

Incidents racistes recensés par les centres de conseil

Janvier – décembre 2017



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

Une collaboration



humanrights.ch | MERS



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale contre le racisme CFR

Impressum

Editeurs :	humanrights.ch, Commission fédérale contre le racisme (CFR)
Direction de projet et texte :	David Mühlemann (humanrights.ch)
Relecture et rédaction :	Alex Sutter (humanrights.ch), Giulia Brogini et 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 - Informationsstelle für Ausländerinnen und Ausländerfragen (isa, Service d'information pour les étrangers), BE - Kompetenzzentrum Integration Thun-Oberland (KIO, Centre de compétences Intégration Région de Thoune/Oberland bernois), 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 - CaBi Antirassismus-Treff (Point de rencontre antiraciste), SG - 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 immigrants (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)
	Berne, avril 2018

Cette analyse a bénéficié du soutien financier du Service de lutte contre le racisme (SLR), de la Fondation contre le racisme et l'antisémitisme (GRA), de la fondation Bevölkerung, Migration und Umwelt, de la fondation Temperatio, des Églises réformées Berne-Jura-Soleure, de la Croix-Rouge Valais, ainsi que 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, de Vaud, du Valais, de Zoug et de Zurich.



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Fachstelle für Rassismusbekämpfung FRB



Stiftung gegen
Rassismus und
Antisemitismus

Fondation contre le racisme et l'antisémitisme
Fondazione contro il razzismo e l'antisemitismo
Foundation against racism and antisemitism



temperatio

Stiftung für Umwelt | Soziales | Kultur



Reformierte Kirchen
Bern-Jura-Solothurn
Églises réformées
Berne-Jura-Soleure

Croix-Rouge Valais
Rotes Kreuz Wallis



Mit Unterstützung von
Appenzell Auser Rhodes

BASEL
LANDSCHAFT
SICHERHEITSDIREKTION
FACHBEREICH INTEGRATION



Kanton Basel-Stadt



Kanton Bern
Canton de Berne



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG



kanton glarus



KIP
KANTONALES
INTEGRATIONSPROGRAMM
KANTON GRAUBÜNDEN

JURA te CH

KANTON
LUZERN

ne.ch
REPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

KANTON
NIDWALDEN

KIP OW
KANTONALES
INTEGRATIONSPROGRAMM
OB- u. NIDWALDEN

sh.ch

kantonschwyz

Kanton St.Gallen



ti

Repubblica e Cantone
Ticino

KANTON
URI

canton de
vaud



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS



Unterstützt vom
Kanton Zug

KIP
KANTONALES
INTEGRATIONSPROGRAMM
KANTON ZÜRICH

L'intérêt des personnes concernées, mais aussi des médias, pour le rapport sur les incidents racistes recensés par le Réseau de centres de conseil ne cesse de croître. Je suis certaine que la tendance se poursuivra avec cette édition 2017.

Ce rapport n'est pas un recueil statistique exhaustif et il n'en a pas la prétention. Il est, en revanche, le reflet des dossiers que sont amenés à traiter au quotidien tous les centres de conseil pour les victimes du racisme. En cela, **ce rapport est précieux. Il nous rappelle que derrière chaque situation exposée, il y a une personne ou un groupe de personnes qui se sent confronté à une discrimination raciale.**

Il arrive parfois que ce sentiment ne s'avère finalement pas être une discrimination. Mais dans ces cas aussi, il est important de rencontrer des personnes compétentes et de confiance qui peuvent aider à surmonter malaise et incompréhension.

Comme le constateront les lecteurs du rapport, celui-ci met cette année en évidence les cas de discrimination multiple. Être femme, étrangère et noire par exemple, peut se révéler particulièrement pénalisant. Face à cela, il importe de renforcer encore la capacité à identifier ces problématiques, à les prévenir et à les corriger.

Le rapport 2017 souligne en outre le fait que les établissements scolaires et les institutions de la petite enfance ne sont pas épargnés par le phénomène. L'école devrait être le lieu par excellence où les enfants sont protégés de toute discrimination. Il serait naïf de penser qu'il en va toujours ainsi et le rapport montre que tel n'est malheureusement pas le cas. Nous devons donc nous demander comment mieux lutter contre le phénomène en sachant que toute mesure de prévention implique la motivation et l'intervention des professionnels de terrain au sein de l'institution scolaire.

Enfin, la CFR a publié en 2017 une étude et des recommandations concernant le racisme anti-Noirs (www.ekr.admin.ch/documentation/f107/1320.html). A ceux qui s'interrogent encore sur la nécessité d'une telle étude, le rapport apporte la réponse : les cas sont bien présents et ils ont même tendance à augmenter.

En conclusion, il me revient de remercier en premier lieu tous les acteurs du réseau dont l'activité et l'expérience sont indispensables. Un grand merci aussi à Alex Sutter, David Mühlemann, Giulia Brogini et Alma Wiecken, qui apportent leur précieuse contribution au partenariat formé par la CFR et Humanrights.ch et au rapport qui en découle et qui fête avec cette édition ses 10 ans !

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 de racisme en 2017	3
	Édition anniversaire.....	3
	Les cantons, contributeurs de premier ordre	3
	Aperçu des centres de conseil	4
	Méthodologie	6
	Résumé	7
Partie II	ANALYSE	8
	Prise de contact et prestations	8
	Clients	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 de racisme en 2017

Édition anniversaire: le recensement des incidents racistes en Suisse a 10 ans

Le présent rapport constitue la dixième analyse suprarégionale des cas de **discrimination raciale*** recensés par les centres de conseil en Suisse. 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.

Mis sur pied initialement par cinq membres, le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme compte désormais 27 centres spécialisés répartis dans toute la Suisse. Le Service de la cohésion multiculturelle (COSM) du canton de Neuchâtel a rejoint le réseau en 2017. 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.

En 2017, les membres du réseau ont enregistré un nombre record de cas ayant donné lieu à un entretien de conseil (301 incidents). Cela ne signifie pas nécessairement que le racisme a progressé dans les mêmes proportions dans la société. Cette augmentation peut aussi s'expliquer par une meilleure sensibilisation des personnes concernées ou un meilleur accès aux centres 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. À noter que le Service de lutte contre le racisme (SLR) de la Confédération utilise aussi le présent rapport comme base pour son tour d'horizon biennal « Discrimination raciale en Suisse ».

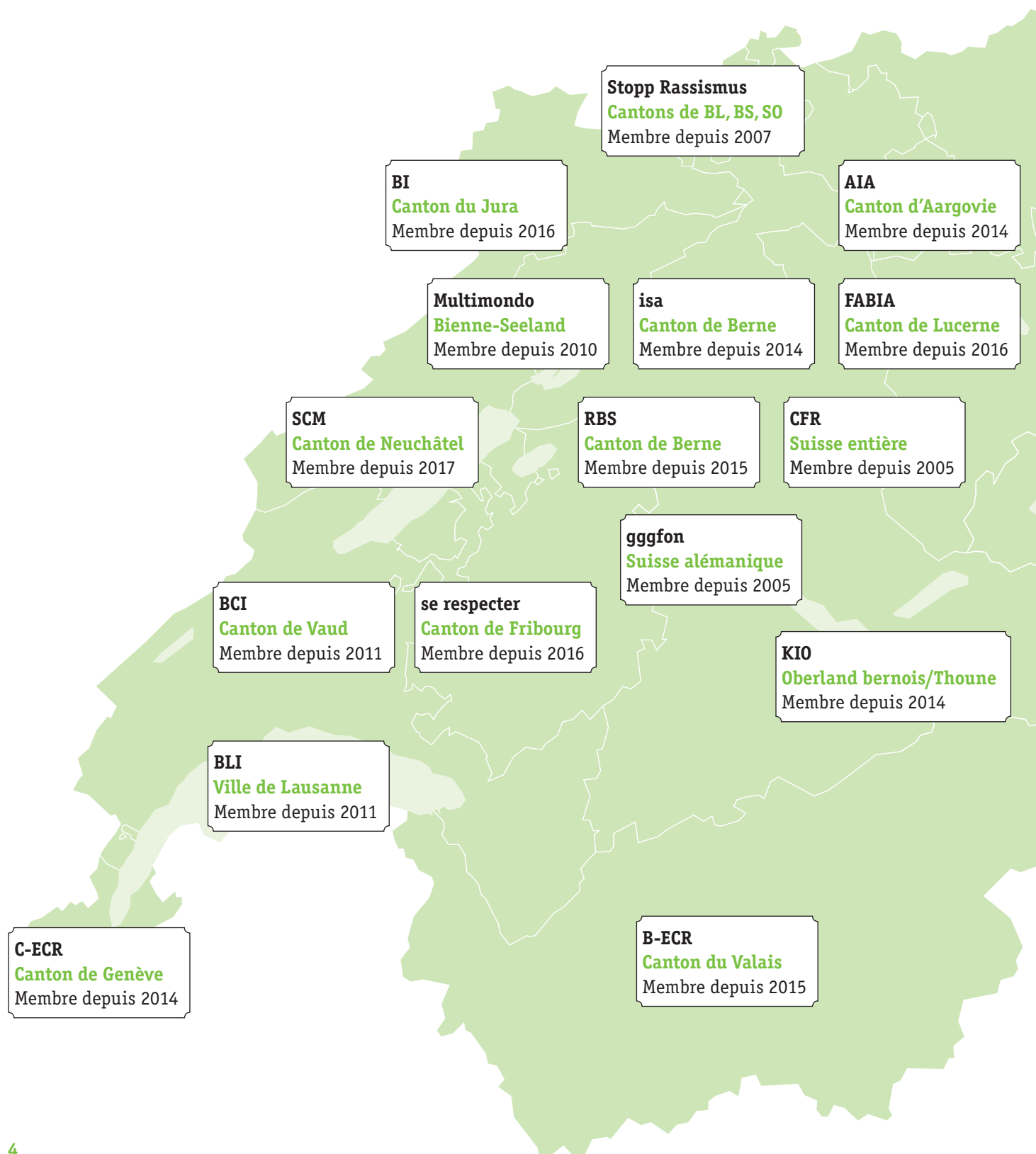
Les cantons, contributeurs de premier ordre

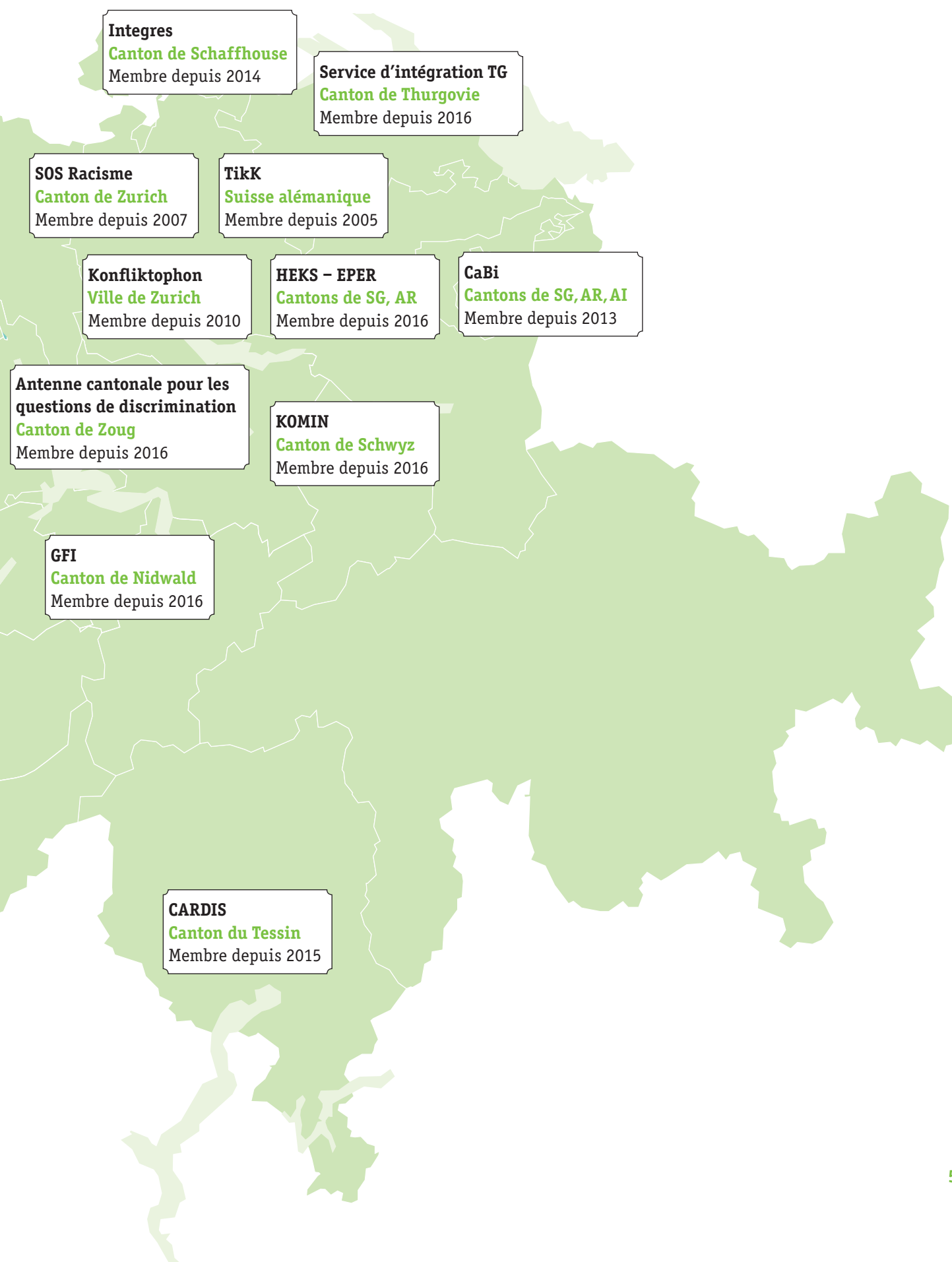
Le Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme est précieux pour les cantons et la Confédération. La plupart des cantons le soutiennent financièrement et comptent parmi les principaux contributeurs. Ce financement structurel cantonal est indispensable au bon déroulement du projet. En contrepartie, 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

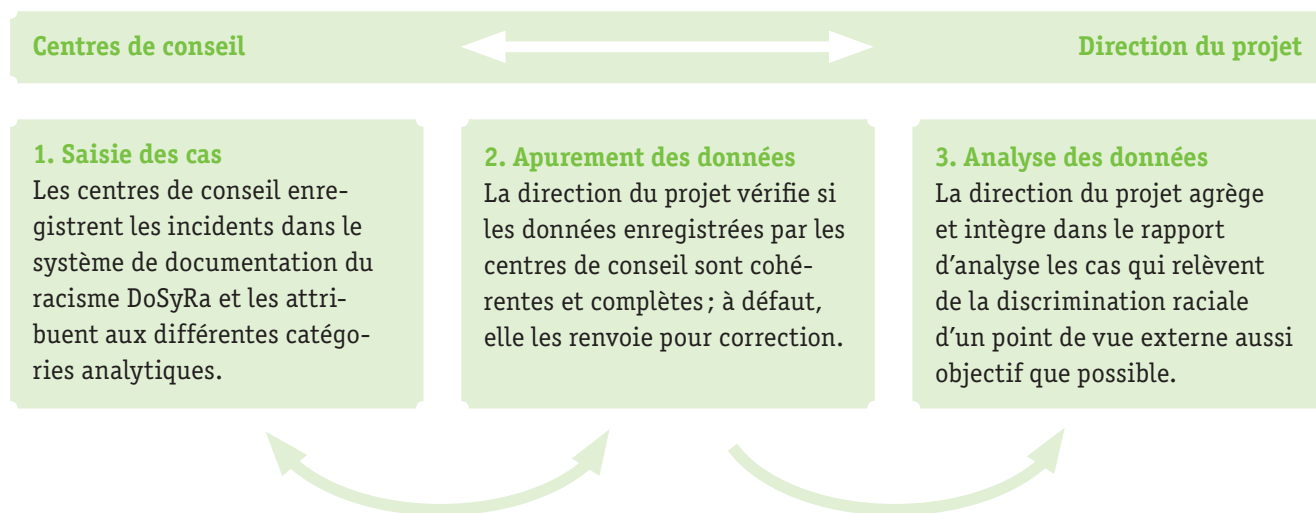




Méthodologie

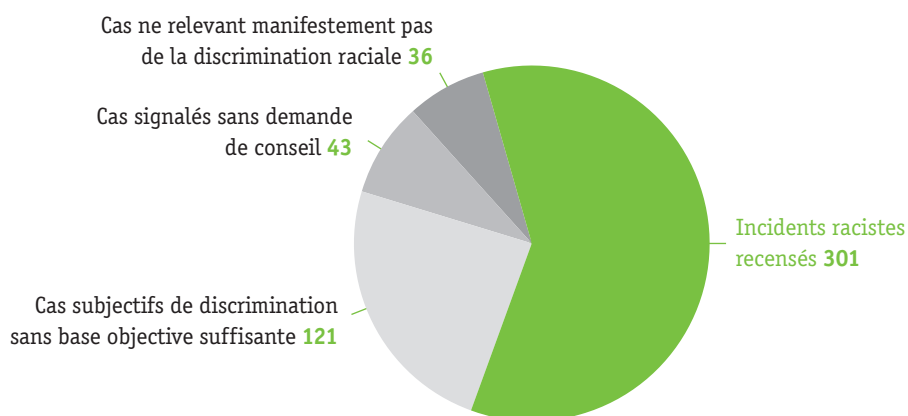
Pour qu'un cas soit enregistré dans la base de données, les conditions suivantes doivent être réunies: 1. il y a eu interaction entre le centre de conseil et la personne concernée; 2. la situation a été décrite concrètement et a été évaluée comme un cas de discrimination raciale par le professionnel;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

n = 501



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

Le rapport que vous avez entre les mains présente une analyse des incidents recensés en 2017 et classés comme cas de discrimination raciale. Les 27 centres de conseil membres du réseau fournissent une large palette de prestations. Leurs collaborateurs répondent aux questions de la clientèle, proposent une consultation psychosociale ou des conseils juridiques aux victimes de racisme et interviennent encore et toujours comme médiateurs. Grâce à ce vaste champ de prestations, les centres de conseil non seulement proposent 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, plusieurs centres de conseil non spécialisés dans les questions de discrimination raciale répertorient aussi des cas qui relèvent de la discrimination raciale. 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 2017, les membres du réseau ont recensé un total de 501 incidents. La partie principale du présent rapport est consacrée aux **301 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) 2017 et le pourcentage 2016.** 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.*

Clients

- Comme les années précédentes, la majorité (192) des 301 incidents recensés sont signalés par les victimes elles-mêmes.

Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu

- Le monde du travail (43 incidents) et le domaine de la formation/école/crèche (42 incidents) sont de loin les plus touchés par la discrimination. Dans la seconde catégorie, un nombre particulièrement élevé d'incidents (31) ont été recensés au niveau de l'école obligatoire.
- Par rapport à 2016, les discriminations ont augmenté de 3 pp* dans les domaines de la formation/école/crèche, des relations de voisinage/quartier et des services publics fournis par les particuliers.

Formes de discrimination

- En 2017, une grande partie des incidents signalés relevaient de l'inégalité de traitement (107 cas = + 7 pp*).

Préjugés et idéologies à la base de l'incident

- Après la **xénophobie** en général, le **racisme anti-Noirs** (95 incidents) est le motif de discrimination le plus fréquemment signalé.
- L'**hostilité à l'égard des personnes musulmanes** est le troisième motif de discrimination avec 54 cas (en hausse de 2 pp* par rapport à l'année précédente). Le nombre d'incidents signalés dans la catégorie parente du **racisme anti-Arabs** a lui aussi augmenté (+ 3 pp*).

Discrimination multiple

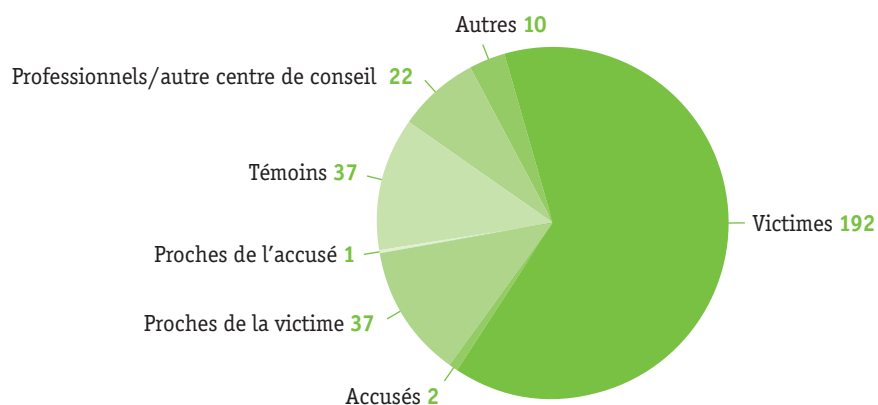
- Dans 100 cas, soit un tiers des incidents recensés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci concerne principalement la nouvelle catégorie du statut de séjour (28 incidents).

* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (n = 301). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage (nombre de cas par rapport au total) 2017 et le pourcentage 2016.

Prise de contact et prestations

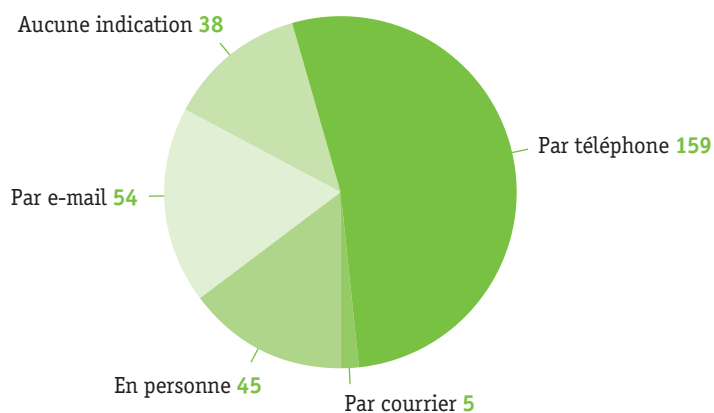
Clients

n = 301



Prise de contact

n = 301



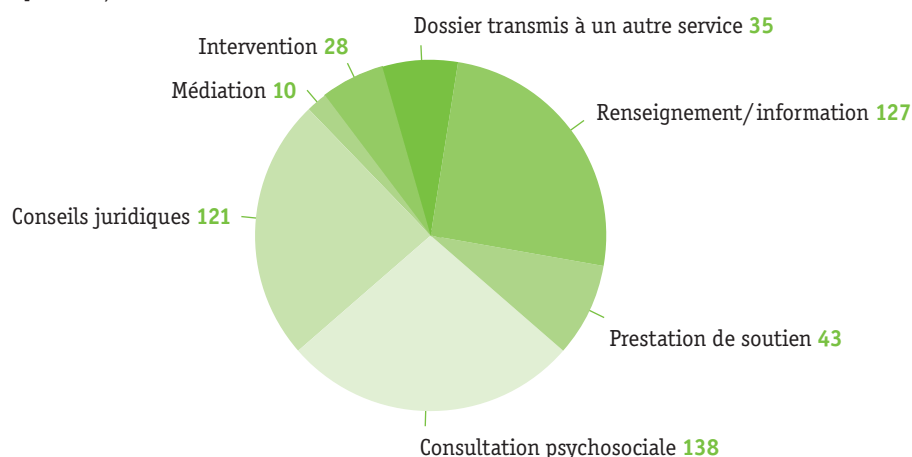
Entretien de médiation avec une boîte de nuit

Madame X décide de fêter son anniversaire dans une boîte de nuit avec des amis. L'un d'eux, titulaire d'un permis N, se voit refuser l'accès à l'établissement au motif que les réfugiés n'y sont pas admis. Indignée, Madame X signale le cas au centre de conseil.

Le centre de conseil aide Madame X à rédiger un courrier à l'attention de la boîte de nuit. Une entrevue est organisée entre les parties au cours de laquelle le gérant de l'établissement présente ses excuses et garantit que son personnel sera informé que cette règle ne doit plus être appliquée. Une carte de membre est offerte en guise de dédommagement au réfugié concerné et à sa compagne.

Prestations fournies

n = 301 (plusieurs réponses possibles)



Médiation entre le canton et la communauté tamoule

L'administration des cimetières et l'inspection des constructions de la ville X restreignent l'accès de la communauté tamoule à la chambre mortuaire et finissent par interdire totalement les cérémonies funéraires hindoues. Les motifs invoqués sont l'absence d'infrastructure appropriée et un nombre insuffisant de places de stationnement.

Le centre de conseil élabore diverses propositions de solution dans le cadre d'échanges avec la communauté tamoule, qu'il remet aux représentants des autorités. Le conseil communal finit par accepter une phase de test d'une durée de deux ans. Les cérémonies restent toutefois interdites dans cette chambre mortuaire aux autres communautés hindoues de la région.

Le conseiller pris pour cible

Monsieur X explique que lui et sa famille sont depuis quelque temps confrontés à l'attitude hostile de leurs voisins du fait de leurs origines. Les voisins tiennent des propos dénigrants à l'égard des Arabes, se plaignant notamment que Monsieur X et sa famille sont trop bruyants et que les enfants sont sales.

Lorsque le conseiller cherche à entrer en contact avec les voisins, il essuie lui aussi des insultes racistes. Il contacte alors la gérance de l'immeuble et organise une entrevue au cours de laquelle un avertissement est adressé aux voisins. Cette intervention s'avère efficace et la situation s'améliore.

Propos racistes d'un policier sur Facebook

Un homme dénonce les commentaires et images racistes et islamophobes postés sur Facebook par un policier.

Le centre de conseil contacte la police par e-mail à propos des posts incriminés. Il signale par ailleurs le cas au gouvernement du canton. Il n'a à ce jour reçu aucune réponse suite à ce signalement.

Description des incidents racistes

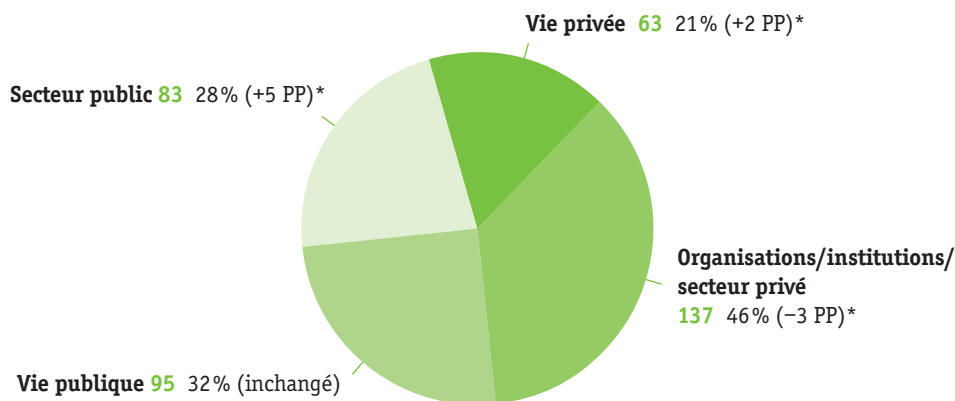
Domaine dans lequel l'incident est survenu

En 2017, les catégories principales ayant enregistré une hausse des incidents signalés sont celles du secteur public (83 cas, +5 pp*) et de la vie privée (63 cas, +2 pp*), alors qu'une légère baisse a été recensée dans la catégorie Organisations/institutions/secteur privé (137 cas, -3 pp*). Le nombre d'incidents recensés dans le domaine de la vie publique est quant à lui resté constant

(95 cas). Les sous-catégories les plus représentées sont celles du monde du travail (43 cas, -3 pp*) et de la formation/école/crèche (42 cas, +3 pp*, un grand nombre de cas (30) étant recensés au niveau de la scolarité obligatoire). Suivent les sous-catégories Espace public (38 cas, -4 pp*), Voisinage/quartier (37 cas, +3 pp*), Police (25 cas, -2 pp*) et Administration (23 cas, -1 pp*).

Catégories principales

n = 301 (plusieurs réponses possibles)



* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (n = 301). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage (nombre de cas par rapport au total) 2017 et le pourcentage 2016.

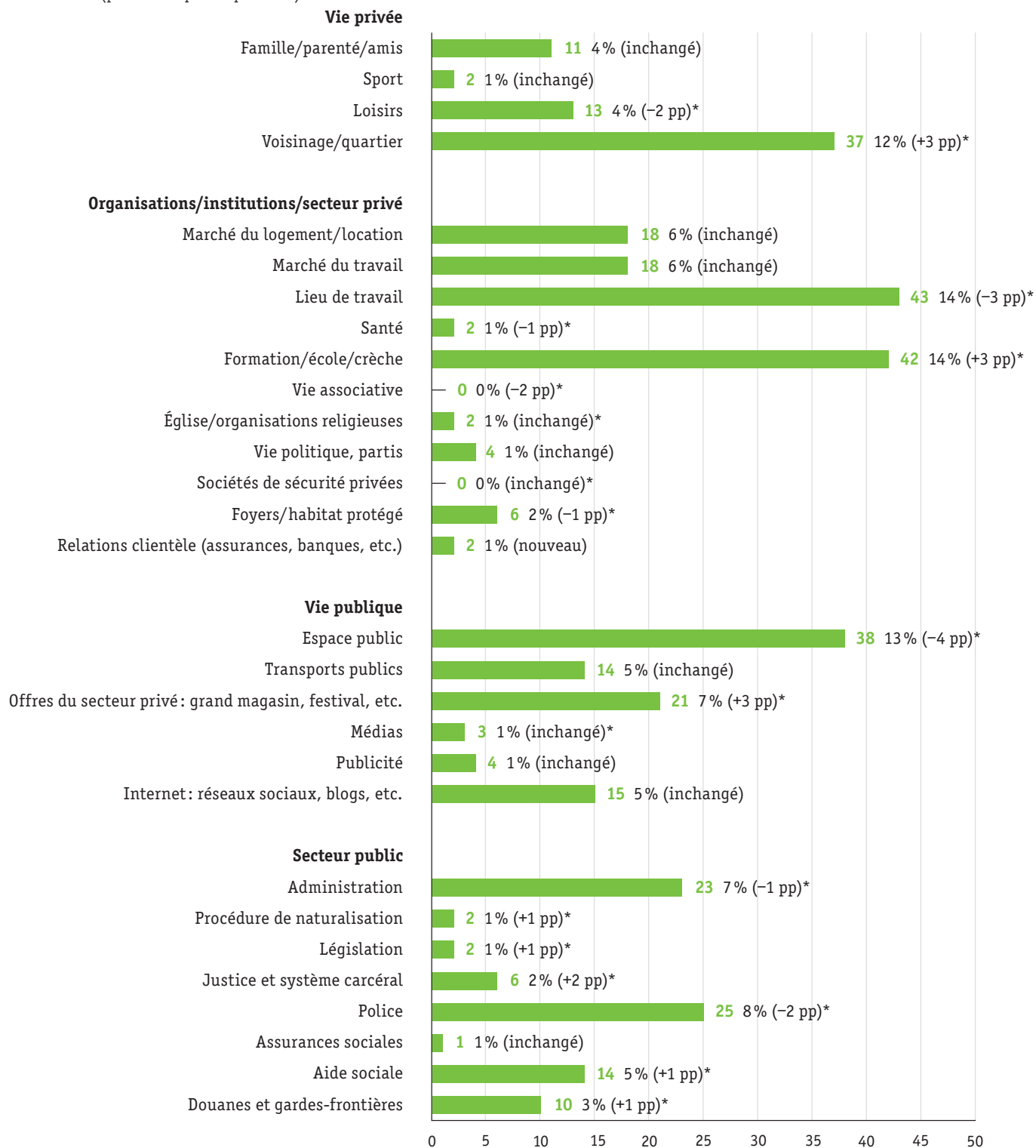
Refus d'un chauffeur de bus de transporter des requérants d'asile mineurs

Un chauffeur de bus refuse d'acheminer jusqu'au terminus de sa ligne des requérants d'asile mineurs, arguant qu'ils peuvent bien faire le chemin à pied et qu'ils n'ont aucun droit en Suisse. « Rentrez donc en Afrique », leur assène-t-il. Une collaboratrice du centre d'hébergement pour requérants d'asile signale le cas au centre de conseil.

Informée, l'entreprise de transports publics présente ses excuses et indique qu'elle a organisé une opération de sensibilisation des chauffeurs de bus. La direction de l'entreprise assure avoir clairement indiqué au chauffeur concerné que tout trajet devait s'effectuer jusqu'au terminus et que tous les passagers devaient être traités sur un pied d'égalité.

Sous-catégories

n = 301 (plusieurs réponses possibles)



* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (n = 301). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage (nombre de cas par rapport au total) 2017 et le pourcentage 2016.

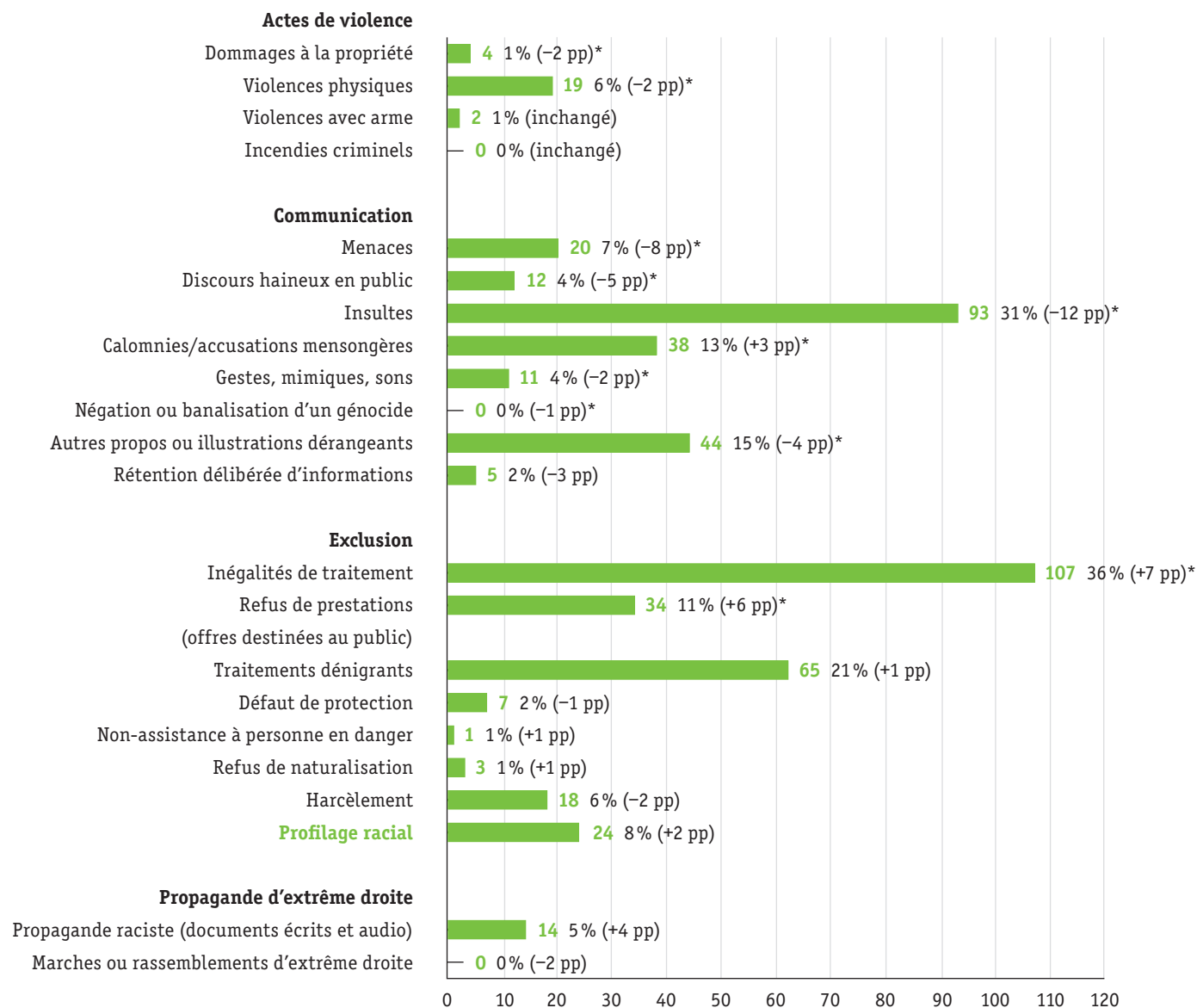
Forme de discrimination

En 2017, les situations d'exclusion sont les plus souvent citées (256 cas), avec principalement des inégalités de traitement (107 cas, +7 pp)*, des traitements dénigrants (62 cas, +1 pp*) et des refus de prestations (34 cas, +6 pp*). Les discriminations sont également fréquentes dans le domaine de la communication (223 cas), où elles prennent majoritairement la forme d'insultes (93 cas, -12 pp*) et

d'autres propos ou illustrations dérangeants (44 cas, -4 pp*). 25 cas d'actes de violence ont par ailleurs été recensés, notamment des actes de violence physique (19 cas, -2 pp*). La propagande d'extrême droite (14 cas, +2 pp*) s'est essentiellement manifestée sous la forme de diffusion de documents écrits et audio.

Type de discrimination

n = 301 (plusieurs réponses possibles)



* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (n = 301). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage (nombre de cas par rapport au total) 2017 et le pourcentage 2016.

Insultes à l'école : « T'as Ebola ? »

Madame X rapporte que son fils de 10 ans se plaint régulièrement de douleurs au ventre avant d'aller à l'école. Après l'avoir longuement questionné, elle finit par apprendre que ses camarades le traitent de « petit nègre », lui demandent pourquoi il sent mauvais et s'il n'aurait pas Ebola. Madame X signale ces incidents à l'enseignant. En l'absence d'amélioration, elle décide de contacter le centre de conseil.

Le centre de conseil organise une entrevue entre la direction de l'école, l'enseignant, les parents et l'enfant concerné. Une assistante sociale scolaire organise ensuite des entretiens de groupe avec les élèves, qui ont un effet préventif et améliorent sensiblement la situation.

Licenciement pour port du foulard

Madame X travaille dans le secteur horloger depuis onze ans. Souhaitant porter son foulard sur son lieu de travail également – signe du renforcement de sa foi musulmane – elle formule deux demandes dans ce sens au service du personnel. Ces requêtes étant restées sans réponse, elle envoie une troisième demande en 2017 et reçoit en retour une lettre de licenciement. Elle fait observer que par le passé, la responsable du personnel a souvent tenu des propos dégradants à

l'égard des Arabes, par exemple « Vous les Arabes, vous ne lancerez pas un printemps chez nous ! ».

Le centre de conseil confirme à la cliente qu'il pourrait s'agir d'un cas de discrimination raciale. Il détaille la législation en vigueur et lui recommande d'envisager une action contre son employeur avec l'assistance d'un avocat.

Assurance automobile : primes plus élevées pour les étrangers

Un homme d'origine roumaine s'adresse à un centre de conseil par e-mail parce qu'il trouve discriminatoire que des primes plus élevées pour l'assurance automobile obligatoire soient demandées aux personnes de certaines nationalités. Il déclare devoir payer pour la même assurance 360 francs de plus par an qu'un citoyen suisse.

Le centre de conseil décrit au client la situation juridique, qui demeure ambiguë. Si un avis de droit a confirmé que le renchérissement de la prime selon la nationalité était illégal, l'Office fédéral de la justice a pour sa part conclu que les distinctions en fonction des nationalités ne constituaient pas une violation du principe d'égalité. Le client décide de payer son assurance plus cher.

Sensibilisation de l'employeur dans le domaine de la santé

Monsieur X effectue un apprentissage dans un établissement de soins privé. Dans son travail quotidien, il essuie régulièrement des insultes racistes en raison de sa couleur de peau et de ses origines. Certaines personnes refusent même tout contact physique avec lui. La situation est à ce point intenable que Monsieur X envisage d'interrompre son apprentissage.

Le centre de conseil accompagne le client à un entretien avec son employeur, qui fait preuve de beaucoup de compréhension et propose son soutien si ce genre d'incidents se reproduit. Monsieur X est soulagé et décide de mener son apprentissage à son terme.

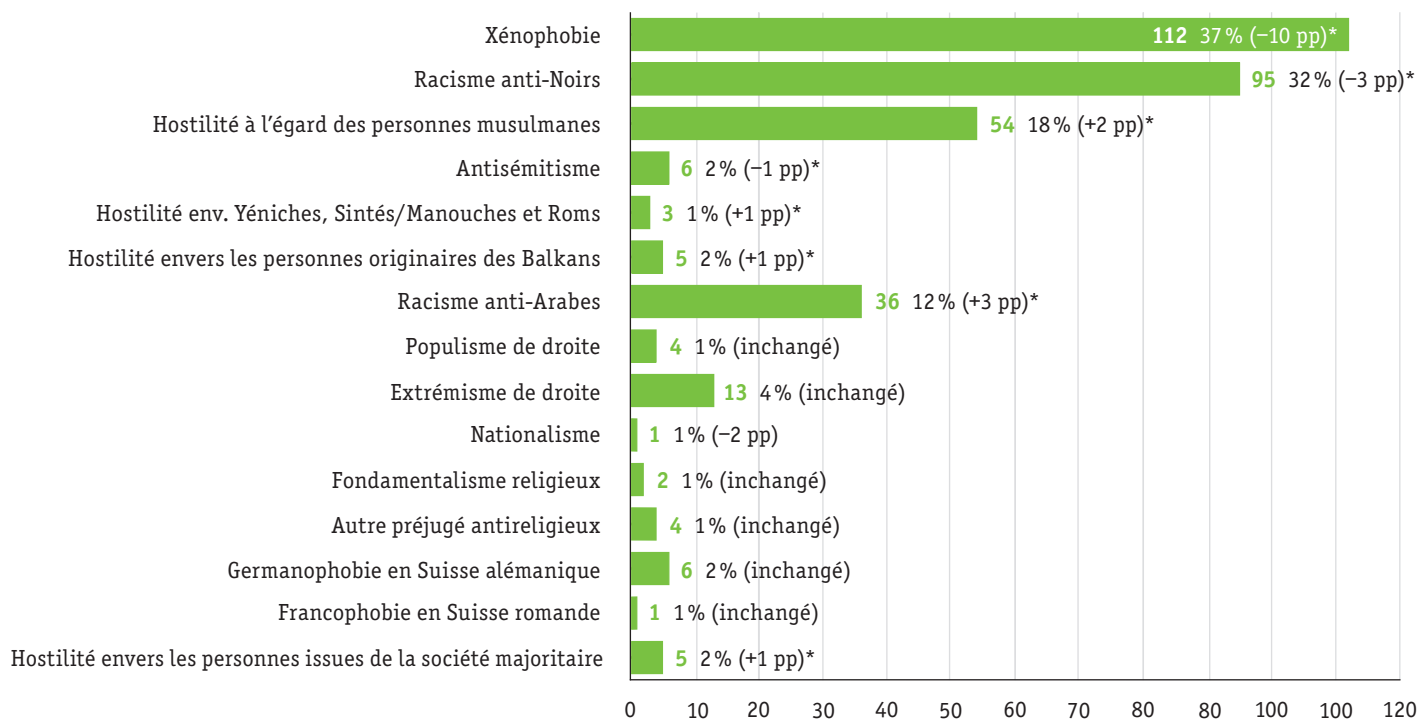
Préjugés et idéologies à la base de l'incident

Les résultats de 2017 s'inscrivent dans une tendance observée depuis plusieurs années déjà : la **xénophobie** en général (112 cas, -10 pp*) vient en tête, suivie du **racisme anti-Noirs** (95 cas, -3 pp*), qui reste le deuxième motif de discrimination même si la part des cas ayant donné lieu à un entretien de conseil a diminué de 3 pp* par rapport à l'année précédente. Une légère hausse s'ob-

serve dans la catégorie de l'hostilité à l'égard des personnes musulmanes (54 cas, +2 pp*) et dans la catégorie parente du racisme anti-Arabes (36 cas, +3 pp*), les incidents s'observant le plus souvent sur le lieu de travail (13 incidents), sur le marché du travail (12 incidents) et dans l'espace public (11 incidents).

Préjugés et idéologies à la base de l'incident

n = 301 (plusieurs réponses possibles)



Discrimination multiple

Dans 100 cas, soit un tiers des incidents recensés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci concerne principalement la nouvelle catégorie du statut de séjour (28 cas) ou inclut la composante du sexe (35 cas, +2 pp*).

Néant/ aucune indication	221	73 %
Âge	9	3 % (+2 pp*)
Sexe	35	12 % (+2 pp*)
Orientation ou identité sexuelle	3	1 % (-1 pp*)
Handicap	6	2 % (+2 pp*)
Statut social	17	6 % (-6 pp*)
Opinion politique	2	1 % (+1 pp*)
Statut de séjour	28	9 % (nouveau)

* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (n = 301). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence entre le pourcentage (nombre de cas par rapport au total) 2017 et le pourcentage 2016.

« Pas de Noirs chez nous ! »

Une entreprise de déménagement précise oralement à un bureau de placement que les candidatures « de Noirs ou d'Africains » ne sauraient entrer en ligne de compte pour le poste qu'elle propose. La personne qui contacte le centre de conseil, un collaborateur du bureau de placement, indique avoir informé ses supérieurs de ces propos discriminants, et que ceux-ci ont répondu « C'est comme ça ».

Le centre de conseil invite le client à se rapprocher d'un collègue que les propos de l'entreprise de déménagement ont également dérangé. Le collaborateur du bureau de placement décide ensuite de ne plus proposer de candidats potentiels à cette entreprise.

Pas de permis d'acquisition d'armes pour les musulmans

Ayant prévu de participer à un cours de tir avec un collègue, Monsieur X dépose une demande pour un permis d'acquisition d'armes. Un policier de sa commune lui rend visite à son domicile dans le cadre de l'examen de son dossier. Il l'interroge notamment sur sa confession, lui demandant à quelle fréquence il se rend à la mosquée et pourquoi sa femme – de nationalité suisse – porte le foulard. Deux semaines après cet

« interrogatoire », Monsieur X reçoit une réponse négative « pour des questions de sécurité ».

Le centre de conseil aide Monsieur X à faire recours contre la décision, recours qui est rejeté. Un deuxième recours est ensuite déposé auprès de la préfecture. Celui-ci aboutit et le plaignant obtient son permis d'acquisition d'armes.

« Typique, ces femmes au foulard ne savent même pas compter leur argent ! »

Au moment de payer ses courses à la caisse d'un supermarché, Madame X cherche son argent dans son porte-monnaie. Un homme derrière elle s'impatiente et dit haut et fort : « Typique, ces femmes au foulard ne savent même pas compter leur argent ! ». Madame X se sent humiliée.

Le centre de conseil conforte la cliente dans le fait qu'il s'agit bien de propos racistes, qui sont inacceptables. La victime indique ne pas avoir la force d'entreprendre quoi que ce soit. Le centre lui donne quelques conseils quant à l'attitude à adopter dans ce genre de situation et l'invite à revenir vers lui si un événement similaire venait à se reproduire.

Pas d'eau chaude pour les migrants

Un employé d'une piscine en plein air contacte le centre de conseil pour signaler les attitudes xénophobes de ses collègues. Il raconte que son supérieur a un jour coupé l'eau chaude pour que les clients « de couleur » qui attendaient devant la douche n'aient pas d'eau chaude. Une directive interne invite par ailleurs à se « méfier » des migrants, qui viendraient à la piscine uniquement pour se doucher et causer des problèmes.

En accord avec l'employé de la piscine, le centre de conseil informe le bureau cantonal de l'intégration des incidents décrits. L'intervention d'un service étatique pourrait contribuer à améliorer la situation.

Données concernant les victimes

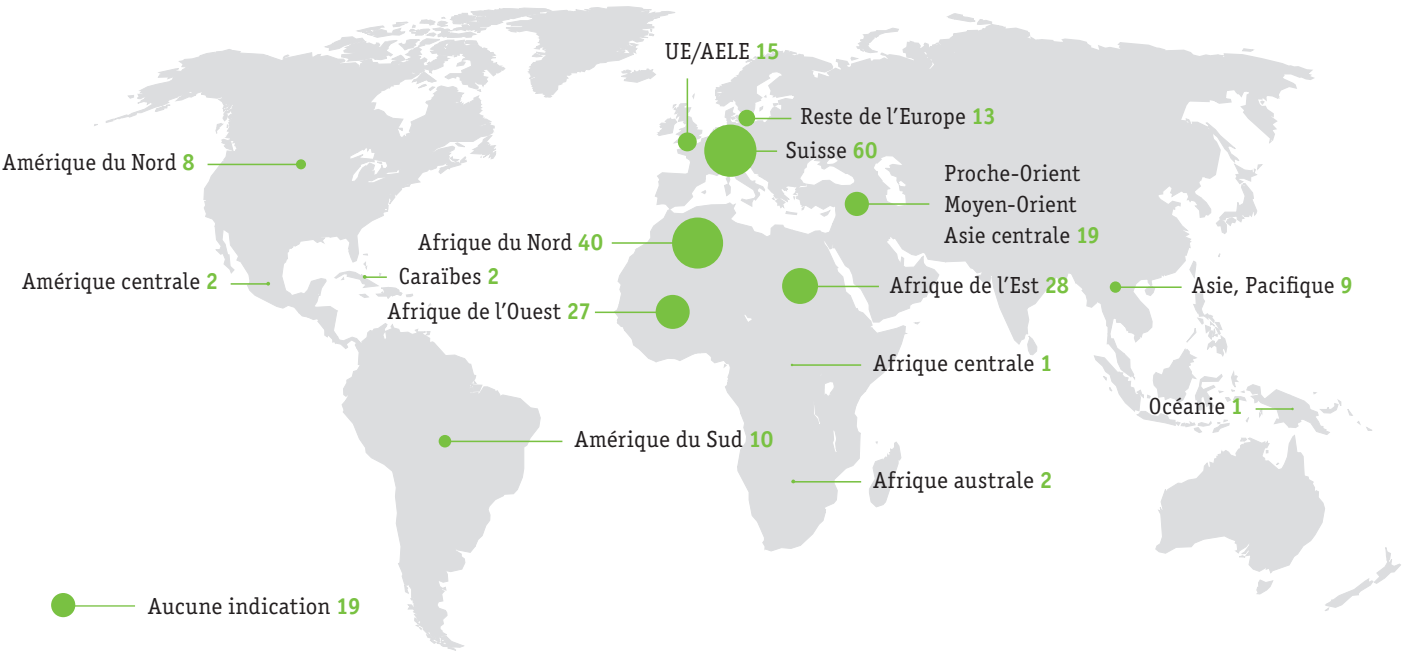
Origine des victimes

Bien qu'elles ne représentent qu'une petite partie de la population, les personnes d'origine africaine constituent le plus grand groupe de personnes victimes de discrimination (97 cas signalés). Elles sont suivies par les personnes d'origine européenne (88 cas), ce qui n'est guère surprenant, puisque la grande majorité de la population étrangère résidant en Suisse vient des pays de l'Union européenne, des Balkans et de la Turquie. L'an

passé, les centres ont aussi conseillé un grand nombre de personnes d'origine suisse perçues comme étrangères de par leur apparence physique (60 cas) et discriminées. À noter que les centres de conseil ont enregistré une forte progression de signalements de discriminations et de consultations concernant des ressortissants érythréens (24 cas).

Origine des victimes

n = 256



Nationalité des victimes

n = 256 (personnes ayant communiqué leur nationalité, dont 11 avec double nationalité)

Aucune indication	45	Italie, Allemagne (pour chaque pays)	6
Suisse	56	Angola, Brésil, Somalie, Portugal (pour chaque pays)	4
Érythrée	24	Éthiopie, Côte d'Ivoire, Iran, Cameroun, Kosovo, Nigeria, Roumanie, Sénégal, Sri Lanka, États-Unis (pour chaque pays)	3
France	16	Afghanistan, Algérie, Chine, Ghana, Irak, Kenya, Colombie, Serbie, Togo (pour chaque pays)	2
Maroc	13	Autres nationalités	30
Tunisie	10		
Turquie	8		
Syrie	7		

Statut de séjour des victimes

L'expérience montre que 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 titulaires de passeports suisses soient eux aussi victimes d'actes discriminatoires, les auteurs supposant qu'ils ont une autre nationalité.

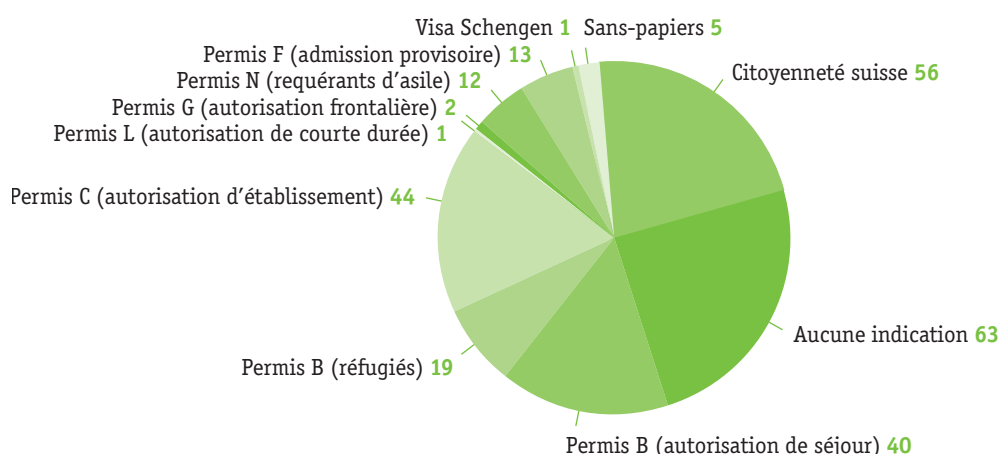
En ce qui concerne l'admission provisoire, on peut se demander dans quelle mesure ce statut n'est pas déjà en soi une discrimination structurelle, surtout dans la durée, car les personnes qui en sont titulaires ne trouvent

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

n = 256



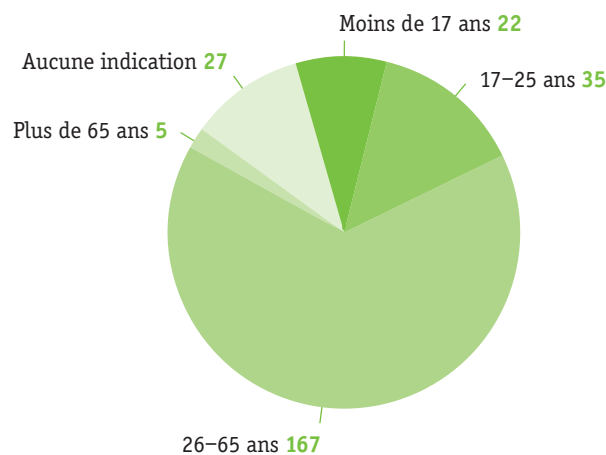
Des parents s'opposent à l'intégration de demandeurs d'asile mineurs

Les animateurs pour la jeunesse de la commune X s'adressent au centre de conseil. Ils racontent que certains parents d'élèves se sont vivement opposés à ce que leurs enfants soient dans la même classe que des demandeurs d'asile mineurs non accompagnés. Ils ont obtenu gain de cause et les demandeurs d'asile mineurs ont été regroupés dans une classe séparée.

Le centre conseille les animateurs et souligne l'importance d'aborder le problème. Les animateurs organisent alors différentes actions ciblées à l'école avec les demandeurs d'asile mineurs. Celles-ci attirent l'attention de la commission scolaire et deux des demandeurs d'asile sont réintégrés dans des classes ordinaires après les vacances.

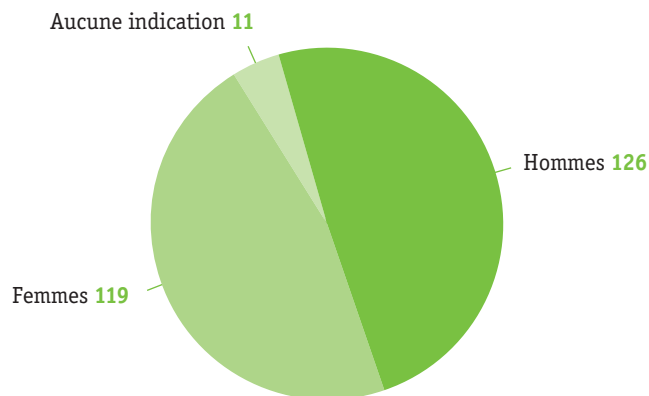
Âge des victimes

n = 256



Sexe des victimes

n = 256



Un oncle inquiet face à la radicalisation de son neveu

Monsieur X a remarqué que son neveu s'intéresse depuis quelque temps à l'idéologie d'extrême droite et cherche à intégrer un groupuscule d'extrême droite. Il explique que ce jeune a toujours été très isolé et n'a pas d'amis. Monsieur X se fait du souci et ne sait pas quoi faire.

Lors d'un premier entretien téléphonique, le centre de conseil invite Monsieur X à agir : tant que le jeune cherche sa voie, il y a moyen d'influer sur l'évolution de la situation. Une rencontre est ensuite organisée entre le jeune et une animatrice pour la jeunesse. Le jeune reconnaît que son comportement – la publication de paroles de chansons racistes – pose problème.

Cas subjectifs de discrimination sans base objective suffisante

En 2017, le personnel des centres de conseil a signalé 121 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 impor-

tants 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.

Notes en fonction de l'origine ou de la performance ?

Un jeune rapporte que deux de ses professeurs le traitent différemment de ses camarades de classe. Deux autres jeunes d'origine étrangère estiment également faire l'objet de discriminations. Lorsqu'il s'avère que ses notes l'empêchent de passer dans la classe supérieure, le premier jeune fait recours contre ladite décision.

Le centre de conseil examine la décision de non-admission dans la classe supérieure. Les points de vue de l'école et des enseignants divergent fortement de celui de l'élève. Il n'est pas possible de déterminer si les mauvaises notes sont dues en partie à des considérations racistes.

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

En 2017, les centres de conseil ont recensé 43 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 certains de ces incidents, afin de donner une idée plus complète du panorama du racisme.

Un salaire moindre pour les étrangères

Le centre de conseil reçoit un e-mail de Madame X qui travaille comme vendeuse dans une boutique de l'aéroport. La personne explique que les vendeuses de natio-

nalité étrangère sont moins bien payées que leurs collègues suisses. Elle indique vouloir uniquement signaler le fait et ne pas souhaiter de prise de contact.

Racisme sur les réseaux sociaux

Le centre de conseil reçoit un courrier signalant qu'un conseiller communal a récemment publié une photo de migrants africains accompagnée d'un texte invitant les citoyens suisses à acheter une arme. La personne

estime qu'il n'y a qu'un pas entre ce genre de propos et un appel au meurtre, mais ne souhaite pas d'intervention du centre de conseil.

Antisémitisme

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

Extrémisme de droite

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

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.

Hostilité à l'égard des personnes musulmanes

On entend par hostilité à l'égard des personnes musulmanes le rejet et la malveillance à l'égard des personnes effectivement musulmanes ou supposées l'être.

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 de ces groupes qui vivent de façon nomade que les personnes sédentarisées.

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.

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.

Profilage racial

Le profilage racial désigne le fait, pour les membres des forces de l'ordre tels que les agents de police ou les gardes-frontières, de procéder à des interpellations et d'effectuer des contrôles d'identité ou de véhicule en fonction de caractéristiques telles que la couleur de peau, la langue, la religion ou l'origine ethnique des personnes.

Racisme anti-Noirs

Le racisme anti-Noirs est un état d'esprit hostile ou une attitude négative envers les personnes noires. C'est un rejet de principe qui se fonde sur une caractéristique purement physique – la couleur de peau – tout en lui associant des stéréotypes négatifs. Les discriminations raciales envers les personnes noires englobent les inégalités de traitement de toutes sortes, ainsi que les propos et les actes de violence induisant ou visant le dénigrement de ces personnes en raison de leur apparence physique, de leur appartenance ethnique, de leur nationalité ou de leur religion.

Racisme

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

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.