

# Incidents racistes recensés par les centres de conseil

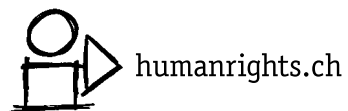
Janvier – décembre 2019



réseau de  
centres de conseil  
pour  
les victimes  
du racisme

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

Une collaboration



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 : Gina Vega et Marianne Aeberhard (humanrights.ch), Alma Wiecken (CFR)  
Graphisme et mise en page : Atelier Bläuer, Berne  
Traductions : Service linguistique SG-DFI (français), Sandra Verzasconi Catalano (italien)  
Impression : Valmedia AG  
Berne, avril 2020

Chaque année, le rapport relatif au Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme fait le point sur les situations dont les centres ont été saisis. Le rapport ne prétend pas faire le recensement complet des cas de racisme en Suisse. En revanche, les lecteurs de l'édition 2019, comme lors des éditions précédentes, découvriront, au travers des cas traités, la réalité que vivent un certain nombre de personnes confrontées au racisme et à la discrimination en Suisse.

L'année 2019 enregistre une forte augmentation des cas annoncés et retenus comme relevant du racisme et de la discrimination. Cela ne signifie pas forcément que le racisme ait augmenté en Suisse (le rapport fournit un éclairage mais pas une statistique comparative complète): cela démontre en revanche, et c'est un élément important, que les personnes touchées s'adressent plus volontiers aux centres de conseil. Franchir le pas et exposer sa situation en toute confiance ne va pas toujours de soi. Une partie du travail de lutte et de prévention passe donc par la communication de l'existence, du rôle et de la méthode de travail de ces centres. De gros efforts ont été faits et ils doivent se poursuivre.

La publication de ce rapport est aussi l'occasion d'insister sur la nécessité d'octroyer aux centres de conseil les moyens nécessaires pour exercer leurs activités avec professionnalisme et efficacité. Il s'agit de renforcer, dans les programmes d'intégration cantonaux pour la période 2024–2027, les montants financiers attribués à la lutte contre la discrimination raciale, et encourager les cantons à assurer la qualité et l'accessibilité des services de conseil. Cela est d'autant plus justifié lorsque l'on sait que 60% des personnes interrogées lors de l'enquête 2019 Vivre Ensemble en Suisse de l'Office fédéral de la statistique estiment que le racisme est un problème social à prendre au sérieux.

En 2019, on observe un nombre relativement important d'incidents inspirés de l'idéologie d'extrême-droite. Ceci mérite d'être pris au sérieux car, comme le montrent les événements survenus à l'étranger, il s'agit d'une tendance qui ne doit pas être sous-estimée.

Ce rapport est le fruit d'un travail important des membres du Réseau de centres de conseil. Je tiens à leur exprimer notre gratitude pour ce travail précieux dont les résultats constituent une source d'information indispensable. J'adresse aussi nos remerciements à la responsable du projet Gina Vega, de *humanright.ch* et Alma Wiecken, responsable de la CFR qui apportent une contribution importante au réseau de conseil et à ce rapport.

**Martine Brunshawig Graf**

Présidente de la Commission fédérale contre le racisme (CFR)

# Table des matières

---

	<b>Avant-propos</b> .....	1
<b>PARTIE I</b>	<b>INTRODUCTION</b> .....	3
	<b>Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2019</b> .....	3
	Un instrument clé pour la Confédération et les cantons .....	3
	<b>Aperçu des centres de conseil</b> .....	4
	<b>Méthodologie</b> .....	6
	<b>Résumé</b> .....	7
<b>PARTIE II</b>	<b>ANALYSE</b> .....	8
	<b>Prise de contact et prestations</b> .....	8
	Personnes en recherche de conseil .....	8
	Prise de contact .....	8
	Prestations fournies .....	9
	<b>Description des incidents racistes</b> .....	10
	Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu .....	10
	Formes de discrimination .....	12
	Préjugés et idéologies à la base de la discrimination .....	14
	Discrimination multiple .....	14
	<b>Données concernant les victimes</b> .....	16
	Origine des victimes .....	16
	Nationalité des victimes .....	16
	Statut de séjour des victimes .....	17
	Âge des victimes .....	18
	Sexe des victimes .....	18
<b>PARTIE III</b>	<b>PROFILAGE RACIAL</b> .....	19
	Interview avec Anne-Laure Zeller, coordinatrice du Centre d'écoute contre le racisme de Genève .....	19
<b>PARTIE IV</b>	<b>AUTRES INCIDENTS</b> .....	22
	Cas subjectifs de discrimination sans base objective suffisante .....	22
	Cas signalés n'ayant pas donné lieu à un conseil formel .....	22
<b>PARTIE V</b>	<b>GLOSSAIRE</b> .....	23
<b>PARTIE VI</b>	<b>LISTE DES CENTRES DE CONSEILS &amp; REMERCIEMENTS</b> .....	24
	Liste des centres affiliés au Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2019 .....	24

# Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2019

Le présent rapport correspond à la douzième 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 de centres de conseil pour les victimes du racisme n'a cessé de se développer depuis. Le réseau repose sur la conviction que la lutte contre le racisme, pour être efficace, doit obligatoirement miser sur la coopération d'un éventail d'acteurs aussi large que possible. C'est la raison pour laquelle les échanges entre les services cantonaux ou communaux d'une part et les centres de conseil non étatiques d'autre part sont essentiels pour le Réseau de centres de conseil.

La composition du réseau a quelque peu changé en 2019: ses membres, répartis dans toute la Suisse, sont passés de 24 à 22 à la suite du départ de *Multimondo* et du service téléphonique *Konfliktophon* de l'organisation AÖZ, qui ont quitté le réseau en raison de changements dans leur mandat. Par ailleurs, le Centre de compétences pour les conflits interculturels (*Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte*, TikK) a dû fermer ses portes. Son successeur, le Bureau zurichois de lutte contre le racisme (ZüRAS), a pris sa place.

En 2019, les membres du réseau ont enregistré un nombre de cas record ayant donné lieu à un entretien de conseil (352 incidents). Cela ne signifie pas nécessairement que le racisme a progressé dans les mêmes proportions dans la société. L'augmentation du nombre de consultations peut s'expliquer par une meilleure sensibilisation des personnes concernées ou un meilleur accès aux centres de conseil. Il est également important de souligner que les cas mentionnés dans ce rapport ne constituent que la pointe de l'iceberg: pour diverses raisons, de nombreuses victimes de discrimination ne se rendent pas du tout dans un centre de conseil.

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 des actes racistes en Suisse (*Chronologie Rassismus in der Schweiz*) 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*.

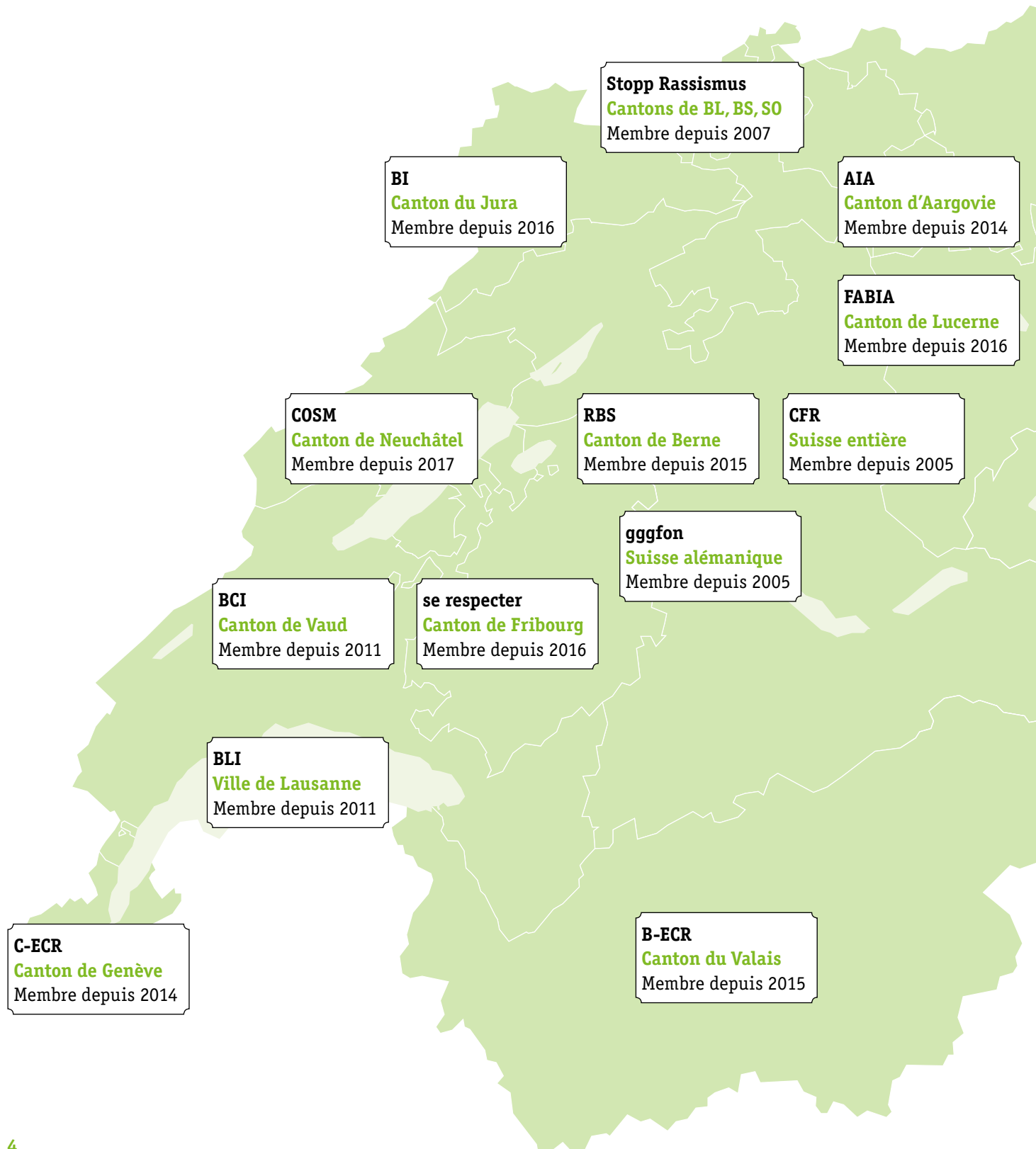
## Un instrument clé pour la Confédération et les cantons

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme est très précieux pour les cantons et la Confédération. Il offre aux cantons des possibilités d'évaluation statistique sur mesure, encourage la mise en réseau intercantonale et favorise la protection contre la discrimination. Il aide ainsi les cantons à remplir leur mission dans ce domaine. Par ailleurs, il publie chaque année le présent rapport d'évaluation, qui met en lumière le travail des centres de conseil cantonaux. À noter que la plupart des cantons soutiennent financièrement le réseau et en sont d'ailleurs les principaux contributeurs. Ce financement structurel cantonal est indispensable au bon déroulement du projet.

Quant à la Confédération, elle utilise le présent rapport et la base de données structurée du réseau 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 23.

# 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

**ZüRAS****Canton et Ville de Zurich**

Membre depuis 2019

**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

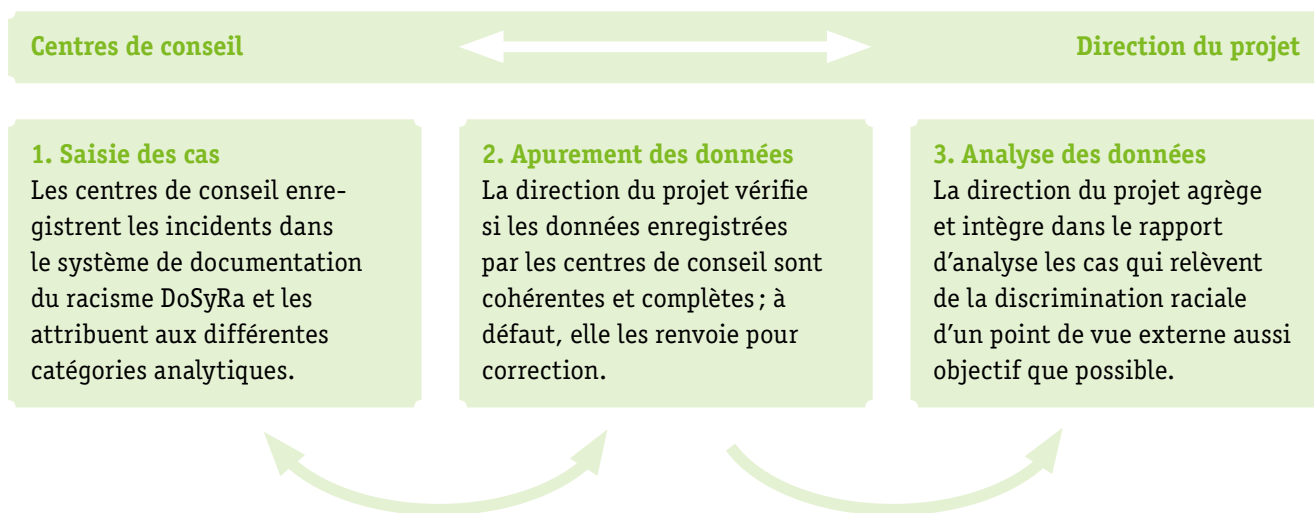
**CARDIS****Canton du Tessin**

Membre depuis 2015

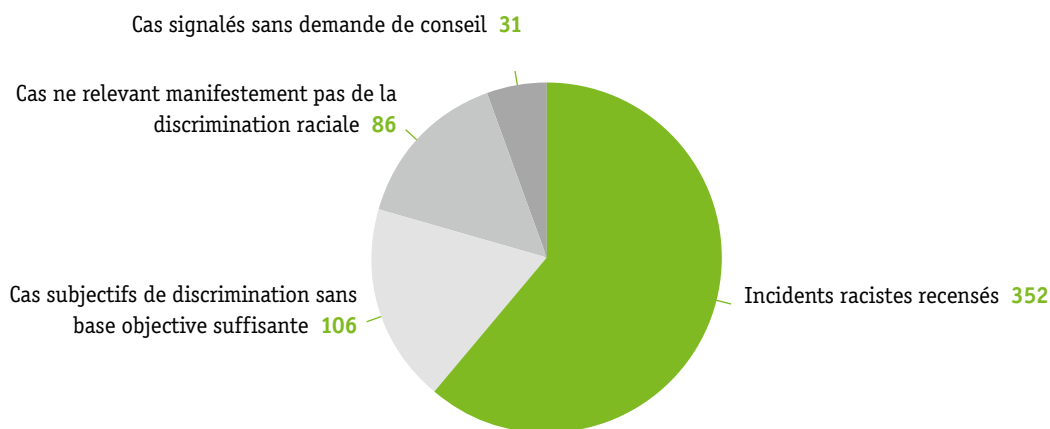
# Méthodologie

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 de discrimination sans base objective suffisante n'entrent pas dans la statistique, mais font l'objet d'une analyse distincte (voir la partie IV, p. 22). 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 : 575



## 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  
2019 : 352 cas, recensés par 22 centres de conseil



Le rapport que vous avez entre les mains présente une analyse des incidents recensés en 2019 et enregistrés comme cas de discrimination raciale dans la banque de données DoSyRa. Les 22 centres de conseil membres du réseau sont des acteurs importants de la lutte contre le racisme. Ils fournissent des renseignements, des conseils psychosociaux et juridiques aux personnes concernées et interviennent souvent comme médiateurs. Grâce à ce vaste champ de prestations, les centres de conseil non seulement dispensent aux victimes un accompagnement et des conseils indispensables pour renforcer leurs compétences, 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. Les cas traités par ces centres de conseil, qui ne

sont pas membres du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme, ne sont pas répertoriés dans le présent rapport. 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. Force est donc de supposer qu’en Suisse, les actes de discrimination raciale restent pour la plupart dans l’ombre.

En 2019, les membres du réseau ont recensé un total de 575 incidents. La partie principale du présent rapport est consacrée aux **352 cas** pour lesquels les centres ont dispensé des conseils à proprement parler et qui, selon leur appréciation, relevaient effectivement de la discrimination raciale.

Les **variations en points de pourcentage (pp) signalent la différence, pour une catégorie donnée, entre le pourcentage 2019 et le pourcentage 2018**. Il se peut donc qu’un plus grand nombre d’incidents soit enregistré pour une catégorie, mais qu’une baisse relative se dessine en raison de l’augmentation du nombre total de cas\*.

**Personnes en recherche de conseil**

- Sur les 352 incidents de discrimination raciale recensés, 222 ont été signalés par les victimes elles-mêmes.

**Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu**

- La plupart des discriminations ont lieu dans l’espace public (62 cas) et sur le lieu de travail (50 cas).
- Par rapport à 2018, les discriminations ont augmenté de 8 pp\* dans l’espace public et de 6 pp\* dans le domaine des loisirs. Le nombre de cas signalés sur le lieu de travail ont diminué de 7 pp\*.
- Les autres catégories fortement touchées sont les suivantes: voisinage/quartier (43 cas), formation/école/crèche (39 cas) et administration (37 cas).

**Formes de discrimination**

- En 2019, l’inégalité de traitement est la forme de discrimination la plus fréquemment citée avec 127 cas, suivie par les insultes avec 116 cas.

**Préjugés et idéologies à la base de la discrimination**

- Après la **xénophobie** en général, le **racisme anti-Noirs** (132 incidents) est le motif de discrimination le plus fréquemment signalé. En troisième position, on trouve l’**hostilité à l’égard des personnes musulmanes** (55 incidents).
- Par rapport à l’année précédente, les incidents rattachés à l’**extrémisme de droite** ont augmenté de 5 pp\* (36 cas).

**Discrimination multiple**

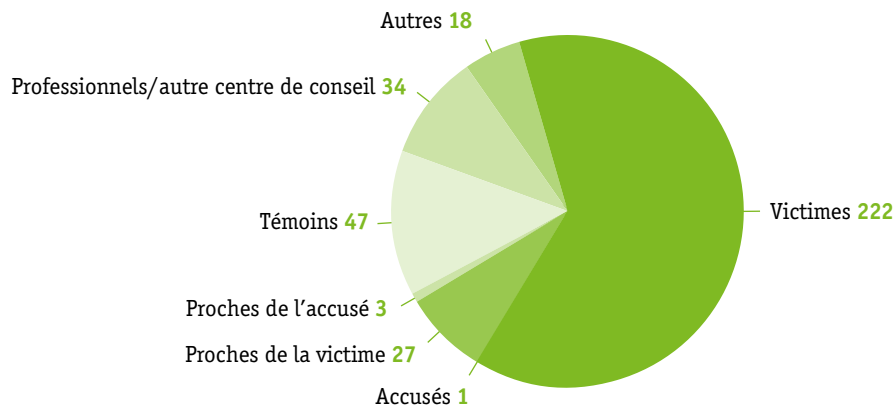
- Dans 141 cas, soit au moins un tiers des incidents signalés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci combinait alors discrimination raciale et discrimination en raison du statut de séjour (66 cas) ou du sexe (40 cas).

\* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (352). Les variations en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2019 et le pourcentage 2018.

# Prise de contact et prestations

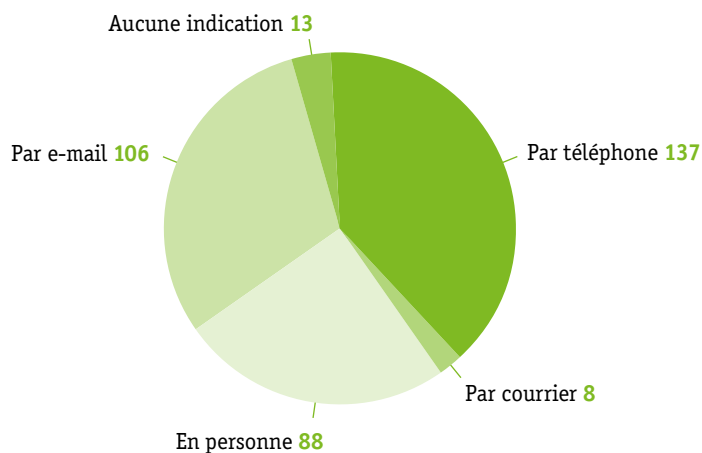
## Personnes en recherche de conseil

Nombre de cas de consultation : 352



## Prise de contact

Nombre de cas de consultation : 352



### Projection d'un film véhiculant des stéréotypes négatifs

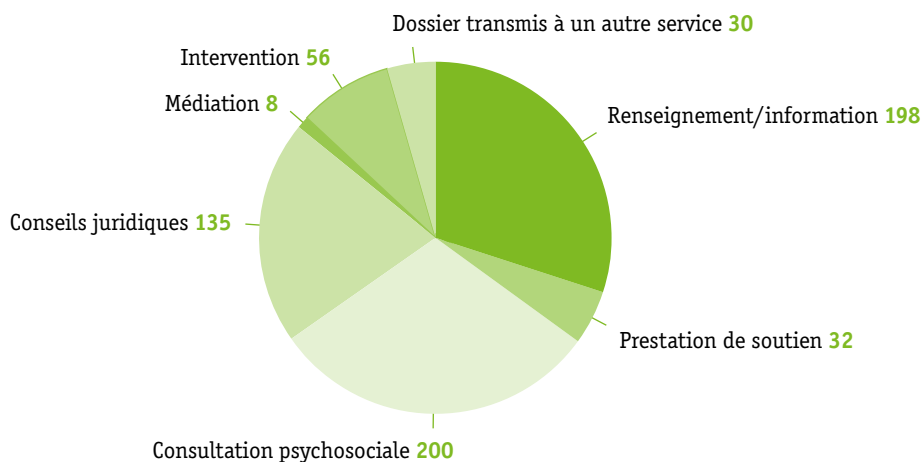
Une femme raconte avoir accompagné des enfants à la projection d'un film dans le cadre d'un club de cinéma destiné aux 6-12 ans. Le film en question était « La croisière du Navigator », un long-métrage de 1924 de Buster Keaton. La femme a été choquée par les stéréotypes négatifs sur les Noirs que véhicule ce film, qui les ridiculise.

**Le centre de conseil a visionné les scènes en question et les a effectivement jugées problématiques. Le film**

**reflète le contexte historique de l'époque, et notamment la ségrégation et le climat de discrimination raciale qui prévalaient aux États-Unis. « La croisière du Navigator » offre une représentation stéréotypée et raciste des Noirs et en le regardant, les jeunes spectateurs peuvent s'en imprégner. Le centre de conseil a donc adressé un courrier au club de cinéma concerné, en évoquant le caractère problématique du film et en lui adressant différentes recommandations pour sa future programmation.**

## Prestations fournies

Nombre de cas de consultation : 352 (plusieurs réponses possibles)



### Médiation et intervention en milieu scolaire

Un élève partage des contenus obscènes et d'extrême droite dans le groupe WhatsApp d'une classe de 6<sup>e</sup> Harmos. Une mère en avise la direction de l'école concernée et la travailleuse sociale contacte le centre de conseil.

**Le centre de conseil assiste la travailleuse sociale et lui propose plusieurs options d'intervention sur place. Quelques jours plus tard, une discussion est**

**organisée entre le centre de conseil, l'élève impliqué, sa mère et les responsables de l'école. Il s'avère que le jeune n'est pas vraiment conscient du sens de ces images. Le centre expose, en collaboration avec la mère, les règles d'utilisation d'un portable et des réseaux sociaux. Le centre de conseil intervient également dans la classe en question pour évoquer la manière de gérer un tel incident.**

### Dialogue constructif avec un club

Un homme évoque les différentes expériences négatives qu'il a eues avec les responsables de la sécurité d'un club : l'un l'aurait frappé à la poitrine parce qu'il empruntait la mauvaise entrée. Auparavant, il avait déjà dû montrer ses papiers sans raison et n'avait pu entrer qu'après de longues discussions.

**Le centre de conseil contacte le club en question et organise une table ronde pour discuter des incidents. Au total, trois autres personnes font les mêmes re-**

**proches concernant un refus d'entrée et/ou un traitement discriminatoire. Lors de la table ronde, les différentes personnes impliquées peuvent donner leur version des faits. Après plusieurs discussions, une deuxième table ronde est organisée. Les gérants du bar souhaitent prendre des mesures pour que ces incidents ne se reproduisent pas. Le centre de conseil se met à la disposition des responsables et de la société de sécurité pour les assister dans cette démarche.**

# Description des incidents racistes

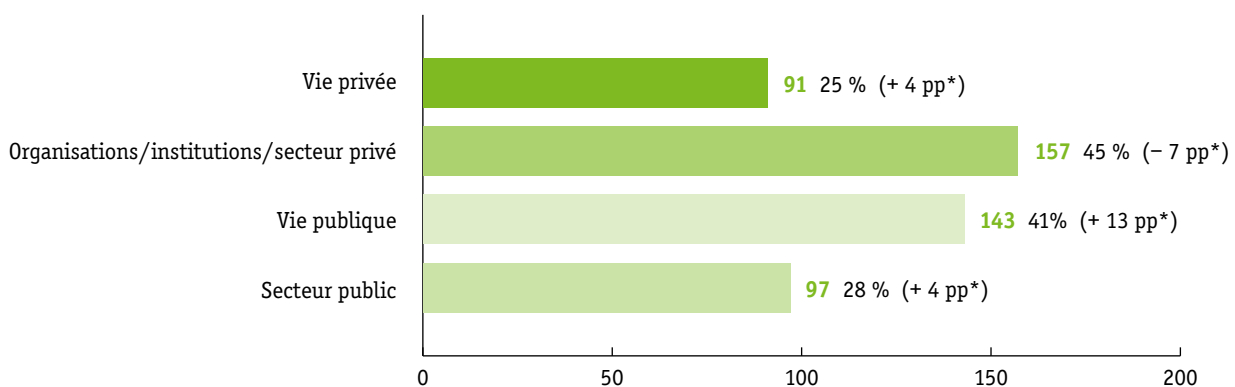
## Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu

Parmi les catégories principales, le domaine des organisations, des institutions et du secteur privé reste le plus touché (157 cas), même s'il enregistre une baisse par rapport à 2018 (-7 pp\*). À l'inverse, les incidents recensés dans le domaine de la vie publique sont en forte hausse (143 cas, +13 pp\*). Les cas recensés dans le secteur public (97) et dans la vie privée (91) ont légèrement augmenté (+4 pp\* dans les deux cas).

Les sous-catégories les plus représentées sont l'espace public (62 cas, +8 pp\*) et le lieu de travail (50 cas, -7 pp\*). Suivent les sous-catégories du voisinage et du quartier (43 cas, +1 pp\*), de la formation, de l'école et des crèches (39 cas, -3 pp\*), de l'administration (37 cas, +4 pp\*), de la police (32 cas, +1 pp\*) et des loisirs (32 cas, +6 pp\*).

### Catégories principales

Nombre de cas de consultation : 352 (plusieurs réponses possibles)



\* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (352). Les variations en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2019 et le pourcentage 2018.

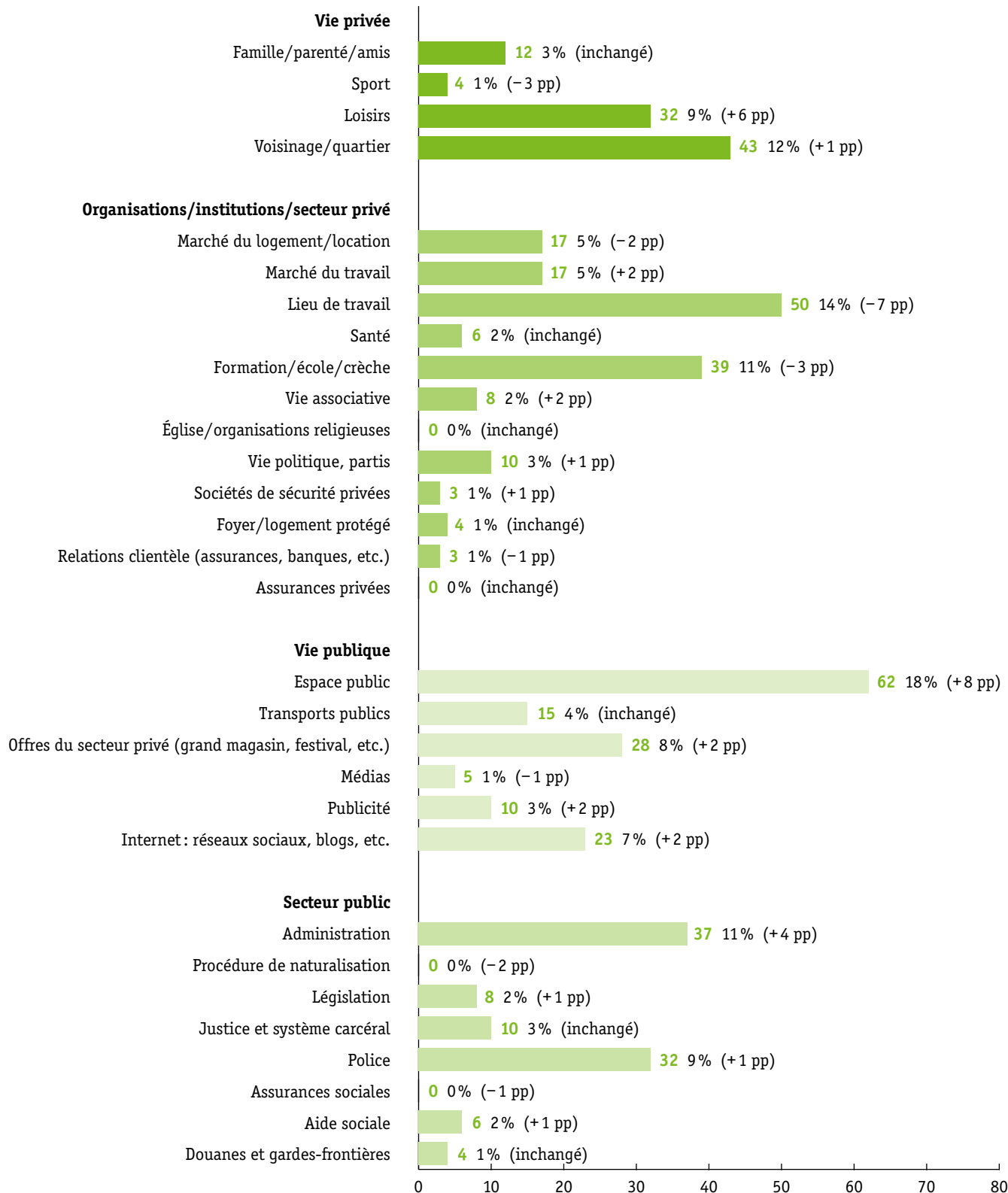
### Racisme dans l'espace public : « Retournez dans votre pays ! »

Une femme musulmane se promène avec ses deux petits enfants lorsqu'elle est insultée par une femme âgée : « Élevez vos enfants correctement ou retournez dans votre pays ! » La mère essaie de se défendre, ce qui rend la personne âgée encore plus agressive. La mère se sent impuissante et désespérée. Elle a déjà été insultée à plusieurs reprises à cause de son voile et a de plus en plus peur de sortir de chez elle.

**Son mari demande du soutien auprès d'un centre de conseil. Celui-ci l'aide à contextualiser la situation et lui confirme que le comportement de la femme âgée n'est pas correct. Il propose également à la personne âgée de discuter de l'incident, ce que celle-ci refuse.**

## Sous-catégories

Nombre de cas de consultation : 352 (plusieurs réponses possibles)



\* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (352).  
Les variations en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2019 et le pourcentage 2018.

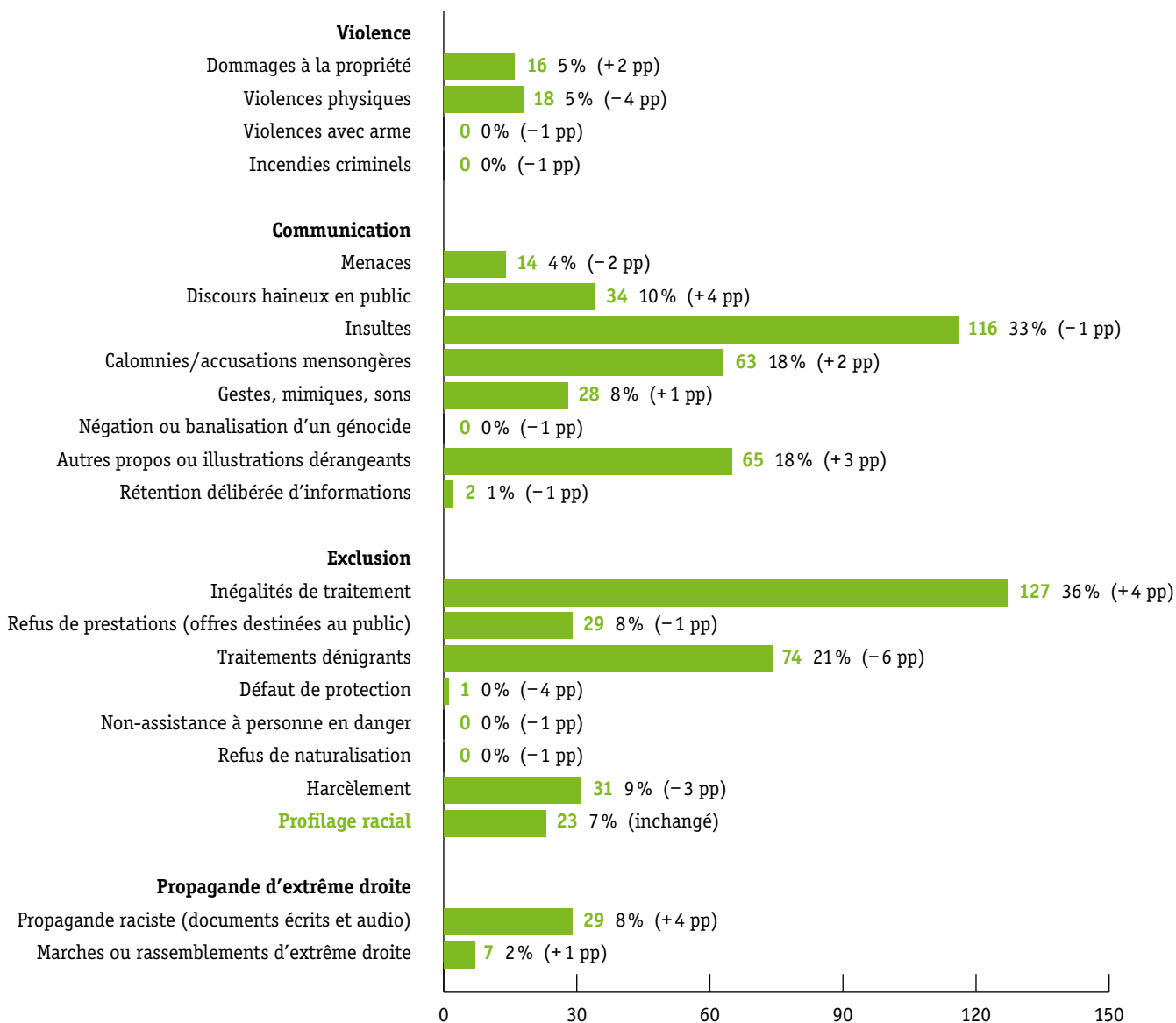
## Formes de discrimination

En 2019, la majorité des discriminations relèvent du domaine de la communication (322 cas), avec principalement des insultes (116 cas, -1 pp\*), d'autres propos ou illustrations dérangeants (65 cas, +3 pp\*) et des calomnies/accusations mensongères (63 cas, +2 pp\*). Les situations d'exclusion sont également très fréquentes (285 cas), avec essentiellement des inégalités de traitement (127 cas,

+4 pp\*) et des traitements dénigrants (74 cas, -6 pp\*). Dans la catégorie de la propagande d'extrême droite (36 cas), la propagande raciste (documents écrits et audio) enregistre une augmentation relativement importante (29 cas, +4 pp\*). 34 cas d'actes de violence ont par ailleurs été recensés, avec une diminution des actes de violence physique (18 cas, -4 pp\*).

### Formes de discrimination

Nombre de cas de consultation : 352 (plusieurs réponses possibles)



\* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (352). Les variations en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2019 et le pourcentage 2018.

### Voisinage/quartier : Résiliation d'un bail sur la base de fausses accusations

Les personnes qui s'adressent au centre de conseil se plaignent d'une voisine qui a qualifié leurs enfants de « chimpanzés » et d'autres surnoms de ce type et a fait de fausses accusations à leur propos à la régie, à la suite de quoi le propriétaire a résilié leur bail. Les personnes en question ont des témoins et peuvent prouver que les accusations sont mensongères. Elles souhaitent obtenir de l'aide pour s'opposer à la décision.

Après avoir clarifié la situation juridique, le centre de conseil peut conforter les personnes en question dans leur intention de faire recours contre la décision. Le centre de conseil prend contact avec le travailleur social compétent de la commune, qui se déclare prêt à représenter les personnes lors de la conciliation. Au final, la résiliation est déclarée abusive par l'organe de conciliation, qui l'annule.

### Remarques racistes d'un client d'un supermarché

Madame N. est insultée par un autre client dans un supermarché : « Ces femmes voilées n'en veulent qu'à notre argent ; qu'est-ce qu'elles font ici ? Dégagez ! » Les autres clients assistent à la scène mais personne ne réagit. Madame N. se sent extrêmement humiliée et a peur de recroiser cet homme.

Le centre de conseil contacte la gérante du magasin pour lui décrire l'incident et chercher des solutions. Celle-ci a déjà été contactée par une autre cliente à laquelle il est arrivé la même chose. Le client a été identifié et, un avertissement n'ayant rien changé, celui-ci n'a désormais plus le droit de se rendre dans ce supermarché.

### Discours de haine sur les blogs et les réseaux sociaux

Un homme informe le centre de conseil de l'existence sur Facebook de contenus dénigrants et de discours de haine à l'encontre de personnes de confession musulmane. Il souhaite obtenir des conseils tout en restant anonyme, car il a peur de la réaction de la personne à l'origine de ces contenus.

Le centre de conseil informe l'homme de la situation juridique et des différentes options à disposition. Avec son accord, il fait suivre le cas à la Plateforme de prévention contre la radicalisation et l'extrémisme violent.

### Monde du travail : Vexations et discrimination au travail

Monsieur P. subit des vexations sur son lieu de travail. Le chef de cuisine ne l'appelle pas par son nom, mais lui donne du « taliban » et c'est maintenant toute l'équipe qui l'appelle ainsi. Monsieur P. aimerait que son chef et l'équipe le traitent avec respect.

Ce qui importe en premier lieu à Monsieur P., c'est de signaler son cas et de discuter de sa situation avec le centre de conseil. Comme un autre centre de conseil l'appuie déjà dans sa procédure de conciliation, il demande simplement des renseignements.

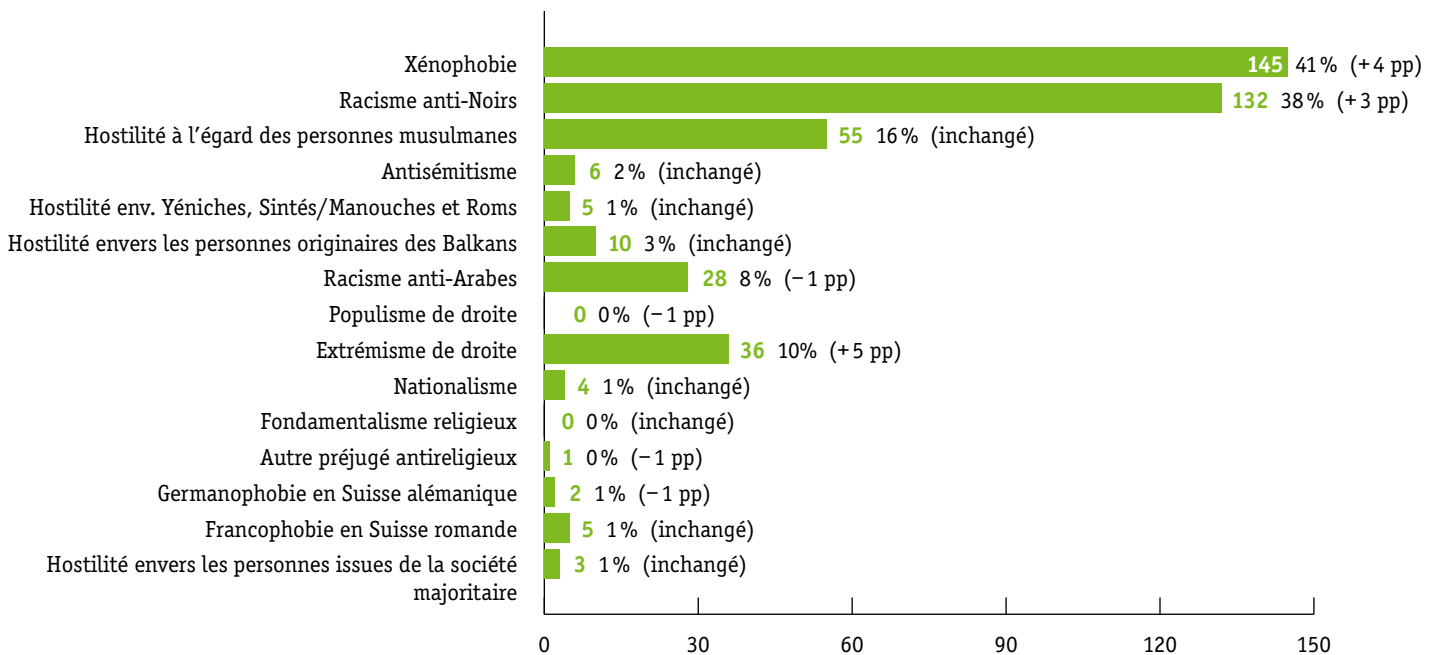
## Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

Les résultats de 2019 s'inscrivent dans une tendance observée depuis plusieurs années déjà : la **xénophobie** en général (145 cas, +4 pp\*) vient en tête, suivie du **racisme anti-Noirs** (132 cas, +3 pp\*). Les incidents relatifs au racisme anti-Noirs s'observent le plus souvent sur le lieu de travail (24 cas), dans l'espace public (21 cas), en lien avec la police (20 cas), à l'école, à la crèche ou sur le lieu de formation (14 cas) et dans le quartier/le voisinage

(14 cas). Les cas d'**hostilité à l'égard des personnes musulmanes** restent aussi fréquents (55 cas, inchangé), de même que ceux de la catégorie parente du racisme anti-Arabes (28 cas, -1 pp\*), les incidents s'observant le plus souvent dans le quartier/le voisinage (17 cas), dans l'espace public (16 cas) et sur le lieu de travail (11 cas). Enfin, on observe une augmentation des cas relevant de l'**extrémisme de droite** (36 cas, +5 pp\*).

### Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

Nombre de cas de consultation : 352 (plusieurs réponses possibles)



## Discrimination multiple

Dans 141 cas, soit au moins un tiers des incidents signalés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci combinait alors discrimination raciale et discrimination en raison du statut de séjour (66 cas, +7 pp\*) ou du sexe (40 cas, -1 pp\*).

Aucune indication	236	67%	-4 pp
Âge	4	1%	-1 pp
Sexe	40	11%	-1 pp
Orientation ou identité sexuelle	8	2%	+1 pp
Handicap	5	1%	-1 pp
Statut social	11	3%	-2 pp
Opinion politique	7	2%	+1 pp
Statut de séjour	66	19%	+7 pp

\* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (352). Les variations en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage 2019 et le pourcentage 2018.



### Racisme anti-Noirs : insultes et exclusion dans une classe

Madame M. vient de quitter la ville avec ses deux enfants pour s'installer à la campagne. Les enfants, en 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> Harmos, subissent de nombreuses insultes racistes dans leur nouvelle école, et se font notamment traiter de nègres.

**Le centre de conseil discute de la situation avec la mère. Il contacte ensuite la travailleuse sociale de l'école et apprend que le harcèlement est un problème récurrent depuis deux ans dans la classe en question. L'école a déjà beaucoup entrepris et l'ambiance de classe s'est améliorée. De graves insultes sont toutefois régulièrement proférées. En accord avec l'école et la travailleuse sociale, le centre de conseil intervient en classe, ce qui permet de calmer la situation.**

### Hostilité à l'égard des personnes musulmanes : affirmations racistes et discriminatoires à l'encontre de la communauté musulmane

Un chef d'équipe et formateur d'une entreprise de transport fait des remarques racistes et discriminatoires aux collaborateurs musulmans pratiquants qui font le ramadan. Le chef d'équipe affirme en outre qu'ils représentent une menace pour la sécurité de la population.

**Le centre de conseil aide la personne ayant signalé le cas à formuler un courrier à l'attention de la direction de l'entreprise. Celle-ci y est invitée à prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter le harcèlement et le racisme, et à sanctionner les responsables de tels agissements. Le courrier est signé par plusieurs collaborateurs de différentes nationalités.**

### Extrémisme de droite : inscription « white power »

Madame L. informe le centre de conseil de l'existence d'une inscription « white power » sur l'un des bâtiments d'une des rues centrales de sa ville. Elle s'est déjà tournée vers les services cantonaux et communaux pour faire ôter l'inscription. La police lui communique qu'il appartient au propriétaire du bâtiment de faire le nécessaire pour effacer l'inscription.

**Le centre de conseil confirme à Madame L. que l'inscription constitue une discrimination au sens de l'art. 261<sup>bis</sup> CP et dépose une plainte pénale, ce sur quoi le Ministère public ordonne d'effacer l'inscription.**

# Données concernant les victimes

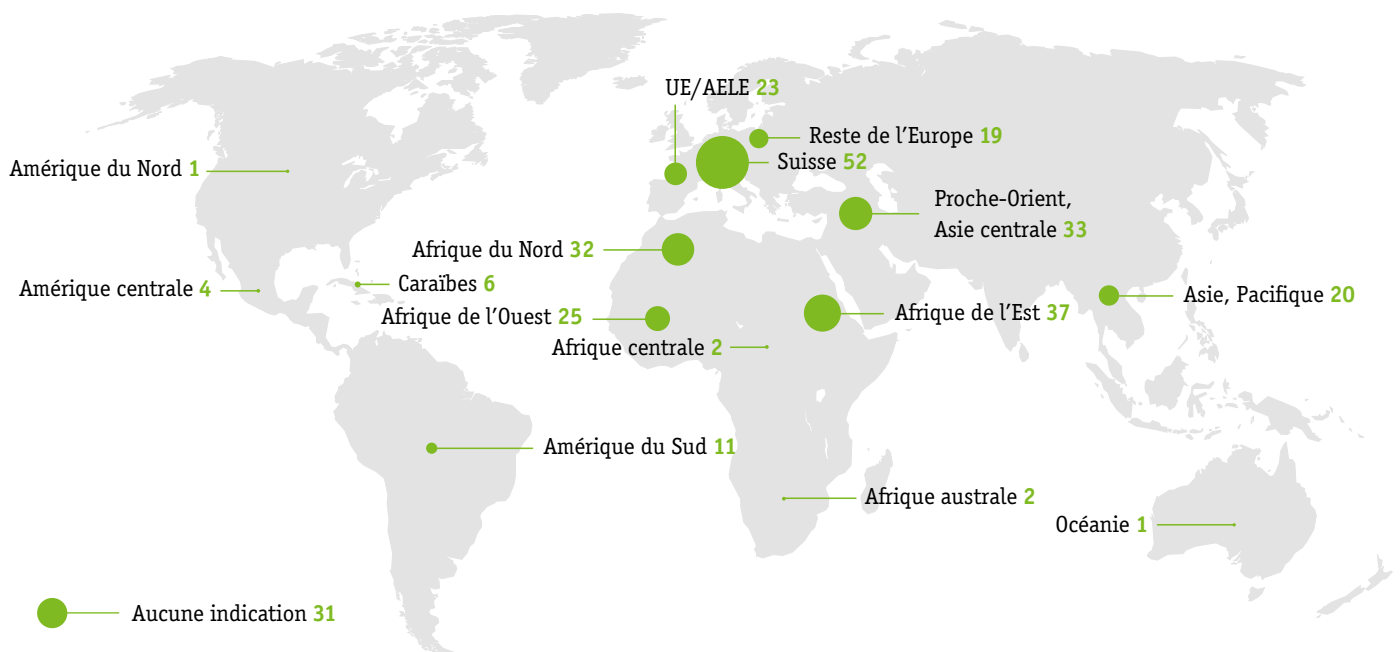
## Origine des victimes

Les personnes d'origine africaine constituent encore et toujours le plus grand groupe de personnes victimes de discrimination (98 cas). Elles sont suivies par les personnes d'origine européenne (94 cas), ce qui n'est guère surprenant, puisque la grande majorité de la population étrangère résidant en Suisse vient d'un pays européen (Italie, Allemagne, Portugal, France, Espagne), du Kosovo, de Turquie ou de Serbie. En 2019, les centres ont aussi conseillé un grand nombre de personnes d'ori-

gine suisse discriminées car perçues comme étrangères (52 cas). Ils ont par ailleurs enregistré une progression du nombre d'incidents concernant des personnes du Proche-Orient et d'Asie centrale (33 cas), mais aussi de la région Asie et Pacifique (20 cas). On constate enfin une forte progression du nombre de personnes d'origine érythréenne et syrienne qui ont été victimes de discrimination raciale et qui se sont adressées aux centres de conseil.

## Origine des victimes

Nombre de victimes : 299



## Nationalité des victimes

Nombre de victimes : 299 (dont 35 avec double nationalité)

Aucune indication	61	Afghanistan, Bangladesh, Inde, Maroc, Soudan, Tunisie (pour chaque pays)	5
Suisse	81	Algérie, Allemagne, Gambie, Italie, Nigéria, Somalie (pour chaque pays)	4
Érythrée	21	Égypte, Kenya, Pérou, Sénégal, Sri Lanka (pour chaque pays)	3
Syrie	19	Autres nationalités	50
France	17		
Brésil, Turquie (pour chaque pays)	8		

## Statut de séjour des victimes

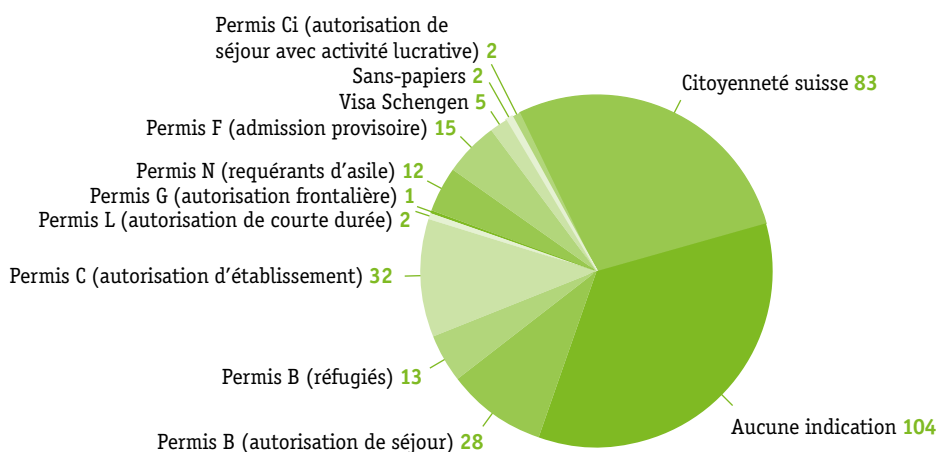
Ce n'est souvent pas sur la nationalité ou le statut de séjour en Suisse, mais bien sur l'origine étrangère – ou supposée telle – que se fonde la discrimination. Ainsi, il est significatif que des Suisses soient eux aussi victimes d'actes discriminatoires, les auteurs supposant qu'ils ont une autre nationalité.

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 après quelques années de séjour en Suisse, 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 surtout 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 : 299



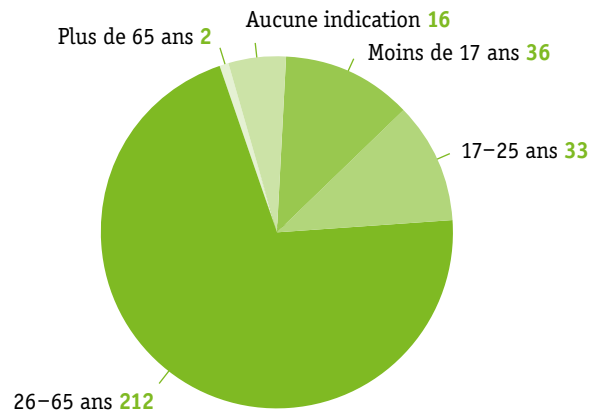
### Discrimination en raison du permis de séjour : accès refusé à un club

Un jeune homme et deux amis se voient refuser l'accès à un club en raison de leur permis de séjour (permis B de réfugié). Le personnel chargé de la sécurité mentionne expressément le titre de séjour comme motif du refus d'entrée. Le jour suivant, l'accès est à nouveau refusé à l'homme et à un autre ami qui l'accompagne, cette fois-ci sans motif. Le premier souhaite déposer une plainte pénale.

**Le centre de conseil l'aide à déposer sa plainte auprès du Ministère public pour violation de l'interdiction de la discrimination inscrite à l'art. 8 Cst. et discrimination raciale au sens de l'art. 261<sup>bis</sup> CP.**

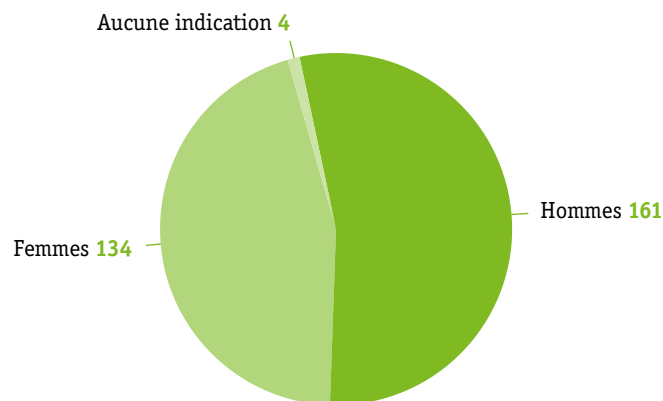
## Âge des victimes

Nombre de victimes : 299



## Sexe des victimes

Nombre de victimes : 299



### Extrémisme de droite à l'école

Le responsable d'un service spécialisé communal fait état de différents incidents extrémistes: diffusion de symboles d'extrême droite, gestes comme le salut hitlérien et agressions verbales et physiques d'un jeune Noir. Ces incidents sont le fait d'élèves de la commune en question.

**Le centre de conseil intervient et mène différents entretiens avec les jeunes concernés, leurs parents, la direction et les enseignants de l'école ainsi que les services compétents de la commune. Grâce à ce travail de sensibilisation, la situation se calme.**

## Interview avec Anne-Laure Zeller, coordinatrice du Centre d'écoute contre le racisme de Genève

Le Centre d'écoute contre le racisme (C-ECR) à Genève est ouvert aux victimes, témoins ou auteurs d'actes racistes, de discrimination ou d'intolérance basés sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur de peau ou la religion. Les contrôles de police ou de douane racistes, aussi connus sous le nom de «profilage racial», constituent également un problème important à Genève.

### **M<sup>me</sup> Anne-Laure Zeller, vous êtes la coordinatrice du C-ECR. Pourquoi le profilage racial est-il un sujet important et actuel à Genève ?**

La population du canton de Genève se caractérise par une forte représentation multiculturelle. La Ville de Genève est aussi reconnue comme ville internationale, comptant sur son territoire nombre d'organisations internationales et d'ONG représentant une grande communauté de travailleurs expatriés. Le canton compte par ailleurs douze centres d'hébergement collectif pour personnes migrantes et va bientôt ouvrir un Centre fédéral pour requérants d'asile. Le canton de Genève est aussi un «canton-frontière» et dispose également d'un aéroport international. Les contrôles de police cantonale ou municipale ou des douanes sont donc courants, motivés le plus souvent à bon escient pour des raisons de sécurité. Or l'un des effets collatéraux directs de ces contrôles s'avère être le délit de faciès, de profilage racial.

### **Combien de cas de profilage racial le C-ECR a-t-il traités en 2019 ? Pouvez-vous nous décrire certains de ces cas ?**

En 2019, le C-ECR a recensé neuf cas. Ceux-ci concernent pour la plupart des contrôles de la police ou des douanes lors desquels les personnes ont senti qu'elles avaient été visées en raison de leur couleur de peau ou de leur origine. Un homme noir, musicien, a par exemple été interpellé par la police alors qu'il se rendait à la gare pour prendre son train. Ne

comprenant pas pourquoi on voulait fouiller son sac, il a proposé que cela se règle un peu à l'écart pour que ce contrôle ne soit pas effectué à la vue de tout le monde, souhaitant préserver sa réputation, cette dernière remarque étant souvent évoquée par les victimes, qui ressentent le contrôle comme une humiliation publique. La victime n'a pas été écoutée et s'est donc défendue de ce contrôle. L'homme a finalement été menotté et emmené au poste de police. Non seulement il a manqué son train, mais il a également reçu une amende. Face à une telle situation, le centre propose de prendre rendez-vous auprès de l'Organe de médiation de la police, afin de trouver une solution pour les victimes de ce type de contrôle. Celles-ci ressentent les contrôles comme abusifs, car elles disent qu'elles n'auraient pas eu à les subir dans les mêmes circonstances si elles avaient été blanches. Une autre personne témoigne avoir été choquée par les contrôles à la caisse d'un magasin visant uniquement les personnes noires. Ce témoin parle d'abus et relève là aussi l'humiliation vécue par les personnes contrôlées. Dans ce type de contrôle, il est très difficile de prouver le délit de faciès, car les magasins se retranchent derrière leur droit de vérifier les sacs et les marchandises. Le centre a dû traiter plusieurs cas de la sorte qui lui ont été rapportés tant par des victimes que par des témoins de ces contrôles.

### **Comment les personnes subissant des contrôles de police ou douaniers vivent-elles ces contrôles ? À quels conflits ces contrôles peuvent-ils mener ?**

En général, les personnes vivent très mal ces contrôles, elles sont choquées, stressées, fâchées, non seulement d'avoir eu à subir le contrôle, mais aussi de la façon dont celui-ci s'est déroulé. L'impact est double pour les victimes : le fait d'être contrôlé et de l'être en raison de sa couleur de peau ou de son origine. Toutes les victimes font également remarquer qu'elles ne sont pas écoutées ni entendues pendant le contrôle, les autorités ne répondant pas à

---

leurs questions. Cet état de fait crée des tensions tant pour les personnes contrôlées, qui réagissent et se défendent, que pour les policiers ou gardes-frontières sur lesquels se répercutent ces comportements. Ces agents peuvent alors soit se fermer à tout dialogue, soit avoir des comportements inadéquats ou tenir des propos désobligeants, tels que des remarques déplacées sur l'origine de la personne, voire discriminants. Ils peuvent également prendre des mesures plus drastiques, telles qu'arrêter la personne et lui faire passer la nuit au poste de police. Ainsi, par cet enchaînement, un contrôle peut prendre des proportions bien plus graves que prévu, le plus souvent au détriment des personnes contrôlées.

### **Quelles sont les conséquences du profilage racial sur les victimes? Quelles stratégies sont élaborées par les victimes pour faire face à ces contrôles?**

Le C-ECR a constaté plusieurs types de réactions dépendant des personnes, de leur situation, de leur capacité de résilience, et d'autres paramètres encore. Les personnes peuvent s'insurger, s'indigner, se sentir profondément humiliées. Elles peuvent également se retrouver en état de choc traumatique, voire post-traumatique (effet boomerang) lorsque le contrôle se prolonge par une nuit en cellule par exemple, ou encore en situation de contrôles cumulatifs, avec lesquels les personnes peuvent ressentir un fort sentiment de harcèlement. D'aucunes expriment leur perte de confiance, voire leur peur vis-à-vis des forces de l'ordre, des institutions publiques et de l'État en général. Plusieurs personnes ont également confié leur inquiétude voire leur angoisse pour leurs enfants, qu'elles craignent de voir aussi subir de tels contrôles.

Les victimes expriment souvent clairement la volonté que ce racisme cesse. Elles aimeraient par ailleurs savoir comment réagir dans ces situations et connaître des groupes de paroles pour pouvoir échanger avec des personnes ayant vécu le même type d'incidents, ou des associations traitant du profilage racial.

Nombre d'entre elles ont peur de déposer plainte, craignant de subir des «représailles», ou que cela se retourne contre elles. Des stratagèmes sont parfois trouvés, comme l'illustre le cas d'une personne qui, afin de ne pas être systématiquement contrôlée dans le train par les gardes-frontières, a pris la décision de prendre le train à un autre horaire.

### **En cas de profilage racial, comment se déroule une consultation au C-ECR et quelles options peuvent être proposées?**

Une consultation liée à un incident raciste consiste dans un premier temps à écouter avec attention la personne, en prenant note de ses propos. Dans un second temps, il s'agit de valider avec elle le déroulement de la situation et de le compléter, le cas échéant. Les collaborateurs du centre proposent souvent à la personne de rédiger une chronologie des faits, ce qui permet de comprendre et de retracer clairement la situation pour un traitement adéquat du cas. Dans un troisième temps, il s'agit de connaître l'état de santé général de la personne et de savoir si elle est entourée par de la famille ou des amis.

Les options proposées par le C-ECR varient selon le cas. Le C-ECR peut proposer d'écrire un courrier pour demander des explications à l'organisme, la structure, l'entreprise ou encore l'administration concernés. Lorsque des fonctionnaires de police sont incriminés dans l'incident, lors d'un contrôle par exemple, le centre propose à la personne de prendre contact avec l'Organe de médiation de la police, qui a les moyens d'agir en contactant les policiers concernés, en écoutant chaque partie et en proposant une médiation.

Depuis 2019, le centre jouit d'un accès facilité auprès de la police cantonale et a la possibilité de contacter directement un officier de l'État-major afin d'éclaircir des situations ou des procédures policières. Un même type de collaboration a pu être mis en œuvre avec un officier de l'État-major des douanes suisses.

### **Selon vous, quelles mesures devraient être prises au sein de la police et des corps de douane pour lutter contre le racisme en général et contre les contrôles arbitraires basés sur l'apparence ?**

Il semble évident que la formation joue un rôle important. Mais tant pour les policiers que pour les gardes-frontières, celle-ci est surtout basée sur la technique. Les aspects juridique, psychosociologique et culturel sont limités. Il est essentiel de discuter de cas de profilage racial, de la façon dont se déroulent ces contrôles (propos et comportements discriminants ou racistes) ainsi que de leurs conséquences. En parler signifie en faire état auprès des autorités concernées des villes et des cantons en question. Cela veut dire aussi, pour Genève par exemple, de faire remonter ces cas anonymisés auprès de l'officier de contact de l'État-major (police et douanes), pour rendre ces situations d'incidents racistes, du point

de vue des victimes, plus concrètes pour ces officiers. Cela peut leur servir à des fins d'exemple lors de formations ainsi que dans le cadre d'échanges professionnels, auprès de leurs collègues sur le terrain, afin de les sensibiliser. Il serait aussi judicieux d'offrir une information publique plus transparente sur les contrôles de douane ou de police, comme le fait par exemple le gouvernement français, qui y consacre une page sur le site Internet officiel des douanes. Il s'agirait par exemple de proposer ces informations sous l'intitulé : « Tout savoir sur les contrôles douaniers » et « Tout savoir sur les contrôles policiers ».

En Suisse, les centres de conseil aux victimes de racisme ont enregistré 23 cas de profilage racial. La quasi-inexistence d'aide pour les victimes concernées en Suisse est d'autant plus grave. Des cantons comme Berne, Bâle ou Zurich ont déjà réagi et pris des premières mesures de contrôle des actes racistes commis par la police.

#### **Profilage racial : Contrôle à l'aéroport de Genève**

Madame M., originaire d'Afrique de l'Ouest, travaille comme cheffe de projet pour une organisation internationale à Genève. Alors qu'elle revient d'un voyage professionnel, elle se fait contrôler son passeport à la sortie de l'avion à l'aéroport de Genève. Bien que tous les documents soient en ordre, elle est la seule passagère à être prise à part. Sans lui donner de motif, les garde-frontières l'escortent à travers tout l'aéroport, situation qu'elle trouve particulièrement humiliante. Dans une pièce séparée, sa valise est contrôlée, elle est interrogée de manière agressive et doit se déshabiller. Aucun des garde-frontières ne lui explique les raisons du contrôle et ne s'excuse pour le désagrément. Quand Madame M. sort enfin, elle est hébétée et choquée par la situation qu'elle vient de vivre. La peur qu'a suscitée chez elle ce contrôle la conduit à refuser ensuite plusieurs voyages professionnels.

**Le centre de conseil contacte directement le service des voyageurs de l'aéroport, qui le redirige vers un officier de l'État-major, lequel explique en personne les raisons du contrôle à Madame M. et à la collaboratrice du centre de conseil. L'officier reconnaît que ces contrôles sont souvent brusques, et qu'ils peuvent choquer. Il explique en outre que, quel que soit le résultat du contrôle, celui-ci entraîne automatiquement un signalement dans la base de données des douanes suisses, cette indication perdurant pendant cinq ans. L'officier s'engage à faire tout le nécessaire pour supprimer ce signalement. Grâce à ce cas, le centre de conseil peut concrétiser une collaboration à long terme avec l'État-major des douanes.**

## Cas subjectifs de discrimination sans base objective suffisante

En 2019, le personnel des centres de conseil a signalé 106 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 d'ailleurs 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 souvent à régler le problème.

### Affichage discriminatoire dans le bureau d'un office des migrations

Monsieur Y. participe à plusieurs entretiens concernant son statut de séjour à l'Office des migrations compétent. Dans le bureau du collaborateur en question sont accrochées des affiches électorales d'un parti de droite nationaliste. La personne s'adresse au centre de conseil, car elle trouve ces affiches déplacées et dérangeantes.

**Le centre de conseil lui confirme que la présence de telles affiches dans le bureau d'un office des migrations est problématique. Il lui déconseille toutefois d'entreprendre d'autres démarches du fait de son statut de séjour précaire et de son rapport de dépendance vis-à-vis du collaborateur en question.**

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

En 2019, les centres de conseil ont recensé 86 cas pour lesquels ils n'ont pas fourni de conseils à proprement parler et qui ne figurent dès lors pas dans les statistiques.

Nous relatons malgré tout ici deux de ces incidents, afin de donner une idée plus complète du panorama du racisme.

### Des symboles d'extrême droite dans une campagne de boycott

Un collaborateur d'un service spécialisé signale au centre de conseil l'existence en Suisse d'une campagne anti-Israël concernant un concours pour participer à un événement musical qui aura lieu en Israël. Les signataires de la pétition à l'origine de cette campagne ap-

pellent les médias suisses à boycotter le concours afin de protester contre la politique israélienne. La campagne utilise des symboles nazis et un logo intégrant l'insigne SS. Le logo disparaît de la page Internet de la campagne après l'intervention d'un service de presse.

### Déguisement du Ku Klux Klan pendant le carnaval

Plusieurs citoyens signalent au centre de conseil le cas d'un groupe de personnes qui se seraient déguisées en membres du Ku Klux Klan lors du carnaval de la commune. La police et le Ministère public mènent l'enquête et le sujet fait la une des médias.

**Le Ministère public arrive à la conclusion que le groupe en question ne s'est pas rendu coupable de discrimination mais de harcèlement grave. Condamnées à payer une amende, les personnes font recours ; la décision est pendante.**



## 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 personnes musulmanes

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 pré-tendument 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 spécifi-

quement 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<sup>e</sup> et XVIII<sup>e</sup> 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 de 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.

## Liste des centres affiliés au Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2019

- Commission fédérale contre le racisme (CFR), Confédération
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA, Service d'intégration pour le canton d'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
- 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 d'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
- EPER, Bureau de consultation contre le racisme et la discrimination, SG
- 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 (Bureau cantonal pour les questions de discrimination du Canton de Zoug), ZG
- SOS Rassismus und Diskriminierung Schweiz (SOS Racisme et discrimination Suisse), ZH
- Zürcher Anlaufstelle Rassismus ZüRAS (Bureau zurichois de lutte contre le racisme), ZH

Merci à tous les membres du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme pour leur engagement et leur précieuse contribution à la lutte contre le racisme. Le présent rapport et le système de recensement, de traitement, de gestion et d'analyse des incidents sur lequel il se fonde n'existeraient pas sans le travail inlassable des centres de conseil. Leur engagement est précieux non seulement pour les victimes, mais aussi pour sensibiliser la population et prévenir les incidents racistes dans notre pays.

Le présent rapport a bénéficié du soutien financier des Cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, 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 Schwytz, de Saint-Gall, du Tessin, de Thurgovie, d'Uri, de Vaud, du Valais, de Zoug et de Zurich, ainsi que du Service de lutte contre le racisme (SLR).

