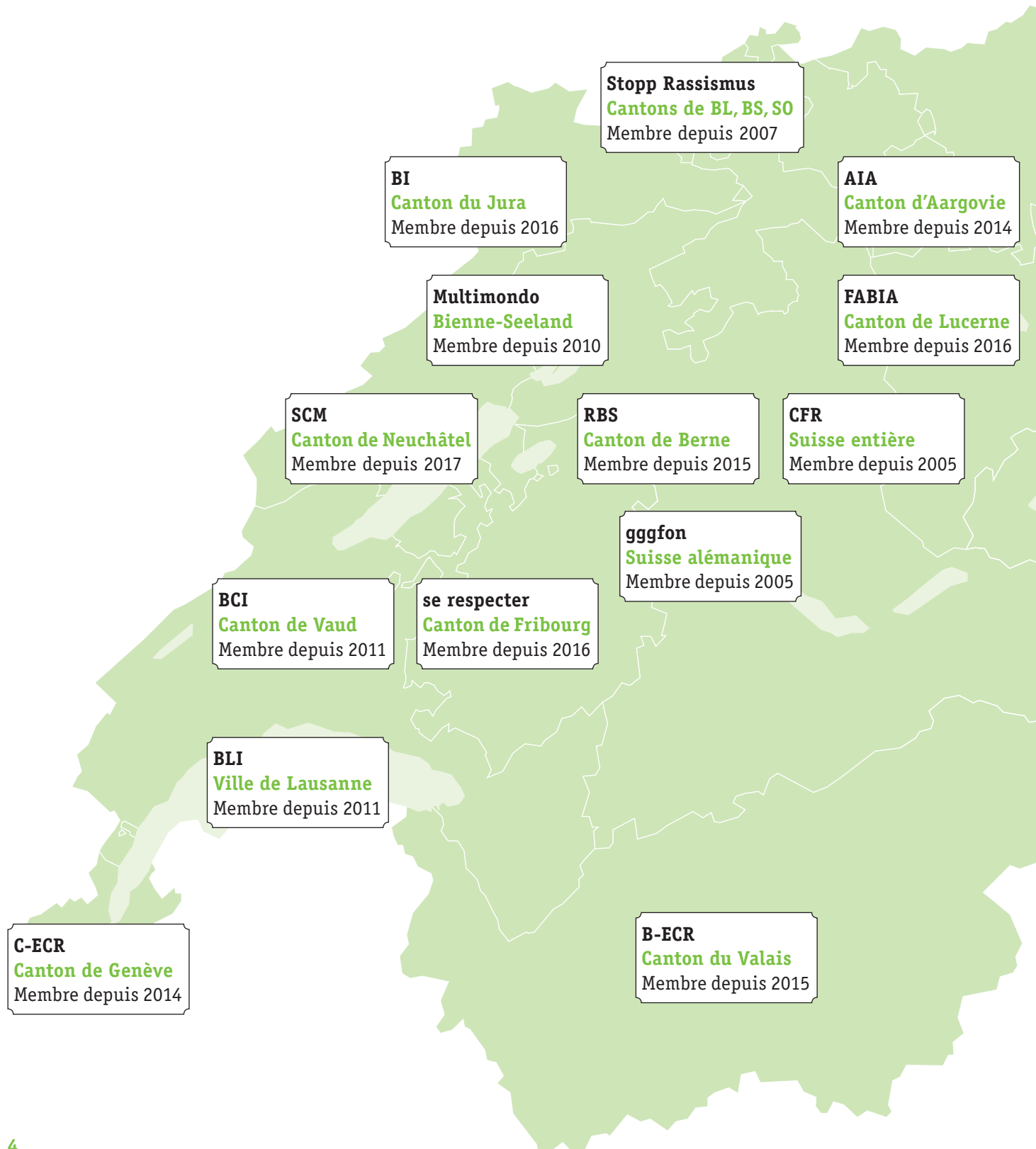
Un instrument clé pour la Confédération et les cantons

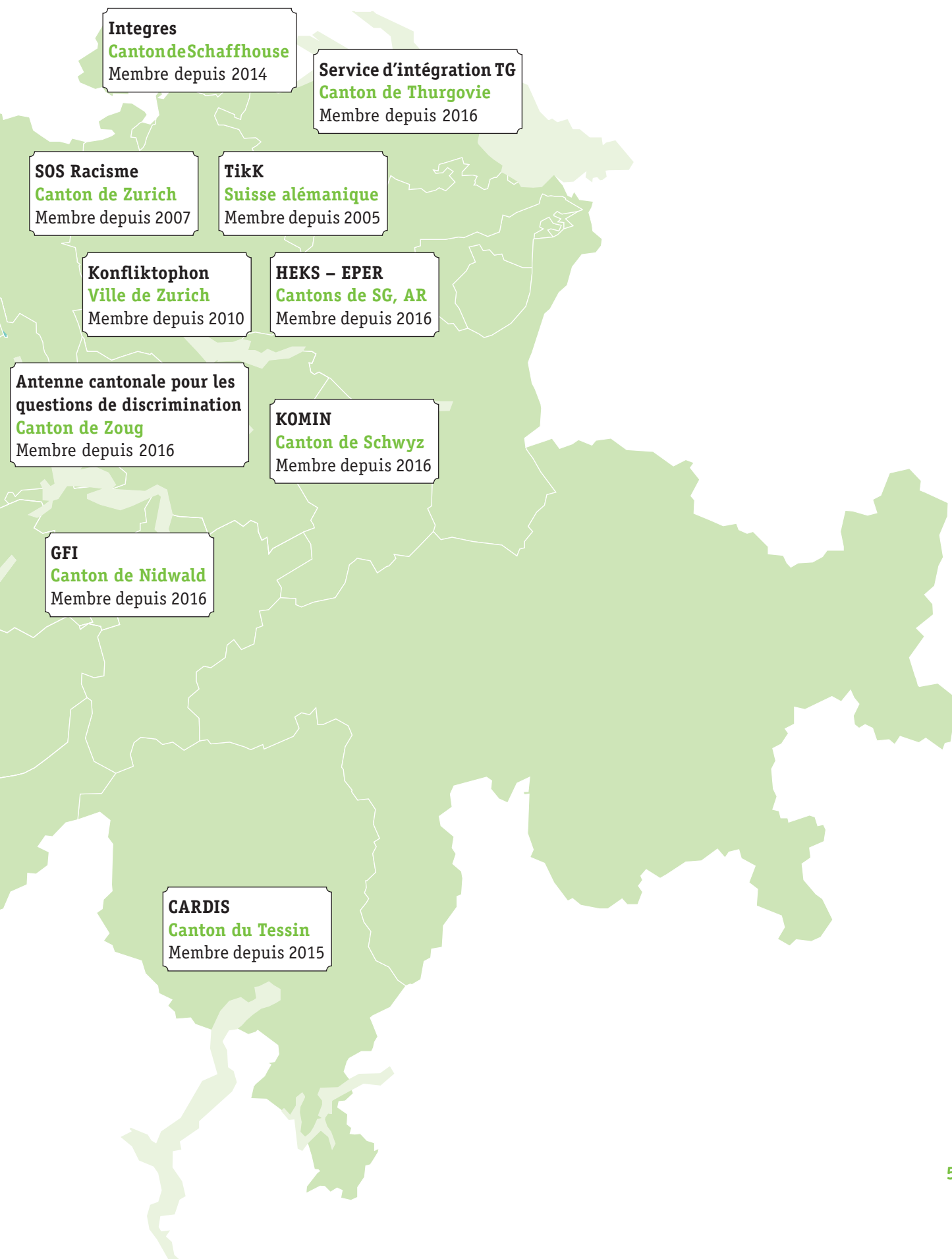
Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme est précieux pour les cantons et la Confédération. La plupart des cantons le soutiennent financièrement et comptent parmi les principaux contributeurs. Ce financement structurel cantonal est indispensable au bon déroulement du projet. En contrepartie, les cantons bénéficient de possibilités d'évaluation statistique sur mesure et voient le travail de leurs centres de conseil mis en lumière dans le rapport d'évaluation annuel. La mise en réseau intercantonale contribue par ailleurs à la protection contre les discriminations et aide les cantons à remplir leur mission dans ce domaine.

Quant à la Confédération, elle utilise ce rapport et la base de données structurée à des fins de monitoring national et pour l'élaboration des rapports qu'elle doit remettre aux organes internationaux, par exemple au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) et à la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe.

* Les termes en vert sont expliqués dans le glossaire en page 20.

Aperçu des centres de conseil





Integres
Canton de Schaffhouse
 Membre depuis 2014

Service d'intégration TG
Canton de Thurgovie
 Membre depuis 2016

SOS Racisme
Canton de Zurich
 Membre depuis 2007

TikK
Suisse alémanique
 Membre depuis 2005

Konfliktophon
Ville de Zurich
 Membre depuis 2010

HEKS – EPER
Cantons de SG, AR
 Membre depuis 2016

Antenne cantonale pour les questions de discrimination
Canton de Zoug
 Membre depuis 2016

KOMIN
Canton de Schwyz
 Membre depuis 2016

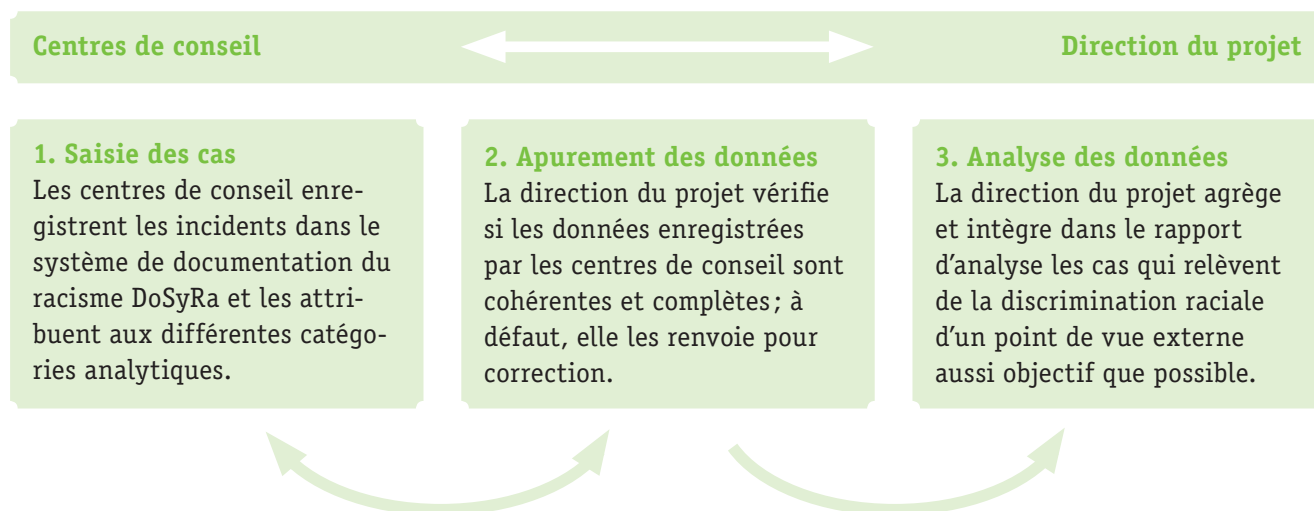
GFI
Canton de Nidwald
 Membre depuis 2016

CARDIS
Canton du Tessin
 Membre depuis 2015

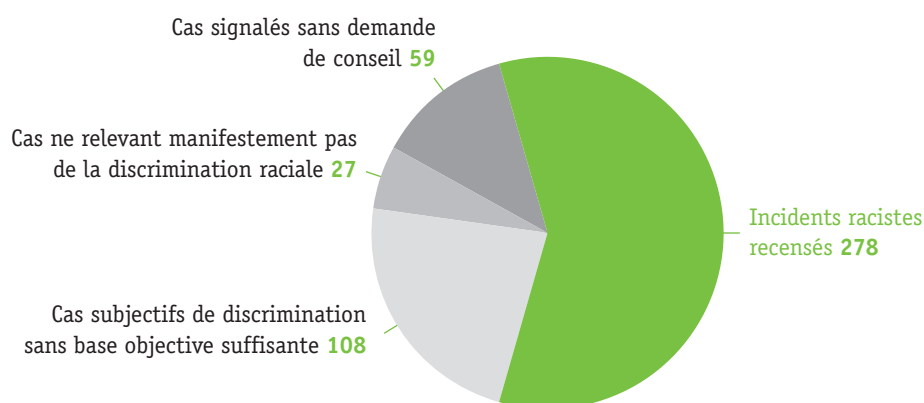
Méthodologie

Pour qu'un cas soit enregistré dans la base de données, les conditions suivantes doivent être réunies : 1. il y a eu interaction entre le centre de conseil et la personne concernée ; 2. la situation a été décrite concrètement et a été évaluée comme un cas de discrimination raciale par le professionnel ; 3. une prestation de conseil a été fournie.

En revanche, les cas signalés sans intention de demander des conseils (comme une lettre anonyme) et les cas subjectifs de discrimination sans base objective suffisante n'entrent pas dans la statistique, mais font l'objet d'une analyse distincte (voir la partie III, p. 19). Quant aux cas ayant donné lieu à une prestation de conseil, mais pour lesquels il s'est avéré qu'ils ne relevaient pas de la discrimination raciale, ils ne sont pas du tout pris en compte.



Nombre total d'incidents signalés : 472



Nombre d'incidents analysés par année

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

2014 : 249 cas, recensés par 15 centres de conseil
2015 : 239 cas, recensés par 18 centres de conseil
2016 : 199 cas, recensés par 26 centres de conseil
2017 : 301 cas, recensés par 27 centres de conseil
2018 : 278 cas, recensés par 24 centres de conseil

Le rapport que vous avez entre les mains présente une analyse des incidents recensés en 2018 et classés comme cas de discrimination raciale. Les 24 centres de conseil membres du réseau fournissent une large palette de prestations de type renseignements, conseils psychosociaux et/ou juridiques pour les personnes concernées, médiation. Grâce à ce vaste champ de prestations, les centres de conseil non seulement dispensent aux victimes un accompagnement et des conseils indispensables, mais jouent aussi un rôle déterminant dans le recensement des incidents racistes en Suisse.

Le présent rapport n'a pas la prétention de recenser la totalité des cas de discrimination raciale en Suisse. En effet, il existe de très nombreux centres de conseil non spécialisés dans les questions de discrimination raciale qui sont confrontés à des cas qui relèvent de cette problématique, ou qui offrent des prestations de conseil ciblant un aspect spécifique du racisme, par exemple le racisme à l'égard des personnes musulmanes ou l'antisémitisme. Ces cas ne sont pas répertoriés ici. De plus, les victimes renoncent bien

souvent à signaler un cas de discrimination, que ce soit par méconnaissance des services à disposition, par défiance, ou parce qu'elles ont peur ou tendance à minimiser ou refouler certains incidents. Cela représente la partie immergée de l'iceberg et on peut supposer qu'en Suisse, les actes de discrimination raciale restent pour la plupart dans l'ombre.

En 2018, les centres de conseil ont recensé 472 incidents. La partie principale du présent rapport est consacrée aux **278 cas** pour lesquels les centres ont dispensé des conseils à proprement parler et qui, selon leur appréciation, relevaient effectivement de la discrimination raciale.

Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent **la différence, pour une catégorie, entre le pourcentage (nombre de cas par rapport au total) 2018 et le pourcentage 2017**. En effet, une catégorie peut enregistrer une baisse du nombre d'incidents, mais connaître une augmentation relative en raison de la diminution du nombre total de cas*.

Personnes en recherche de conseil

- Comme les années précédentes, une grande partie (180) des incidents recensés (278) sont signalés par les victimes elles-mêmes.

Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu

- Le lieu de travail (58 cas) et le secteur Formation/école/crèche (38 incidents) sont de loin les plus touchés par la discrimination. Dans la seconde catégorie, la majorité des incidents (29 cas) ont à nouveau été recensés au niveau de l'école obligatoire.
- Par rapport à 2017, les discriminations sur le lieu de travail ont augmenté de 7 pp*. La part en pourcentage de la catégorie Formation/écoles/crèche est restée identique.
- Les autres domaines fortement touchés sont Voisinage/quartier, Marché du logement/location, Espace public, Administration et Police.

Formes de discrimination

- En 2018, les insultes sont les plus fréquemment citées avec 95 cas, suivies par les inégalités de traitement avec 90 cas.

Préjugés et idéologies à la base de l'incident

- Après la **xénophobie** en général, le **racisme anti-Noirs** (96 incidents) est le motif de discrimination le plus fréquemment signalé.
- La troisième place revient à **l'hostilité à l'égard des personnes musulmanes**. La catégorie parente du **racisme anti-Arabs** est aussi souvent citée.

Discrimination multiple

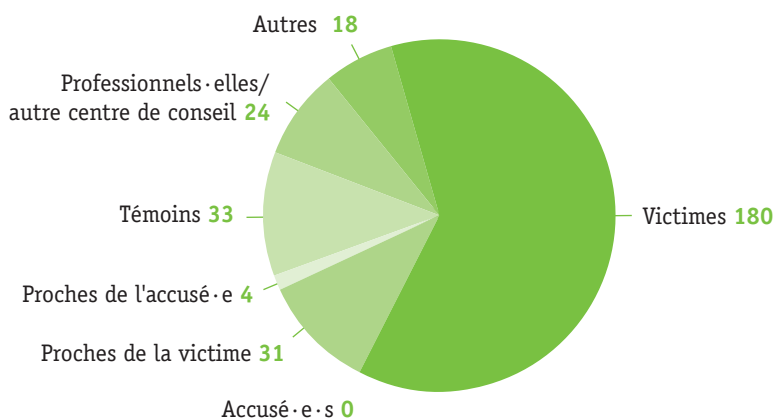
- Dans 93 cas, soit un tiers des incidents signalés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci inclut principalement le statut de séjour (32 cas) ou la composante du sexe (33 cas).

* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (278). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2018 et le pourcentage 2017.

Prise de contact et prestations

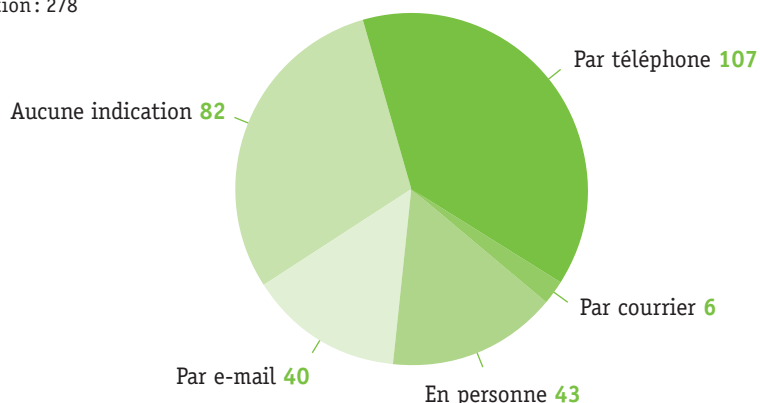
Personnes en recherche de conseil

Nombre de cas de consultation : 278



Prise de contact

Nombre de cas de consultation : 278



De l'importance des campagnes de sensibilisation

Dans le cadre du PIC I, le Centre-Ecoute Contre le Racisme de Genève avait reçu des fonds pour une campagne de communication de quatre ans (2014–2017). Dans ce cadre, une vidéo a notamment été diffusée pendant trois ans (2015–2017) dans les transports publics genevois, pour faire davantage connaître l'existence du Centre.

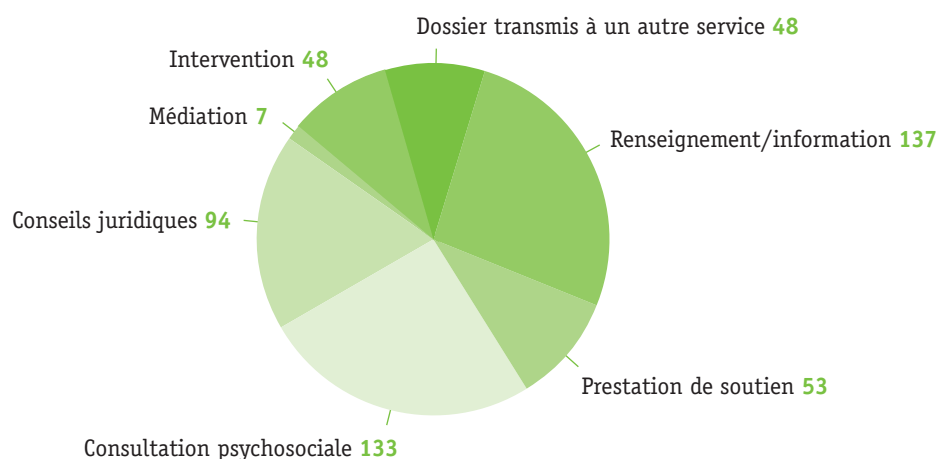
A l'issue de cette campagne, il a pu être constaté qu'en 2018, année durant laquelle la campagne n'avait pas été renouvelée, le nombre de cas avait

considérablement baissé, amenant une réflexion sur la reconduction d'un tel type de communication.

Cette situation semble montrer que les opérations de sensibilisation sont efficaces pour faire connaître les centres de conseil lorsqu'elles résultent d'un effort continu et durable. En effet, si les campagnes limitées dans le temps produisent des effets lors de leur mise en œuvre, les résultats peuvent s'estomper après l'arrêt de la campagne.

Prestations fournies

Nombre de cas de consultation : 278 (plusieurs réponses possibles)



Apprenti discriminé : des entretiens mensuels avec les parties prenantes

Un jeune apprenti ne cesse d'être humilié, voire insulté, sur son lieu de formation par son maître d'apprentissage ; celui-ci le traite de « fainéant de Turc » par exemple, ce qui pèse beaucoup à l'apprenti.

En accord avec celui-ci, le centre de conseil contacte le chef de groupe, ce qui n'améliore pas la situation, bien au contraire. Le centre de conseil

finit par informer le directeur de la société, qui prend cette discrimination au sérieux et décide de mettre en place un entretien mensuel avec toutes les parties prenantes et le centre de conseil. Si cela ne permet pas d'améliorer la situation, le directeur prendra des mesures plus sévères.

Racisme à l'école : une intervention couronnée de succès

Une femme s'adresse à un centre de conseil au sujet de son fils. Les autres enfants racontent des mensonges à son sujet et le traitent de « nègre ». La situation s'aggrave encore quand les enfants décident de l'attendre sur le chemin de l'école et que la maîtresse doit l'accompagner jusqu'à la maison. La maîtresse propose alors un entretien avec le psychologue scolaire, mais l'enfant ne semble pas intéressé.

La discussion avec le centre de conseil montre que le fils souffre beaucoup de ces agressions verbales. Le centre de conseil suggère d'informer le service de psychologie scolaire et d'aborder le thème du racisme en classe. La mère parle alors de la situation avec la maîtresse et évoque la discussion avec le centre de conseil ; la maîtresse juge le cas sérieux et urgent et met sur pied un projet de semaine consacrée au racisme. Le travailleur social renforce sa présence en classe et réalise diverses interventions, ce qui aboutit à une nette amélioration de la situation pour le garçon.

Description des incidents racistes

Domaine dans lequel l'incident est survenu

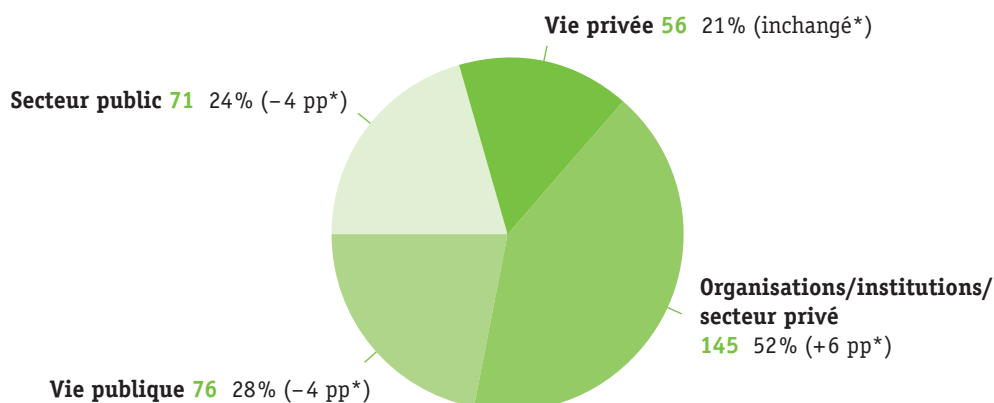
En 2018, la catégorie ayant enregistré une forte hausse des incidents signalés est Organisations/institutions/secteur privé (145 cas, +6 pp*) alors qu'une légère baisse a été recensée dans les catégories Vie publique (76 cas, -4 pp*) et Secteur public (71 cas, -4 pp*). Le nombre d'incidents recensés dans le domaine de la vie privée est quant à lui resté constant (56 cas).

Les sous-catégories les plus représentées sont Lieu de travail (58 cas, +7 pp*) et Formation/école/crèche (38 cas, inchangé).

Suivent les sous-catégories Voisinage/quartier (31 cas, -1 pp*), Espace public (28 cas, -3 pp*), Police (24 cas, inchangé) et Administration (19 cas, inchangé).

Catégories principales

Nombre de cas de consultation : 278 (plusieurs réponses possibles)



* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (278). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2018 et le pourcentage 2017.

Lieu de travail : propos racistes de l'employeuse et licenciement

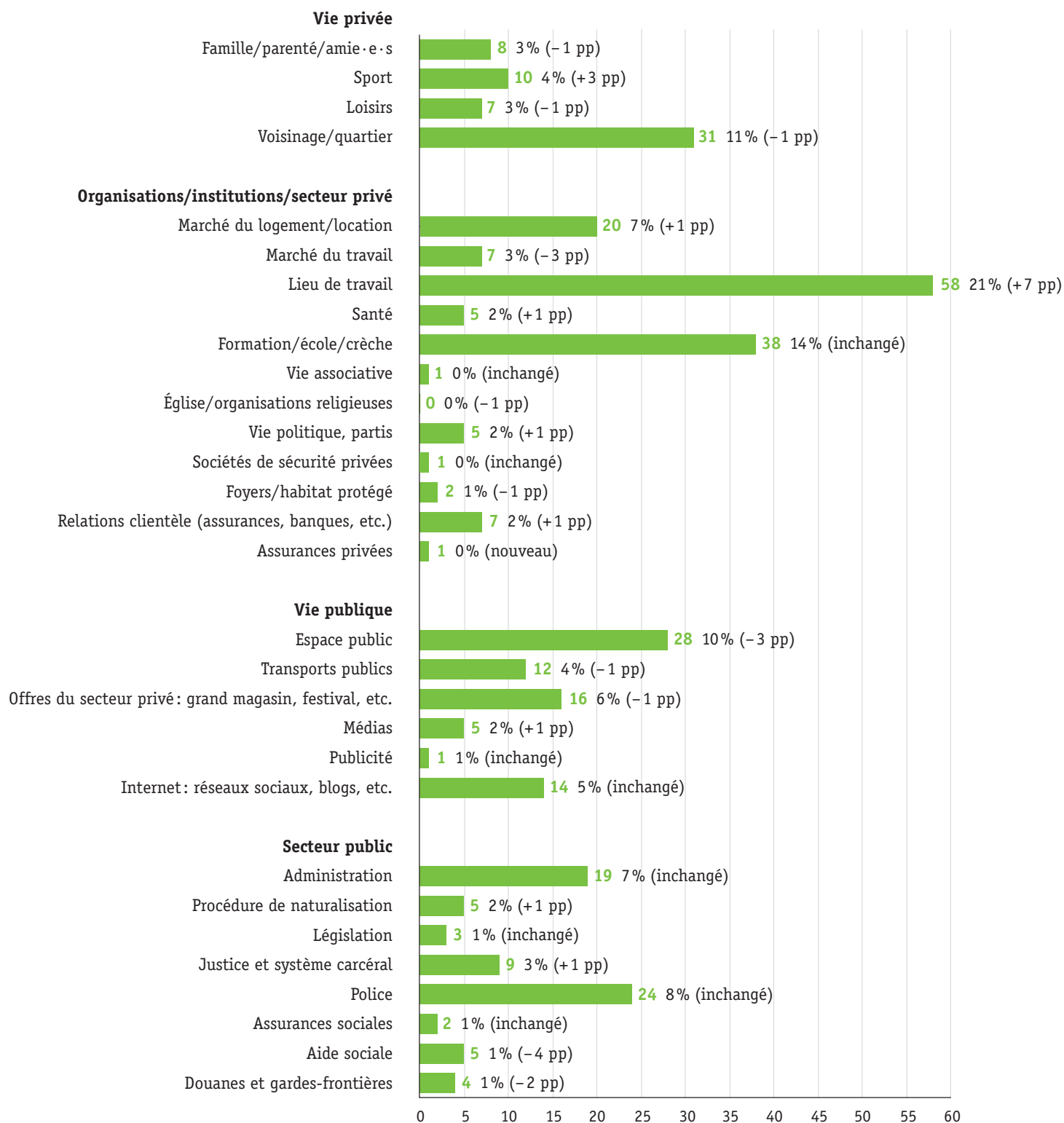
Monsieur C., un Somalien, se voit licencier de son poste dans la restauration après avoir été absent 20 jours pour maladie. À l'assurance-chômage, la responsable justifie le licenciement par une explosion de colère de Monsieur C. et l'avertissement qui lui a alors été adressé. Monsieur C. explique les raisons de la pseudo-explosion de colère. La responsable lui a dit qu'il était trop payé, qu'il ne gagnerait que 100 francs en Afrique et que 500 francs suffisaient donc dans son cas. Ensuite, elle a effleuré sa main par mégarde et l'a retirée brusquement, avant de se

laver ostensiblement les mains. Monsieur C. lui a alors expliqué que son comportement était inacceptable et raciste.

Le centre de conseil confirme à Monsieur C. que les propos et le comportement de sa responsable sont racistes. Il l'aide ensuite à décrire précisément l'incident à l'assurance-chômage dans le cadre du droit d'être entendu. Cette discussion est utile à Monsieur C., qui ne souhaite pas entreprendre d'autres démarches.

Sous-catégories

Nombre de cas de consultation : 278 (plusieurs réponses possibles)



* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (278). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2018 et le pourcentage 2017.

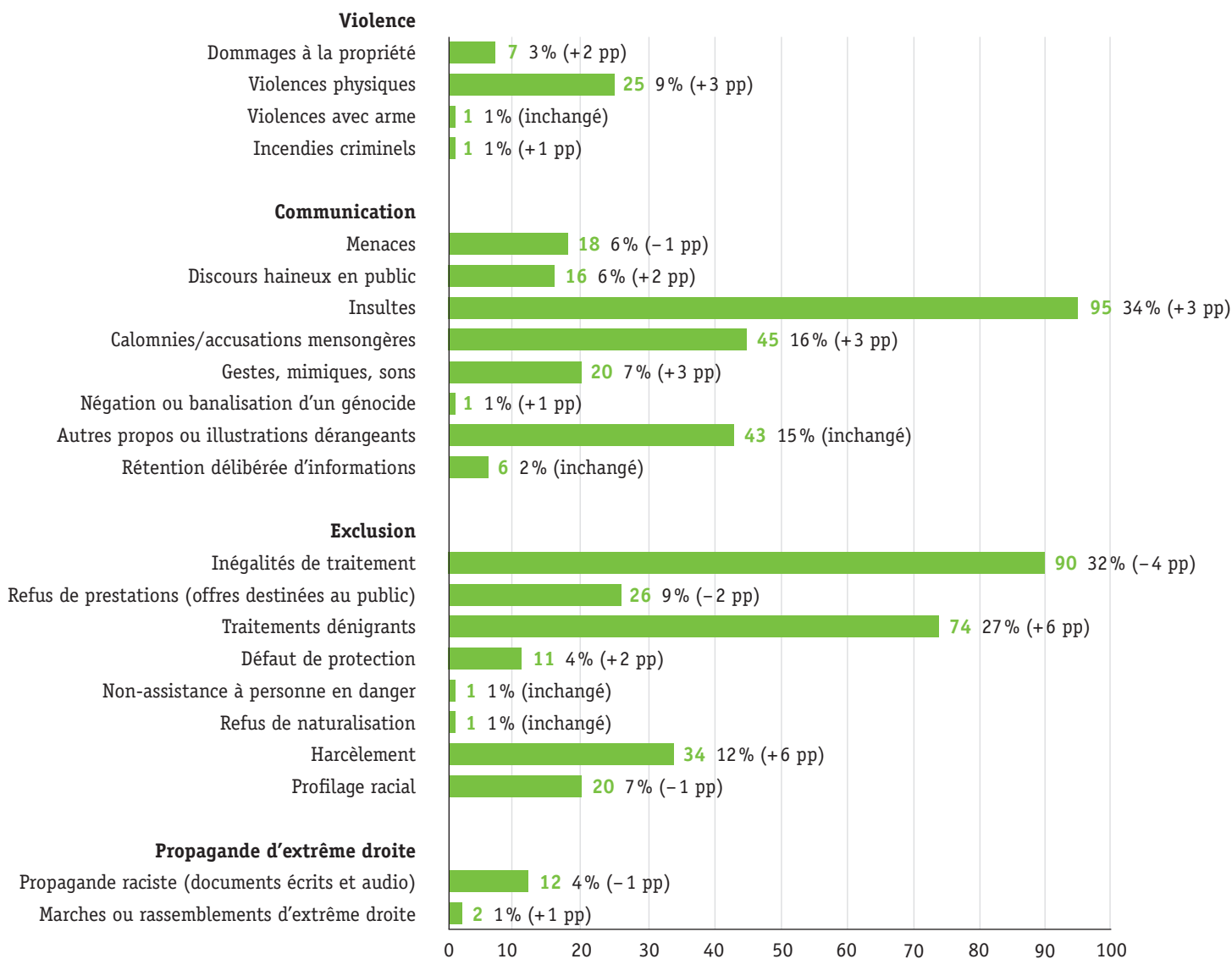
Forme de discrimination

En 2018, les situations d'exclusion sont les plus souvent citées (257 cas), avec principalement des inégalités de traitement (90 cas, -4 pp*) et des traitements dénigrants (74 cas, +6 pp*). Les discriminations sont également fréquentes dans le domaine de la communication (244 cas), où elles prennent majoritairement la forme d'insultes (95 cas, +3 pp*), de ca-

lomnies/accusations mensongères (45 cas, +3 pp*) et d'autres propos ou illustrations dérangeants (43 cas, inchangé). 34 cas d'actes de violence ont par ailleurs été recensés, notamment des actes de violence physique (25 cas, +3 pp*). 14 cas sont recensés dans la catégorie de la propagande d'extrême droite.

Type de discrimination

Nombre de cas de consultation: 278 (plusieurs réponses possibles)



* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (278). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2018 et le pourcentage 2017.

Loisirs : interdiction d'entrer en boîte de nuit pour un jeune réfugié

Un jeune réfugié d'Asie centrale explique au centre de conseil qu'on lui interdit régulièrement l'entrée dans une boîte de nuit après qu'il a présenté son permis F à la demande de la sécurité.

Le centre de conseil explique à cet homme qu'il s'agit d'une discrimination interdite, mais qu'il est toutefois difficile de donner suite au niveau juridique, car la protection contre la discrimination est lacunaire en Suisse. Il lui fournit des informations complémentaires et lui explique les différentes options qu'il a à disposition.

Racisme dans un lieu public

Madame N. discute en anglais avec un jeune homme au buffet de la gare. Une femme arrive et demande si elle peut s'asseoir à leur table ; ils répondent oui. La femme demande alors au jeune homme d'où il vient. Il lui répond qu'il vient d'Afghanistan. Et la femme de s'exclamer d'un air choqué : « Et je devrais m'asseoir à côté de vous?! », avant de s'en aller. Madame N. explique au centre de conseil qu'elle a été totalement prise au dépourvu par cette réaction ra-

ciste et qu'elle n'a pas su comment réagir. Le jeune homme, pour sa part, n'a pas tout saisi, mais il a compris de quoi il s'agissait.

Madame N. souhaite discuter de l'incident avec le centre de conseil, mais sans entreprendre d'autres démarches. La discussion permet d'aider Madame N. qui s'adresse ultérieurement au centre pour un autre cas.

Profilage racial : des contrôles systématiques pour une musulmane noire

Une Suissesse noire et voilée fait quotidiennement la navette dans un train EuroCity, qui part de Genève et qui circule en direction de l'Italie, pour se rendre sur son lieu de travail dans le canton de Vaud où elle exerce la profession de psychiatre. C'est la seule du wagon à se faire systématiquement contrôler par les gardes-frontières, au moins une fois par semaine.

Le centre de conseil qu'elle consulte lui confirme qu'il s'agit de profilage racial et que c'est une

pratique discriminatoire. La personne a déjà contacté les CFF, sans réponse. On lui conseille donc d'adresser directement une réclamation à l'Administration fédérale des douanes. Elle reçoit une première réponse qui ne la satisfait pas et demande à nouveau des explications. Elle convient avec le centre de conseil de tenir un journal des contrôles en attendant la réponse. Finalement, cette situation lui pèse tellement qu'elle opte pour un train régional, dans lequel il y a moins de contrôles.

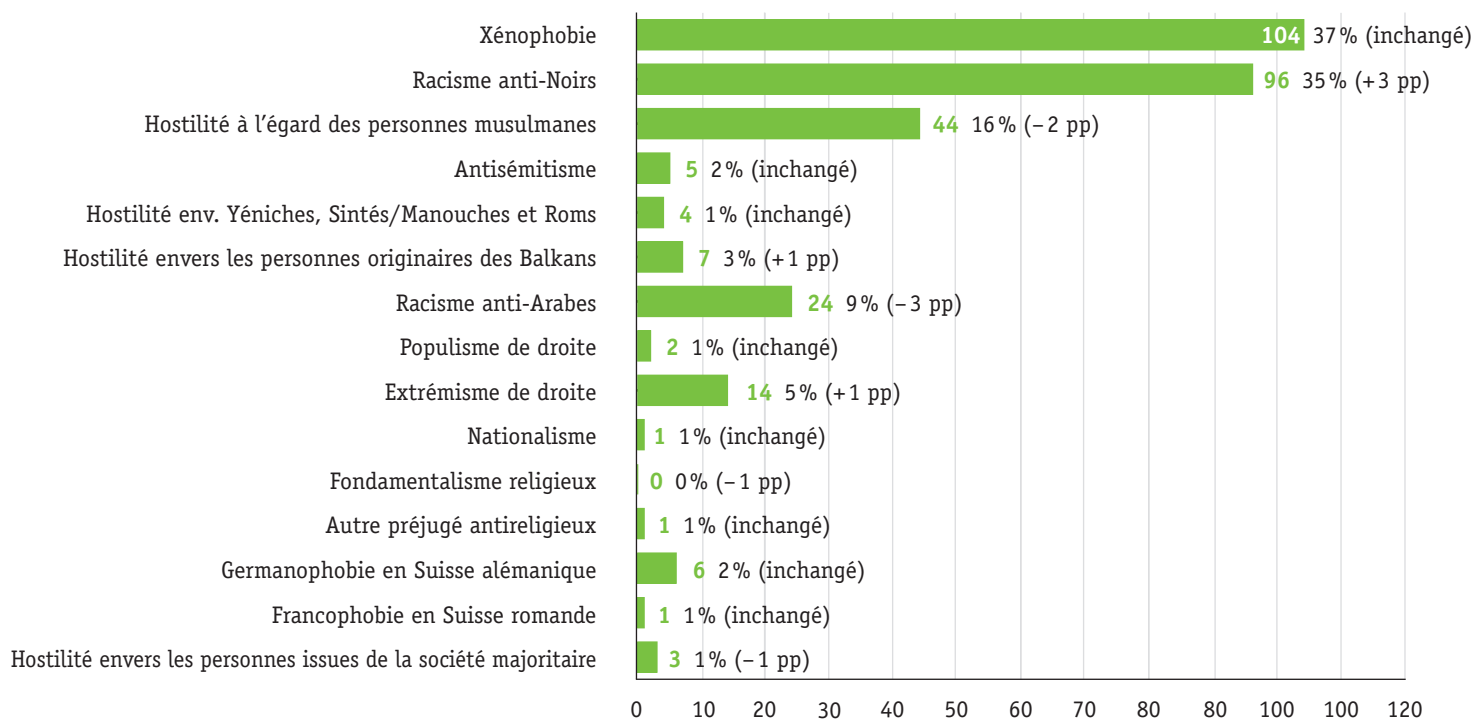
Préjugés et idéologies à la base de l'incident

Les résultats de 2018 s'inscrivent dans une tendance observée depuis plusieurs années déjà : la **xénophobie** en général (104 cas, inchangé) vient en tête, suivie du racisme anti-Noirs (96 cas, +3 pp*). Les incidents relatifs au **racisme anti-Noirs** s'observent le plus souvent sur le lieu de travail (31 cas), à l'école, à la crèche ou sur le lieu de formation (17 cas), dans l'espace public (12 cas) et dans le quartier/le voisinage (10 cas).

Sont aussi fréquents les cas d'**hostilité à l'égard des personnes musulmanes** (44 cas, -2 pp*) et ceux de la catégorie parente du racisme anti-Arabes (24 cas, -3 pp*), les incidents s'observant le plus souvent dans le quartier/le voisinage (12 cas), à l'école, à la crèche ou sur le lieu de formation (11 cas) et le lieu de travail (9 cas).

Préjugés et idéologies à la base de l'incident

Nombre de cas de consultation : 278 (plusieurs réponses possibles)



Discrimination multiple

Dans 93 cas, soit un tiers des incidents signalés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci inclut principalement le statut de séjour (32 cas, +3 pp*) ou la composante du sexe (33 cas, inchangé).

Aucune indication	197	71 %	(-2 pp)
Âge	5	2 %	(-1 pp)
Sexe	33	12 %	(inchangé)
Orientation ou identité sexuelle	1	1 %	(inchangé)
Handicap	5	2 %	(inchangé)
Statut social	15	5 %	(-1 pp)
Opinion politique	2	1 %	(inchangé)
Statut de séjour	32	12 %	(+3 pp)

* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (278). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2018 et le pourcentage 2017.

Racisme anti-Noirs au travail

Monsieur L., un Brésilien noir, décrit un incident survenu sur son lieu de travail. Pour son premier jour de travail dans une entreprise de nettoyage, il est envoyé chez l'un des principaux clients de son employeur. Lorsqu'il croise la directrice de la société, celle-ci ne le salue pas. La secrétaire arrive peu après et explique à Monsieur L. qu'elle est désolée, mais que la directrice ne souhaite pas avoir de personnes noires dans son entreprise et qu'il ne peut plus travailler ici. Monsieur L. signale le cas à son supérieur direct, qui prend contact avec ladite secrétaire et lui demande des explications sans toutefois arriver à la faire changer d'avis. L'employeur doit alors licencier Monsieur L., car le client en question

est le principal mandataire de l'entreprise et que le travail pour ce client représente la plus grande part du temps de travail.

Le centre de conseil discute des options juridiques avec Monsieur L. Celui-ci s'est déjà adressé à un syndicat, lequel n'aurait pu qu'attaquer l'employeur direct et non l'autre entreprise; pour attaquer cette dernière, c'est le supérieur qui aurait dû porter plainte. Sur recommandation du centre de conseil, et avec son soutien, Monsieur L. décide de déposer une plainte pénale auprès du ministère public.

Racisme à l'égard d'une femme musulmane : accusations calomnieuses d'un conseiller ORP

Lors de son premier entretien à l'ORP, Madame B. s'entend dire qu'elle ne veut pas travailler et que sans voile, cela ferait longtemps qu'elle aurait trouvé du travail. Elle demande à changer de conseiller et s'entretient avec les supérieurs de ce dernier, sans succès. Le conseiller reste agressif; il doute de sa bonne foi et lui inflige donc des jours de suspension d'indemnités, ce qui la met en difficulté financière.

Ces problèmes financiers lui pèsent tellement que longtemps, elle ne peut s'adresser à un centre de conseil pour le comportement raciste dont elle est victime. Le centre de conseil l'adresse à un centre spécialisé dans les cas d'endettement pour l'aider dans sa situation précaire.

Racisme anti-Arabs : insultes sur *booking.com*

Employé de l'ONU, un homme de nationalité marocaine se rend souvent en Suisse pour son travail. Il a réservé un logement sur *booking.com*. Il n'est pas satisfait de l'appartement et écrit un retour négatif sur ce portail. Le propriétaire lui répond alors: «Votre peuple est aussi connu pour ses terroristes lâches qui attaquent des innocents. Vous êtes certainement l'un d'entre eux».

L'homme s'adresse alors au centre de conseil pour en savoir plus sur les aspects juridiques. Sur la base des informations reçues, il décide de porter plainte pour violation de la norme pénale contre le racisme, atteinte à l'honneur et atteinte à la personnalité. L'issue de la procédure n'est pas encore connue.

Données concernant les victimes

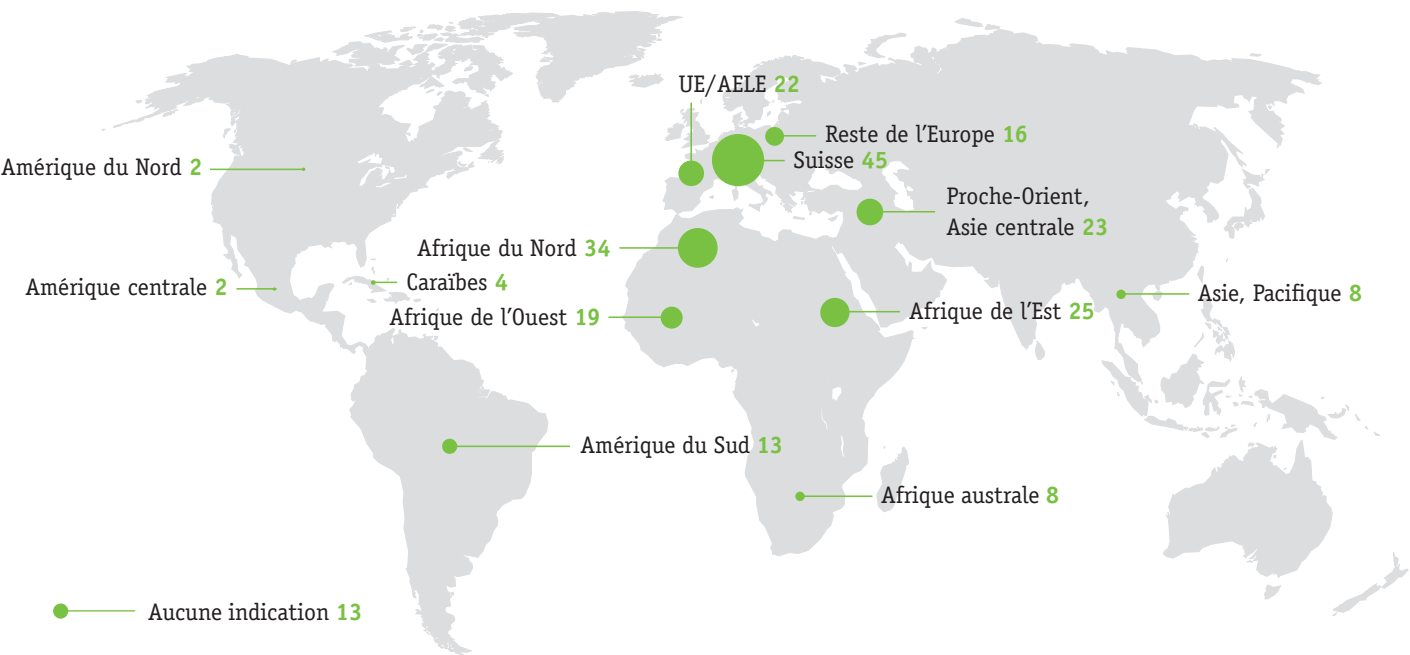
Origine des victimes

Bien qu'elles ne représentent qu'une petite partie de la population, les personnes d'origine africaine constituent encore et toujours le plus grand groupe de personnes victimes de discrimination (86 cas). Elles sont suivies par les personnes d'origine européenne (83 cas), ce qui n'est guère surprenant, puisque la grande majorité de la population étrangère résidant en Suisse est italienne, allemande, portugaise, française, kosovare, espagnole, turque ou serbe. Au cours de la période sous revue, les centres ont aus-

si conseillé un grand nombre de personnes d'origine suisse perçues comme étrangères de par leur apparence physique (45 cas) et discriminées. À noter que les centres de conseil ont enregistré une progression du nombre d'incidents concernant des personnes du Proche Orient et d'Asie centrale (23 cas). On constate un nombre toujours aussi élevé de personnes d'origine érythréenne et marocaine parmi celles qui se tournent vers un centre de conseil.

Origine des victimes

Nombre de victimes: 234



Nationalité des victimes

Nombre de victimes: 234 (dont 32 avec double nationalité)

Aucune indication	33	Afghanistan, Colombie, Turquie (pour chaque pays)	7
Suisse	54	Brésil, Syrie (pour chaque pays)	6
Érythrée, Maroc (pour chaque pays)	17	République dominicaine, Somalie, Afrique du Sud (pour chaque pays)	4
Tunisie	11	Chine, Irak, Kosovo, Nigéria, États-Unis (pour chaque pays)	3
France	9	Autres nationalités	49
Italie, Allemagne (pour chaque pays)	8		

Statut de séjour des victimes

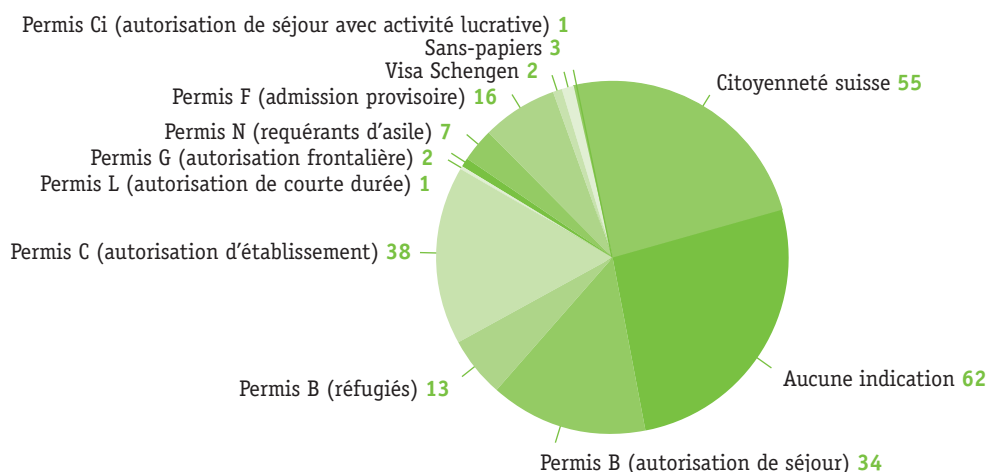
Ce n'est souvent pas sur la nationalité ou le statut de séjour en Suisse, mais bien sur l'origine étrangère – ou supposée telle – que se fonde la discrimination. Ainsi, il est significatif que des Suisses soient eux aussi victimes d'actes discriminatoires, les auteurs supposant qu'ils ont une autre nationalité.

En ce qui concerne l'admission provisoire, on peut se demander dans quelle mesure ce statut n'est pas déjà en soi une discrimination structurelle, surtout dans la durée, car les personnes qui en sont titulaires ne trouvent qu'avec peine un logement et un travail, en raison de la précarité de ce statut.

En règle générale, les centres de conseil sont davantage sollicités par des titulaires d'un passeport suisse ou des personnes ayant un statut de séjour stable que par des requérants d'asile, des personnes bénéficiant d'une admission provisoire ou des sans-papiers. Ce sont ces derniers (y compris les requérants d'asile déboutés ayant opté pour la clandestinité) qui hésitent le plus à demander conseil, craignant de mettre en péril leur séjour en Suisse en dévoilant leur statut.

Statut de séjour des victimes

Nombre de victimes: 234



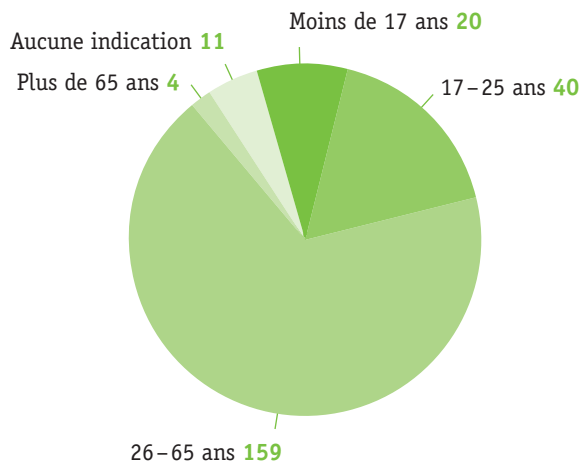
Discrimination liée au permis de séjour: admission en médecine refusée

Un jeune Syrien qui termine bientôt sa maturité en Suisse souhaite faire médecine et remplit les conditions d'admission. L'université s'oppose toutefois à son inscription au seul motif qu'il a un permis F, c'est-à-dire que son admission dans le pays est provisoire. Le jeune cherche de l'aide et se renseigne quant à la légalité de ce refus.

En consultant les statuts de l'université, le centre de conseil se rend compte que celle-ci y contre-vient. Le centre de conseil signale la chose à l'établissement de formation, qui corrige sa position et encourage le jeune à s'inscrire.

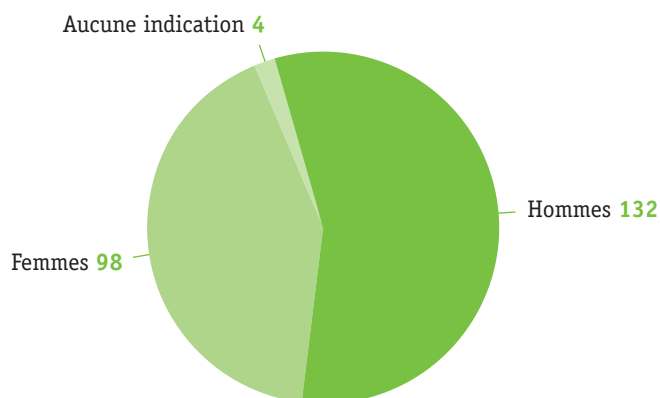
Âge des victimes

Nombre de victimes : 234



Sexe des victimes

Nombre de victimes : 234



Traitement dégradant : incident raciste à la frontière

Une Allemande noire qui doit passer la douane quotidiennement pour aller travailler est arrêtée par les gardes-frontières et doit les suivre dans leurs bureaux. Elle ne reçoit que de vagues informations quant aux raisons du contrôle, si ce n'est qu'il y aurait un souci avec sa voiture. Bien que la mère célibataire ait informé à plusieurs reprises les fonctionnaires qu'elle doit aller chercher ses enfants à l'école avant 18 h, on refuse longtemps de la laisser téléphoner à son aînée. On lui refuse également de contacter son avocat. Deux femmes l'emmènent

ensuite dans une petite pièce, où elle doit se déshabiller entièrement et subir une fouille corporelle, y compris de la cavité buccale et de ses parties intimes. Elle ne peut partir qu'à 19 h, sa voiture ayant par ailleurs été saisie.

Le centre de conseil lui fournit des prestations psychosociales et l'informe de la situation juridique. Il aide aussi la femme à rédiger sa plainte à l'attention de l'Administration fédérale des douanes.

Cas subjectifs de discrimination sans base objective suffisante

En 2018, le personnel des centres de conseil a signalé 108 cas pour lesquels il a estimé ne pas être en présence d'actes clairement racistes. Cette catégorie regroupe les cas pour lesquels une description précise de l'incident fait défaut ou pour lesquels il n'existe pas de base objective suffisante laissant penser qu'il s'agit d'un cas de discrimination raciale. Ces cas sont malgré tout importants dans la mesure où les personnes concernées ont vécu l'incident qu'elles ont

rapporté comme un acte de discrimination raciale. L'absence de preuve de discrimination ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas eu discrimination. Il s'agit donc de prendre au sérieux le vécu personnel et l'appréciation des personnes qui contactent les centres de conseil. De plus, ces cas donnent lieu à des prestations de conseil approfondies et importantes qui contribuent parfois à régler le problème.

Défaut d'explications pour un changement de jardin d'enfants

L'enfant d'une famille érythréenne doit changer de jardin d'enfants au motif qu'il ne respecte pas les règles et qu'il a des problèmes lorsqu'il est en groupe. La famille n'arrive pas à savoir quel est le problème exactement.

Lors des entretiens avec le centre de conseil, celui-ci évoque les différentes options à disposition et discute de la marche à suivre avec les parents. Il contacte également la directrice de l'établissement à la demande des parents. Au cours de la discussion, il apparaît que c'est en fait surtout l'éducatrice qui est débordée et que d'autres enfants doivent aussi changer de jardin d'enfants.

Cas signalés n'ayant pas donné lieu à un conseil formel

En 2018, les centres de conseil ont recensé 59 cas pour lesquels ils n'ont pas fourni de conseils à proprement parler et qui ne figurent dès lors pas dans les statis-

tiques. Nous relatons malgré tout l'un de ces incidents afin de donner une idée plus complète du panorama du racisme.

Mode de vie itinérant : une affiche électorale discriminatoire

Le centre de conseil se voit signaler par plusieurs personnes une affiche de campagne électorale montrant des gens du voyage entourés de montagnes de déchets. On les y associe à des gens sales, bruyants et voleurs. L'affiche a été créée par la section des Jeunes d'un parti. Tant leur propre camp que les autres partis critiquent sévèrement l'affiche.

Le ministère public condamne les deux auteurs pour discrimination raciale par le biais d'une ordonnance pénale. Ceux-ci n'acceptent pas la décision et font recours auprès du tribunal régional.

Les définitions suivantes s'entendent comme des définitions de travail non exhaustives.

Antisémitisme

L'antisémitisme est une attitude de rejet envers les personnes qui déclarent être juives ou dont on suppose qu'elles le sont. La notion d'antisémitisme est de nos jours employée comme terme générique et désigne souvent toutes les formes de comportements et d'opinions anti-juifs. *L'International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA)* définit l'antisémitisme comme les manifestations rhétoriques et physiques dirigées contre des individus juifs ou non-juifs et/ou leurs biens, contre les institutions de la communauté juive et contre les institutions religieuses juives. Les propos antisémites incluent souvent des références à une théorie du complot ainsi qu'à des traits de caractère ou des stéréotypes négatifs.

Xénophobie

La xénophobie est le fait de rejeter une personne d'origine étrangère en raison de son altérité – perçue de manière subjective. Ce terme recouvre un grand nombre de situations : l'hostilité manifeste envers les étrangers, mais aussi les discriminations à caractère raciste qui ne peuvent pas être associées à d'autres préjugés ou idéologies.

Hostilité envers les Yéniches, les Sintés/Manouches et les Roms

La discrimination dont sont victimes les Yéniches, les Sintés/Manouches et les Roms touche tant les membres qui vivent de façon nomade que les personnes sédentarisées.

Hostilité à l'égard des musulmans

La notion d'«hostilité à l'égard des personnes musulmanes» désigne une attitude de rejet envers les personnes qui déclarent être musulmanes ou dont on suppose qu'elles le sont.

Nationalisme

On entend par nationalisme l'idéologie qui place une «nation» au-dessus de tous les autres groupes. Les «étrangers» au sens nationaliste sont perçus comme des personnes ne faisant pas partie de la nation, n'ayant pas les mêmes droits, voire comme des ennemis.

Racisme

On entend par racisme une idéologie qui classe les personnes dans des groupes prétendument naturels appelés «races» en fonction de leur appartenance à une ethnie, un État ou une religion, et qui établit une hiérarchie entre ces groupes. L'être humain n'est alors plus considéré ni traité comme individu, mais comme membre d'un groupe soi-disant naturel et doté de caractéristiques collectives jugées immuables. L'idéologie «classique» du racisme, qui se fonde sur des considérations biologiques pour établir une hiérarchie entre les êtres humains en fonction de la race dont ils ont hérité génétiquement, a été largement discréditée depuis l'Holocauste. Il en va autrement du racisme culturel, qui ne s'attache plus à la «race», mais à la perception essentialiste de la culture et à la prétendue impossibilité d'abolir les «différences culturelles».

Discrimination raciale

La discrimination raciale désigne tout acte ou pratique qui, au nom d'une particularité physique, de l'appartenance ethnique ou religieuse ou encore d'une caractéristique culturelle, discrimine une personne de manière injustifiée, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie ou son intégrité corporelle. Contrairement au racisme, la discrimination raciale ne repose pas forcément sur des présupposés idéologiques. Par ailleurs, elle peut être intentionnelle, mais il arrive aussi souvent qu'elle ne soit pas délibérée (p. ex. discrimination indirecte ou structurelle).

Racisme anti-Noirs

Le racisme anti-Noirs, ou racisme à l'égard des personnes noires, se rapporte spécifiquement à la couleur de peau ou à la physionomie. Il se caractérise par le fait de tirer des conclusions sur l'essence d'une personne (génotype) à partir de son apparence physique (phénotype), en lui attribuant des comportements ou des traits de caractère négatifs. Le racisme anti-Noirs puise ses origines dans l'idéologie raciste des XVII^e et XVIII^e siècles, qui a servi à justifier le colonialisme et l'esclavage.

Profilage racial

Le profilage racial est l'expression d'une discrimination institutionnelle et désigne le fait, pour les membres des forces de l'ordre tels que la police, la police ferroviaire ou les gardes-frontières, de procéder à des contrôles d'identité ou de véhicule sur la base de caractéristiques propres au groupe de personnes concernées, comme la couleur de peau, la langue, la religion ou l'origine ethnique.

Extrémisme de droite

L'extrémisme de droite se caractérise par son refus de l'égalité entre les êtres humains et son idéologie de l'exclusion, qui peut aller de pair avec une grande tolérance envers la violence. Toutes les définitions de l'extrémisme de droite font du racisme et de la xénophobie des éléments constitutifs de ce phénomène.

Populisme de droite

Le populisme de droite est une stratégie de mobilisation dont le principal 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.