

Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2022

Rapport sur la discrimination raciale en Suisse établi sur la base des données du système de documentation et de monitoring du racisme DoSyRa



**Réseau de centres de conseil
pour les victimes du racisme**

Avant-propos	3
Partie I – Introduction	4
Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2022	
Méthode	
Vue d’ensemble des centres de conseil	
Rapport sur les incidents racistes de 2022 : l’essentiel en bref	
Partie II – Analyse	
Prise de contact et prestations	10
Personnes en recherche de conseil	
Prise de contact	
Prestations fournies	
Description des incidents racistes	12
Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu	
Formes de discrimination	
Préjugés et idéologies à la base de la discrimination	
Discrimination multiple	
Victimes	18
Données concernant les victimes	
Origine des victimes	
Nationalité des victimes	
Sexe des victimes	
Âge des victimes	
Statut de séjour des victimes	
Partie III – Le racisme dans le système éducatif	20
Égalité des chances en matière d’éducation :	
de la représentation à la participation	
<i>Analyse de Rahel El-Maarwi</i>	
Connaître ses droits	
Partie IV – Autres incidents	24
Cas signalés n’ayant pas donné lieu à un conseil formel	
Cas signalés via la Plateforme de signalement des discours	
de haine racistes sur Internet	
Partie V – Glossaire	26
Partie VI – Liste des centres de conseil et remerciements	27
Liste des centres affiliés au Réseau de centres de conseil	
pour les victimes du racisme en 2022	

Avant-propos

Les consultations dans les centres de conseil du Réseau pour les victimes du racisme augmentent, et ce n'est pas la première année que nous constatons cela. Faut-il le regretter et en tirer la conclusion que les actes de discrimination raciale augmentent en Suisse ? Faut-il au contraire voir cela d'un œil plus positif et estimer que cela démontre une meilleure visibilité des centres ? Après réflexion et analyse, la CFR penche pour la seconde hypothèse.

Les centres de conseil ne ménagent pas leur peine pour se faire connaître, leur travail est de qualité et leur réputation s'en trouve renforcée. Surtout, le thème du racisme et de la discrimination prend de plus en plus de place dans le débat public. C'est un effort commun des institutions et associations engagées dans la lutte et la prévention qui commence à porter ses fruits. Les médias – sous toutes leurs formes – s'intéressent davantage à cette problématique et facilitent la visibilité des victimes. Tout cela encourage ces dernières à prendre conscience de leur droit au respect et à la non-discrimination. Cela dit, c'est la pointe de l'iceberg que reflète le rapport. Nous sommes toutes et tous conscients du fait qu'un certain nombre de situations ne sont pas portées à notre connaissance, par crainte, par découragement ou par ignorance parfois des lieux où il est possible de s'adresser. Nous devons donc redoubler d'efforts dans ce domaine.

Comme le reflète le rapport, les cas de discrimination les plus souvent recensés surviennent sur le lieu de travail et dans le secteur de la formation/école. Il est donc important que les employeurs – secteur privé et public confondus – se préoccupent d'appliquer une politique claire et transparente contre la discrimination raciale sur le lieu de travail, y compris dans le processus d'embauche. Par ailleurs, s'agissant du domaine de l'école, les cas rapportés cette année, comme ceux des années précédentes, montrent que des lacunes doivent être comblées dans les Hautes écoles pédagogiques en matière de formation initiale et de formation continue du corps enseignant. Ce dernier doit être sensibilisé à la problématique de la discrimination raciale et être mieux préparé à identifier les situations qui peuvent survenir et à réagir de manière appropriée.

La CFR salue le travail important accompli par Gina Vega, responsable du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme et la collaboration efficace avec notre commission.

Martine Brunschwig Graf
Présidente de la Commission fédérale contre le racisme (CFR)

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2022

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme a été fondé en 2005 par la Commission fédérale contre le racisme (CFR) en collaboration avec l'organisation de défense des droits humains *humanrights.ch*. Les 23 centres de conseil membres du réseau sont des acteurs importants de la lutte contre le racisme. Ils fournissent des renseignements, ainsi que des conseils psychosociaux et juridiques aux victimes, à leurs proches et aux spécialistes, et interviennent souvent comme médiateurs. Grâce à ce vaste champ de prestations, les centres de conseil dispensent aux victimes un accompagnement et des conseils indispensables pour renforcer leurs compétences, tout en jouant un rôle déterminant dans le recensement des incidents racistes en Suisse.

Le présent rapport correspond à la quinzième analyse des incidents de discrimination raciale* recensés en Suisse. 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) de la Confédération l'utilise également comme base de données pour son rapport sur la discrimination raciale en Suisse, entre autres sources.

En 2022, le Réseau de centres de conseil a enregistré 708 cas de discrimination raciale, soit 78 de plus que l'année précédente. Cette augmentation indique une plus grande disposition des victimes, des témoins et des spécialistes à s'adresser à un centre de conseil. La présente analyse montre que le racisme et la discrimination raciale se manifestent dans tous les domaines et touchent différents groupes. En 2022, le Réseau de centres de conseil a principalement enregistré des cas de racisme anti-Noirs et de racisme envers des personnes perçues comme « étrangères ». Les incidents dans ces deux domaines sont mieux perçus et ciblés en raison d'une attention médiatique et publique qui s'est accrue ces dernières années. Les cas de racisme envers les réfugiés, envers les personnes originaires des Balkans, d'Asie et du monde arabe et envers les Yéniches, Sintés/Manouches et Roms, ainsi que les cas du racisme anti-Musulmans et d'antisémitisme, ont toutefois aussi été fréquents et doivent être débattu publiquement.

Les incidents racistes décrits dans les exemples ne sont pas des cas isolés. Ils mettent en évidence des points de vue idéologiques, des attitudes souvent inconscientes, ainsi que des structures, des processus et des pratiques invisibles qui se traduisent par des discriminations sous différentes formes, une transgression explicite des limites, des agressions verbales et de subtils mécanismes de dénigrement et d'exclusion. Il est important de noter que même les formes subtiles de racisme et d'inégalités de traitement structurelles entraînent une atteinte à la dignité, une dévalorisation et une exclusion, compromettant la participation à la vie en société. Tracer un état des lieux du racisme impose donc de prendre en compte aussi bien la dimension individuelle que la dimension structurelle et institutionnelle, qui contribue à reproduire les schémas fondant les inégalités.

L'évaluation des incidents racistes permet d'identifier les manifestations, les groupes concernés et les effets du racisme dans la société, mais aussi de mettre en évidence les évolutions et les tendances. Elle permet d'attirer l'attention des pouvoirs publics, de la population et des différentes institutions et organisations sur ce sujet et de les sensibiliser. Elle contribue par ailleurs à améliorer la protection des victimes et les prestations qui leur sont destinées.

*Les termes soulignés en couleur sont définis dans le glossaire, page 26).

Méthode

Le rapport que vous avez entre les mains présente une analyse des incidents recensés en 2022 et enregistrés comme cas de discrimination raciale dans la banque de données DoSyRa. Les incidents sont classés en trois catégories : (1) cas de discrimination raciale ayant donné lieu à un entretien de conseil, (2) cas ayant fait l'objet d'un signalement, sans intention de bénéficier de conseils et (3) cas signalés, mais ne relevant manifestement pas de la discrimination raciale.

Pour qu'un cas soit intégré dans l'analyse générale, les conditions suivantes doivent être réunies : il y a eu interaction entre le centre de conseil et la personne concernée ; la situation a été décrite concrètement et a été évaluée comme un cas de discrimination raciale par le professionnel. Le fait déterminant est que la discrimination, l'inégalité de traitement ou l'humiliation subie, par exemple, soit motivée par l'appartenance à un État, à une ethnie ou à une prétendue race, la couleur de peau, les convictions religieuses ou la langue, avec des conséquences négatives pour la personne concernée. Les simples signalements (une lettre anonyme ou un article dans les médias, p. ex.) n'entrent pas dans la statistique, mais font l'objet d'une analyse distincte (voir partie IV, page 24). 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.

1 Saisie des cas

Les centres de conseil enregistrent les incidents dans le système de documentation du racisme DoSyRa et les affectent aux différentes catégories analytiques.

2 Apurement des données

La direction du projet vérifie si les données enregistrées par les centres de conseil sont cohérentes et complètes ; à défaut, elle les renvoie pour correction.

3 Analyse des données

La direction du projet agrège et intègre dans le rapport d'analyse les cas qui relèvent de la discrimination raciale.

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 relevant de cette problématique, ou qui offrent des prestations de conseil ciblant un aspect spécifique du racisme, par exemple le racisme anti-Musulmans. 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 refouler certains incidents. Les cas évalués ici ne représentent donc – il est important de le souligner – que la pointe de l'iceberg : les actes de discrimination raciale restent pour la plupart dans l'ombre.

Vue d'ensemble des centres de conseil*



1 Canton d'Argovie

AIA : integration@integrationaargau.ch

2 Cantons de Bâle-Campagne et Bâle-Ville

Stopp Rassismus : info@stopprassismus.ch

3 Canton de Berne

gggfon : melde@gggfon.ch
RBS : info@rbsbern.ch

4 Canton de Fribourg

Info-Racisme Fribourg :
inforacismefribourg@caritas.ch

5 Canton de Genève

C-ECR : contact@c-ecr.ch

6 Canton des Grisons

Beratungsstelle für Opfer rassistischer
Diskriminierung : rassismusberatung@gr.ch

7 Canton du Jura

BIJ : secr.bi@jura.ch

8 Ville de Lausanne

BLI : inforacisme@lausanne.ch

9 Canton de Lucerne

10 Canton de Nidwald

11 Canton d'Obwald

FABIA : info@fabialuzern.ch

12 Canton de Neuchâtel

COSM : cosm@ne.ch

13 Canton de Schaffhouse

Integres : info@integres.ch

14 Canton de Schwytz

15 Canton d'Uri

KOMIN : Tel. 041 859 07 70

16 Canton de Soleure

frabina : info@frabina.ch

17 Cantons de Saint-Gall et

18 Canton d'Appenzell-Rhodes

19 Cantons d'Appenzell-Rhodes

Extérieures

EPER : beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch

20 Canton du Tessin

Centro per la Prevenzione delle Discriminazioni (CPD) : cpd@discriminazione.ch

21 Canton de Thurgovie

Fachstelle Integration TG : Tél. 058 345 67 32

22 Canton de Vaud

BCI : info.integration@vd.ch

23 Canton du Valais

B-ECR : ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch

24 Canton de Zoug

Kantonale Anlaufstelle : integration@zg.ch

25 Canton et Ville de Zurich

ZüRAS : info@zueras.ch

Toute la Suisse

Tous les incidents

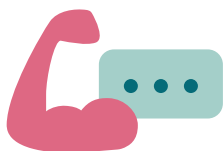
CFR : ekr-cfr@gs-edi.admin.ch

Incidents antisémites (hormis la Suisse romande) FSCI : incident@swissjews.ch

Hostilité envers les Yéniches, Sintés/
Manouches et Roms

Fondation Assurer l'avenir des gens
du voyage suisses :
beratung@stiftung-fahrende.ch

Prestations des centres de conseil*



Empowerment

Consultation psychosociale, renforcement des compétences des victimes



Renseignements/informations



Médiation

entre deux parties en conflit



Conseils (juridiques)

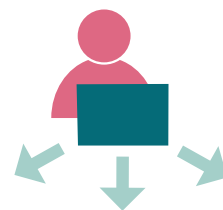


Intervention



Prestations d'accompagnement

aide à la rédaction de plaintes, de prises de position, de demandes et de courriers d'intervention



Communication

à l'adresse d'organisations ou de services spécialisés

*Les prestations varient selon la mission et la taille du centre de conseil.

Importance du Réseau de centres de conseil pour la Confédération et les cantons

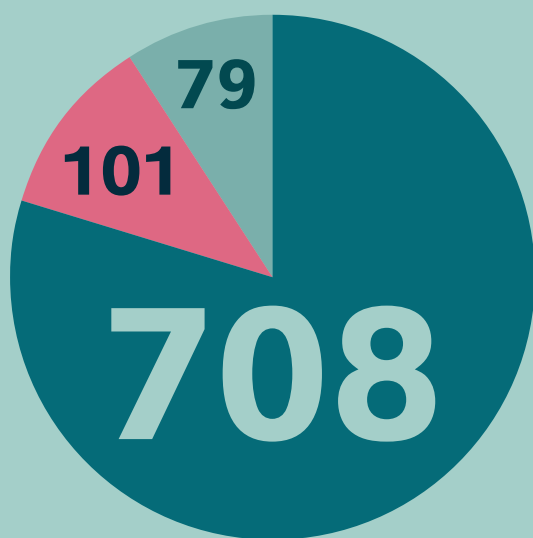
Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme est très précieux pour les cantons et la Confédération. Dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux (PIC), la protection contre la discrimination raciale est considérée comme une base indispensable du vivre-ensemble des différentes populations en Suisse. Les cantons se sont en particulier engagés à élaborer et à développer des offres de conseil pour les personnes victimes de racisme et de discrimination raciale. Le Réseau de centres de conseil offre aux cantons des possibilités d'analyse 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 les cantons soutiennent financièrement le réseau. Ce financement structurel cantonal est indispensable au bon déroulement du projet.

Rapport sur les incidents racistes de 2022

L'essentiel en bref

En 2022, les membres du réseau ont recensé un total de 888 incidents. La partie principale du présent rapport est consacrée aux 708 cas qui relevaient effectivement de la discrimination raciale ou pour lesquels la motivation raciste ne pouvait être totalement exclue.

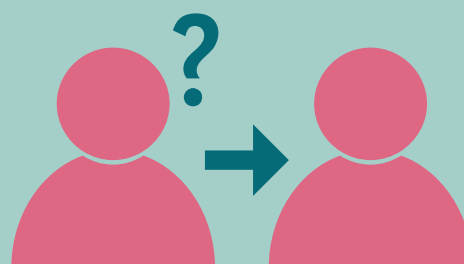
Cas ayant donné lieu à un entretien de conseil



Nombre total d'incidents : 888, recensés par 23 centres de conseil

- Entretiens de conseil pour discrimination raciale : 708
- Simple signalement : 101
- Entretiens de conseil ne relevant manifestement pas de la discrimination raciale : 79

Personnes en recherche de conseil



462

Victimes

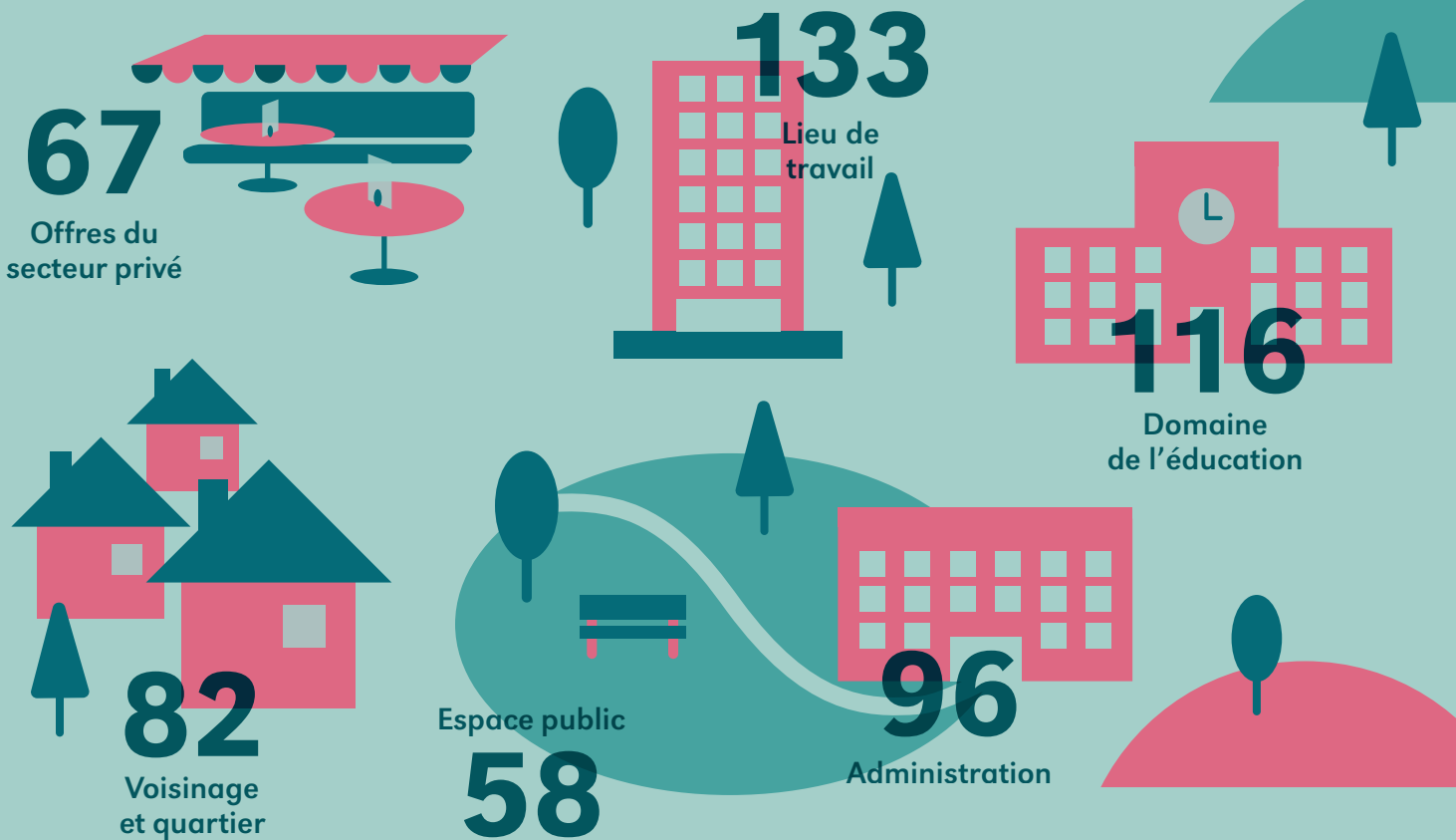
Sur les 708 incidents de discrimination raciale recensés, 462 ont été signalés par les victimes elles-mêmes.

Parmi les victimes venues solliciter des conseils, les hommes étaient plus nombreux que les femmes.

Nombre d'incidents recensés par année

2008: 87 cas, recensés par 5 centres de conseil	2016: 199 cas, recensés par 26 centres de conseil
2009: 162 cas, recensés par 5 centres de conseil	2017: 301 cas, recensés par 27 centres de conseil
2010: 178 cas, recensés par 7 centres de conseil	2018: 278 cas, recensés par 24 centres de conseil
2011: 156 cas, recensés par 10 centres de conseil	2019: 352 cas, recensés par 22 centres de conseil
2012: 196 cas, recensés par 11 centres de conseil	2020: 572 cas, recensés par 23 centres de conseil
2013: 192 cas, recensés par 11 centres de conseil	2021: 630 cas, recensés par 23 centres de conseil
2014: 249 cas, recensés par 15 centres de conseil	2022: 708 cas, recensés par 23 centres de conseil
2015: 239 cas, recensés par 18 centres de conseil	

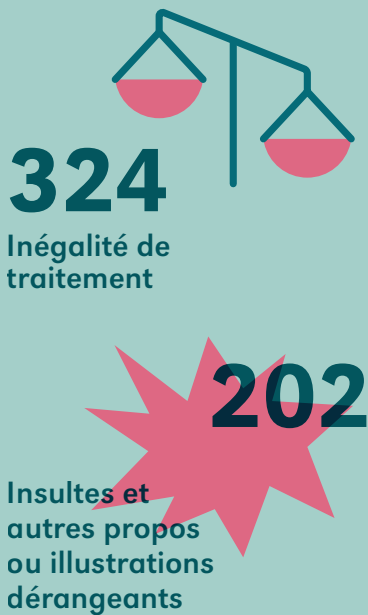
Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu



La plupart des discriminations ont lieu sur le lieu de travail (133 cas) et dans le domaine de l'éducation (formation, école, crèche) (116 cas).

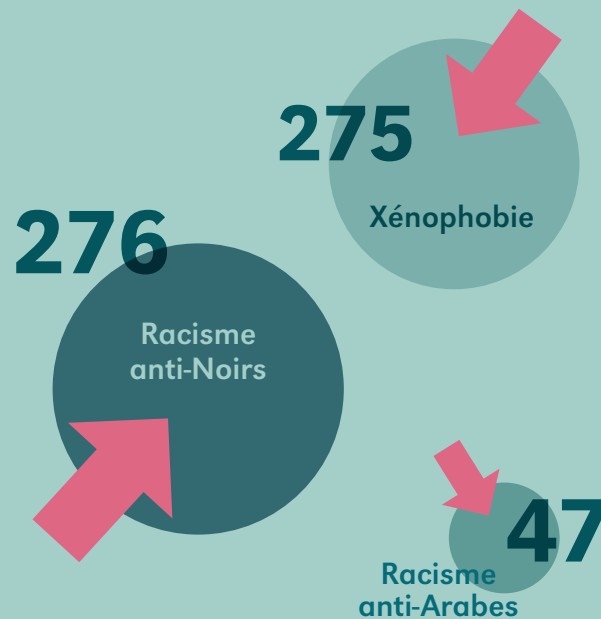
Les autres catégories fortement touchées sont les suivantes : administration (96 cas), voisinage et quartier (82 cas), offres du secteur privé (67 cas) et espace public (58 cas).

Formes de discrimination



En 2022, les inégalités de traitement sont, avec 324 cas, la forme de discrimination la plus fréquemment citée, suivies des insultes (202 cas) et des autres propos ou illustrations dérangeants (202 cas).

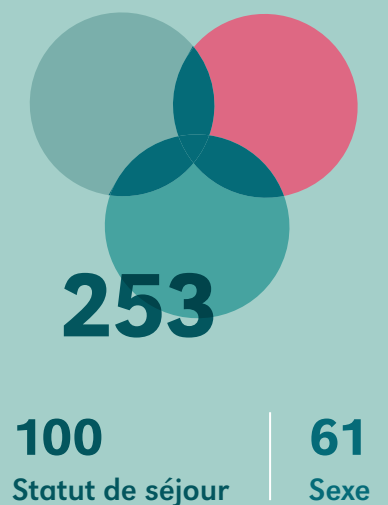
Préjugés et idéologies à la base de la discrimination



Après le racisme anti-Noirs (276 cas), la xénophobie en général (275 cas) est le motif de discrimination le plus fréquemment signalé.

En troisième position, on trouve le racisme anti-Arabes (47 cas), suivi de près par le racisme anti-Musulmans (44 cas) et par l'hostilité envers les Asiatiques (40 cas).

Discrimination multiple



Dans 253 cas, soit au moins un tiers des incidents signalés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci combinait le plus souvent discrimination raciale et discrimination en raison du statut de séjour (100 cas), du sexe (61 cas) et du statut social (45 cas).

Exemple 1

Comportement violent avec des enfants dans l'espace public

Deux enfants jouent à se bagarrer après l'école. La mère de l'un d'eux est présente. Une femme habitant à côté de l'école sépare brutalement les enfants, leur crie dessus, et tire les cheveux de l'un d'eux. La mère du garçon l'interpelle, sur quoi la femme lui adresse des propos racistes, lui reprochant de mal élever son garçon et l'exhortant à quitter la Suisse.

La mère de l'enfant et son mari cherchent à rencontrer la femme pour discuter de l'incident. La mère souhaite par ailleurs aller plus loin et se tourne vers un centre de conseil, avec lequel elle décide d'écrire à la femme pour lui expliquer à quel point l'incident a été pénible pour elle et son enfant. Une copie de ce courrier est également envoyée à la direction de l'école. Celle-ci répond rapidement, condamne le comportement de la femme et propose son soutien à la mère. La femme n'a pas répondu pour le moment.

Exemple 2

Contrôle humiliant dans le train

Dans le train, une contrôleuse doute de l'authenticité de l'abonnement général de Madame A., le lui prend des mains et souhaite voir ses papiers d'identité. Agacée par son comportement méprisant, Madame A. reprend son abonnement des mains de la contrôleuse. Elle lui montre ses papiers d'identité et son abonnement général en les plaçant côte à côte, mais refuse de les redonner à la contrôleuse. Celle-ci persiste à dire qu'il y a quelque chose qui ne va pas avec l'abonnement et contacte la police des transports. À la gare suivante, deux fonctionnaires de police montent dans le train et demandent à Madame A. de montrer ses documents et de remplir un formulaire. Madame A. demande à quoi sert ce formulaire, sans obtenir de réponse. L'un des fonctionnaires prend le sac de Madame A. et descend du train. Madame n'a donc pas d'autre choix que de descendre elle aussi. Pour l'identifier, les fonctionnaires contactent son employeur et donnent l'abonnement de Madame A. à la contrôleuse, qui remonte dans le train et s'en va. Fâchée, Madame A. se met à pleurer. Elle doit aller chercher son abonnement au service des objets trouvés d'une autre gare.

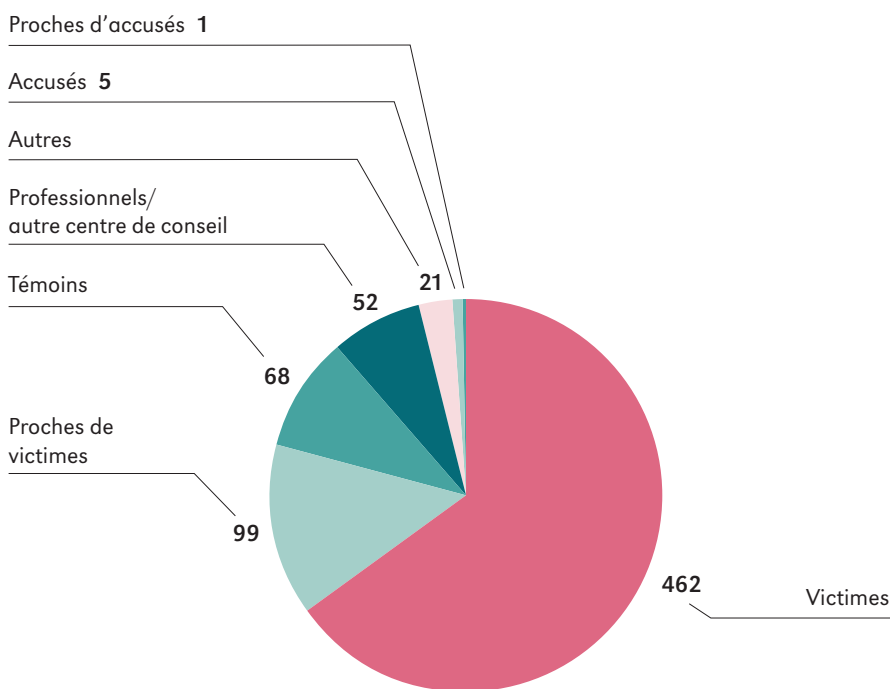
Le centre de conseil qu'elle consulte offre à Madame A. un espace pour évoquer ses expériences et analyser la situation. En tant que noire, elle est sans cesse confrontée au racisme et l'incident du train la bouleverse. Elle dépose une réclamation auprès de l'entreprise de transport, que le centre de conseil accompagne d'un courriel. L'entreprise s'excuse, précisant toutefois que Madame a conseil tente de prendre à nouveau contact avec l'entreprise, sans succès. À la demande de Madame A., il la met en contact avec un cabinet d'avocat.

Prise de contact et prestations

Les prestations de conseil sont principalement sollicitées par les victimes qui sont confrontées à la violation de leurs besoins fondamentaux comme la reconnaissance, l'appartenance et la sécurité, ainsi qu'à un accès plus difficile aux ressources et aux services. Mais ces dernières années, le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme enregistre une augmentation du nombre de signalements émanant de proches des victimes, de témoins et de spécialistes. Ces personnes ont affaire au racisme de manière indirecte et demandent conseil pour développer des stratégies permettant d'y faire face et de soutenir les victimes. Cela montre que la société suisse est de plus en plus consciente de l'importance du racisme et s'engage pour y remédier.

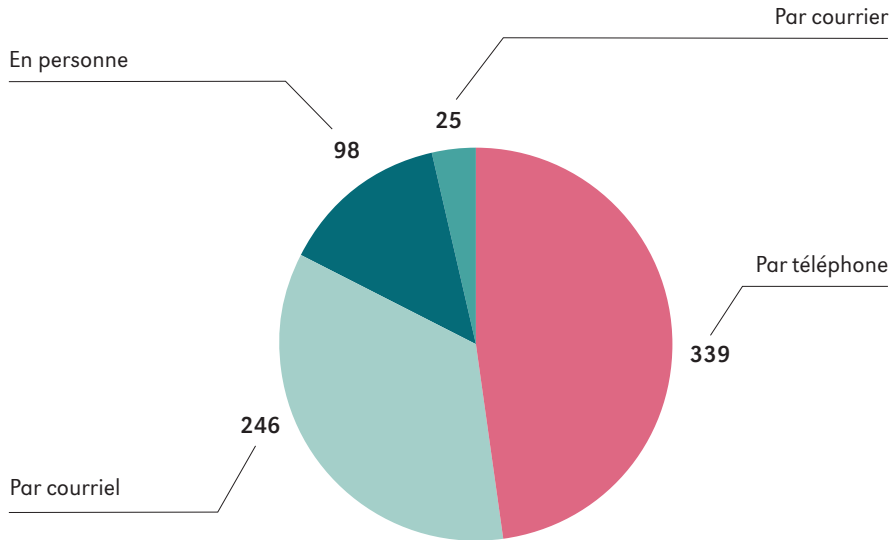
Personnes en recherche de conseil

Nombre d'entretiens de conseil : 708



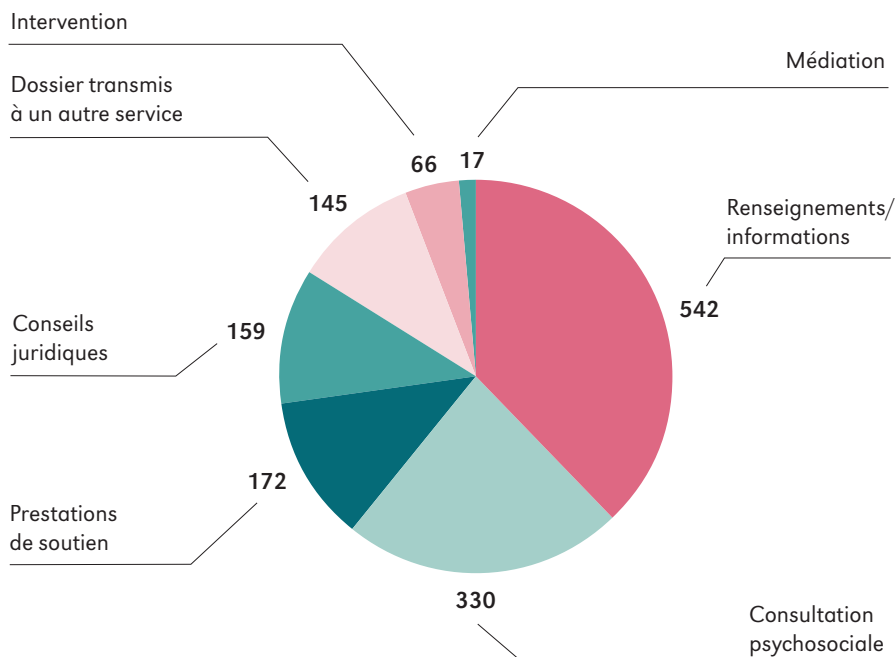
Prise de contact

Nombre d'entretiens de conseil : 708



Prestations fournies

Nombre d'entretiens de conseil : 708 (plusieurs réponses possibles)



Exemple 3

Un harcèlement de plusieurs années dans le voisinage

Une famille de six personnes, qui habite dans une maison dont elle est propriétaire, est harcelée depuis des années par son voisin. Celui-ci a tenu de manière répétée des propos extrêmement racistes à l'encontre de la famille, lui reprochant notamment d'avoir acheté la maison avec l'argent de l'État. Il abîme également leur voiture. La famille ayant impliqué la police, il doit payer pour les réparations. La situation se calme pendant un moment, mais le harcèlement recommence lorsque plusieurs enfants se retrouvent dans la maison familiale. Le voisin se place devant la fenêtre, toque vigoureusement contre la vitre et leur crie de retourner dans leur pays. Les enfants sont effrayés et la situation pèse beaucoup sur la famille. Après avoir essayé plusieurs fois de parler avec ce voisin, sans succès, la famille souhaite déposer plainte.

Le centre de conseil consulté trouve pertinent d'aller déposer plainte à la police et propose son soutien. Une fois la plainte déposée, le voisin se rend chez la famille, s'excuse et promet de ne plus les embêter. La famille accepte ses excuses et retire sa plainte, tout en restant prête à aller au bout de la procédure si le harcèlement recommence.

Exemple 4

Traitement discriminatoire à l'office de placement

Lors d'un entretien, le conseiller ORP de Madame Z. supprime sa langue maternelle de son CV et la remplace par l'une des langues officielles de la Suisse. Il propose également de ne pas mentionner son pays d'origine, mais uniquement sa nationalité, qui « fait moins étranger ». Il suggère également à Madame Z. de prendre le nom de famille de son mari, en expliquant que personne ne veut être raciste, mais que, dans le fond, tout le monde l'est. Il s'exprime par ailleurs de manière négative sur les gens qui ont besoin de l'ORP.

Madame Z. contacte un centre de conseil afin de connaître ses droits. Elle ne souhaite pas devoir abandonner son identité pour préserver ses chances de trouver un travail. Le centre de conseil et elle rédigent ensemble un courrier de réclamation en demandant de pouvoir changer de conseiller. La direction de l'ORP convie Madame Z. à un entretien au cours duquel on lui présente des excuses, mais pas le conseiller lui-même. La situation n'est pas satisfaisante mais Madame Z. est contente d'avoir un nouveau conseiller. Le centre de conseil propose en outre à l'ORP d'organiser une formation sur la prévention du racisme pour son personnel.

Exemple 5

Vexations au travail

La personne qui s'adresse au centre de conseil subit de manière répétée les moqueries racistes d'un collègue sur son lieu de travail ; celui-ci parle souvent et en public de manière méprisante et moqueuse des personnes d'origine arabe. La victime essaie d'éviter son collègue, mais ce n'est pas toujours possible, par exemple lors de réunions.

Le centre de conseil confirme que ces propos racistes n'ont pas lieu d'être et surtout pas au travail. Il mentionne également l'obligation légale de protection de l'employeur vis-à-vis de ses employés. Le centre de conseil rédige donc, en collaboration avec la personne concernée, un courrier à l'attention de l'employeur, où il décrit les incidents racistes et leurs effets sur la santé physique et psychique de l'employé, en demandant que celui-ci soit transféré dans un autre service.

Exemple 6

Inégalité de traitement au contrôle des habitants

La conseillère de deux requérants d'asile signale à un centre de conseil qu'une commune estime que la signature de la partie bailleuse ne suffit pas et qu'elle demande un tampon officiel. La conseillère trouve que cette demande s'apparente à une inégalité de traitement des requérants d'asile, car cela ne fait pas partie de la procédure habituelle d'exiger un tampon. Elle aimerait connaître l'appréciation du centre de conseil.

Le centre de conseil prend contact avec le contrôle des habitants de la commune en question, qui confirme que la demande ne fait pas partie de la procédure habituelle. Il justifie la demande par un cas similaire, dans lequel la signature a été falsifiée. Il informe par ailleurs le centre de conseil que la commune a élaboré un nouveau formulaire qui doit être signé séparément par les deux parties, afin d'éviter toute inégalité de traitement. La conseillère des requérants est satisfaite de la réponse apportée.

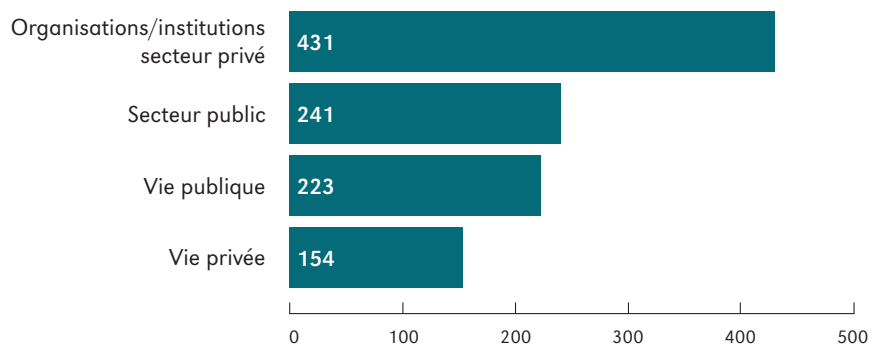
Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu

Parmi les catégories principales, le domaine des organisations, des institutions et du secteur privé reste comme chaque année le plus touché (431 cas), suivi du secteur public (241 cas). Le dénigrement, l'exclusion et la discrimination que les victimes expérimentent au quotidien dans ces deux domaines ont des répercussions sur leur épanouissement et font obstacle à leur participation et à leur intégration à la société. Selon l'entreprise ou l'autorité concernée, il est par ailleurs délicat pour les centres de conseil de pointer les facteurs structurels et institutionnels à l'origine de ces incidents et d'exiger des changements. Il est souvent difficile d'identifier les mécanismes d'exclusion et les inégalités de traitement racistes d'origine structurelle et institutionnelle, et les personnes qui n'en sont pas elles-mêmes victimes peinent à les percevoir. C'est pourquoi il est important que les organisations, les institutions et les services administratifs analysent sans relâche leur fonctionnement et les pratiques susceptibles de favoriser la discrimination raciale et prennent des mesures pour rectifier le tir. Avec 223 cas, la vie publique arrive en troisième position, suivie de la vie privée, avec 154 cas.

Pour ce qui est des sous-catégories, la plupart des discriminations ont lieu sur le lieu de travail (133 cas) et dans le domaine de l'éducation (formation, école, crèche) (116 cas). Comme l'année précédente, le nombre d'incidents signalés reste élevé dans ces deux domaines : le racisme anti-Noirs, avec 62 incidents sur le lieu de travail et 61 dans le domaine de l'éducation, et la xénophobie, avec 42 incidents sur le lieu de travail et 39 dans le domaine de l'éducation, sont les discriminations signalées le plus fréquemment. Viennent ensuite l'administration (96 cas), le voisinage et le quartier (82 cas), les offres du secteur privé (67 cas) et l'espace public (58 cas).

Catégories principales

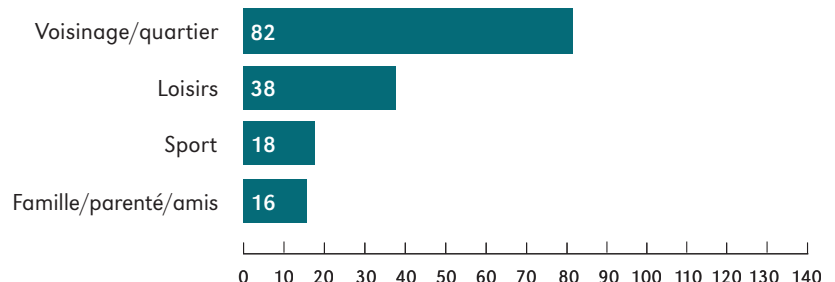
Nombre d'entretiens de conseil : 708 (plusieurs réponses possibles)



Sous-catégories

Nombre d'entretiens de conseil : 708 (plusieurs réponses possibles)

Vie privée



Exemple 7

Flyer discriminatoire sur les règles de bon voisinage

Une coopérative d'habitation envoie un flyer à tous les habitants et l'affiche dans le bâtiment. On peut y lire que les personnes doivent se comporter de manière respectueuse et en bons voisins entre eux. Le flyer mentionne également douze points, parmi lesquels l'injonction « Apprendre l'allemand » suivie d'un point d'exclamation. Monsieur L. trouve cette demande discriminatoire et s'adresse à un centre de conseil.

En accord avec Monsieur L., le centre de conseil rédige un courrier de réclamation, où elle rend la coopérative d'habitation attentive à l'importance d'une communication non discriminatoire et la sensibilise pour ses futures communications. La coopérative d'habitation lui répond qu'il n'était pas dans son intention de discriminer qui que ce soit et lui assure qu'elle va adapter et remplacer le flyer en question.

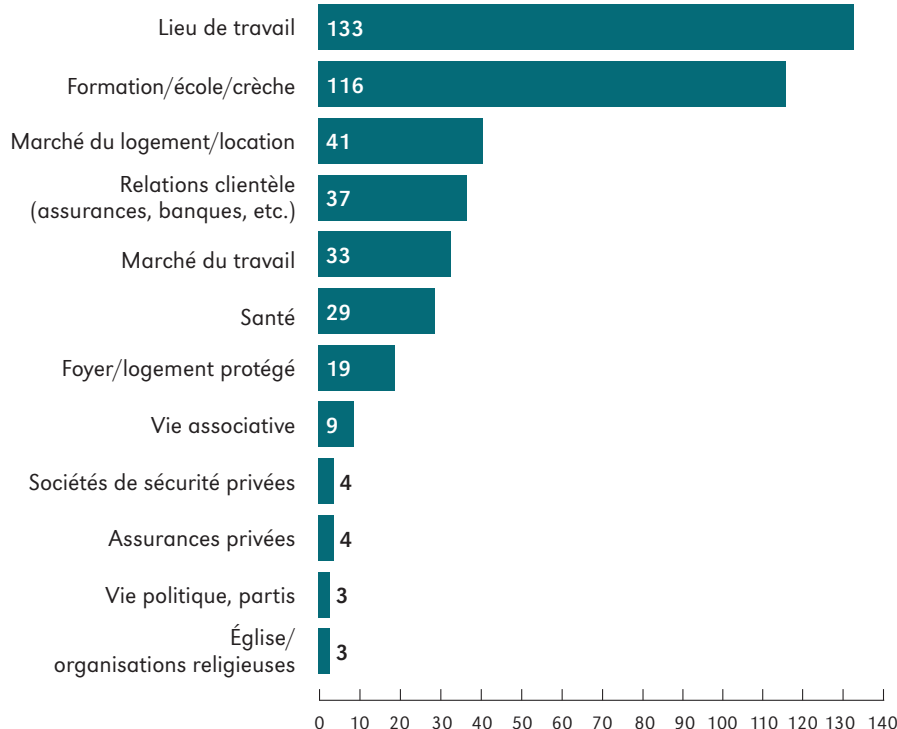
Exemple 8

Profilage racial au supermarché

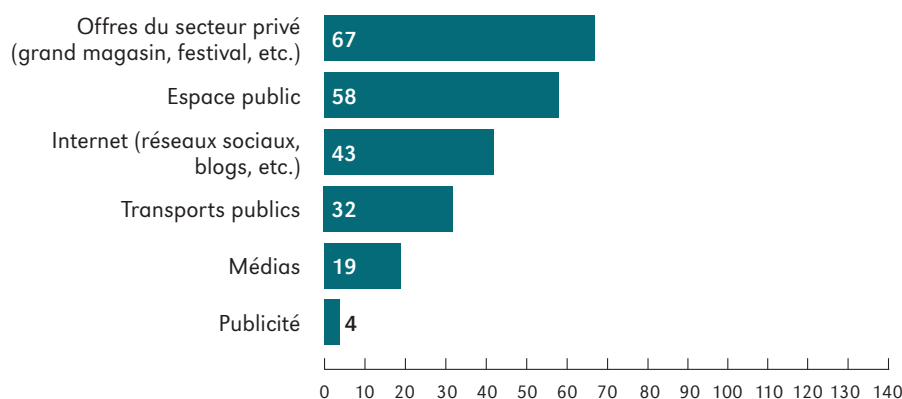
Au supermarché, une employée observe Madame O. lors de son passage à la caisse en libre-service. Celle-ci termine ses courses et se rend à l'arrêt de bus où un agent de sécurité du supermarché l'aborde. Il souhaite faire un contrôle de ses achats. Lorsque Madame O. lui demande pourquoi il l'aborde à l'arrêt de bus, il lui répond qu'il a d'abord dû se procurer une copie de son ticket. Madame O. lui répond qu'elle trouve cette manière de faire discriminatoire et raciste. Comme elle souhaite montrer à l'employé que ces soupçons n'étaient pas fondés, elle le laisse contrôler ses courses. Les regards des personnes autour lui sont très désagréables, la situation la rend vraiment malade. À la suite de cet incident, elle téléphone au responsable du magasin, qui lui montre peu de compréhension, élève la voix et lui reproche de vouloir simplement bénéficier d'un bon d'achat avec sa réclamation.

Le centre de conseil a déjà reçu plusieurs signalements de cas similaires et s'est renseigné quant aux bases légales fondant ce type de contrôle. Dans le cas de Madame O., le centre de conseil fait appel à un expert et prend contact avec le supermarché. Le responsable concède que le contrôle n'avait pas lieu d'être, mais estime qu'il s'agit d'un cas isolé. Le centre de conseil reste aux côtés de Madame O. et poursuit ses discussions avec la chaîne de supermarchés.

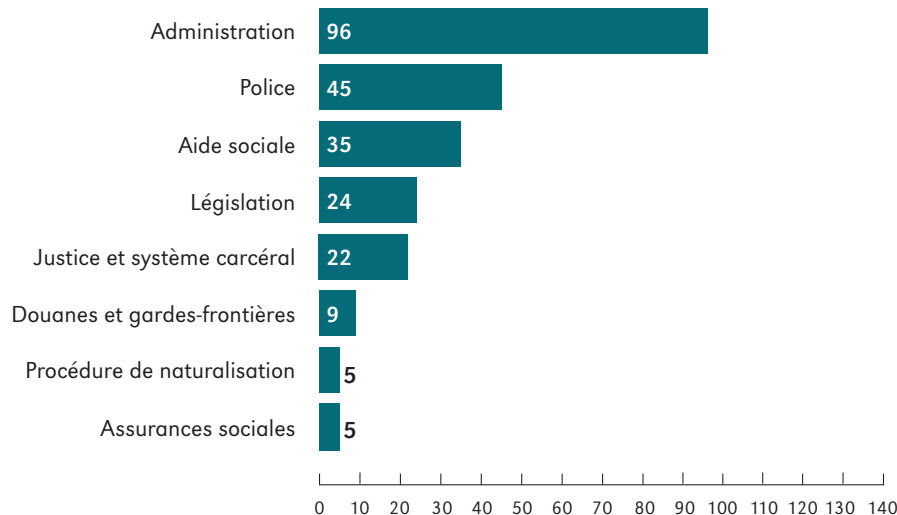
Organisations/institutions/secteur privé



Vie publique



Secteur public



Exemple 9

Traitement discriminatoire lors du changement de permis de séjour

L'employeur de Monsieur T. s'adresse à un centre de conseil. Réfugié en Suisse, Monsieur T. possède un permis F, mais la date de naissance indiquée n'est pas correcte. Lorsque le permis F est transformé en permis B, la date de naissance est corrigée. Monsieur T. a ainsi quatre ans de plus et sa caisse maladie lui réclame plusieurs milliers de francs de versements complémentaires, une somme dont Monsieur T. ne dispose pas. L'office cantonal des migrations ne reconnaît pas l'erreur commise lors de l'établissement du permis et ne se considère pas comme responsable.

Le centre de conseil se renseigne pour savoir ce qu'il est possible de faire et en discute avec l'employeur de Monsieur T. On pourrait notamment envisager de prendre contact avec le service cantonal de gestion de l'endettement, de faire recours auprès de l'Office de médiation de l'assurance-maladie ou encore de déposer une plainte auprès de l'autorité de surveillance. L'Office de médiation explique à l'employeur qu'on ne peut rien faire. Ce dernier demande à la caisse maladie de faire preuve de compréhension, sans succès. Monsieur T. décide donc de payer le montant dû en demandant son échelonnement.

Exemple 10

Profilage racial dans l'espace public

Alors qu'il est de sortie, Monsieur D., qui est noir, est témoin d'un contrôle de police. Dans la foulée, il entre dans un supermarché. Lorsqu'il en sort, la police l'attend et souhaite réaliser un contrôle. Les policiers décrivent la personne qu'ils recherchent. La description ne correspond pas à Monsieur D. Celui-ci répond aux policiers qu'il est innocent et, dans un premier temps, refuse de leur montrer sa carte d'identité. Alors qu'il se décide à sortir son portefeuille pour chercher sa carte d'identité, les policiers le saisissent, le jettent violemment au sol et lui passent les menottes. Ensuite, ils l'emmènent au poste de police, au motif qu'il s'est opposé à son contrôle. Après cet incident, Monsieur D. s'isole plusieurs jours dans sa chambre.

Monsieur D. souhaite déposer plainte contre la police et se préparer à son audition. Le centre de conseil auquel il s'est adressé discute avec Monsieur D de son expérience, lui fournit des renseignements juridiques et le met en contact avec un cabinet d'avocat. Ce dernier dépose une plainte contre la police pour comportement abusif, plainte qui n'a pas encore été traitée. Monsieur D. est également mis en contact avec l'Alliance contre le profilage raciste.

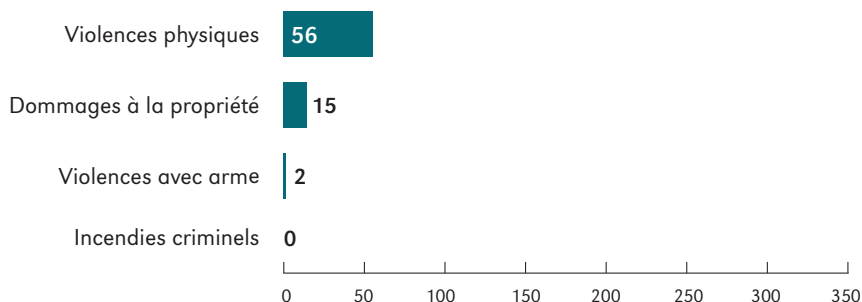
Formes de discrimination

En 2022, la majorité des discriminations relèvent de l'exclusion (687 cas), avec essentiellement des inégalités de traitement (324 cas) et des traitements dénigrants (182 cas). Les discriminations dans le domaine de la communication sont également très fréquentes (669 cas) ; parmi elles figurent en majorité les insultes (202 cas), les autres propos ou illustrations dérangeants (202 cas), les calomnies ou accusations mensongères (87 cas). Par ailleurs, 73 cas d'actes de violence ont été recensés, principalement des violences physiques (56 cas). Enfin, on dénombre aussi 26 cas de propagande d'extrême droite, dont la plupart concernent la diffusion de documents écrits et audio.

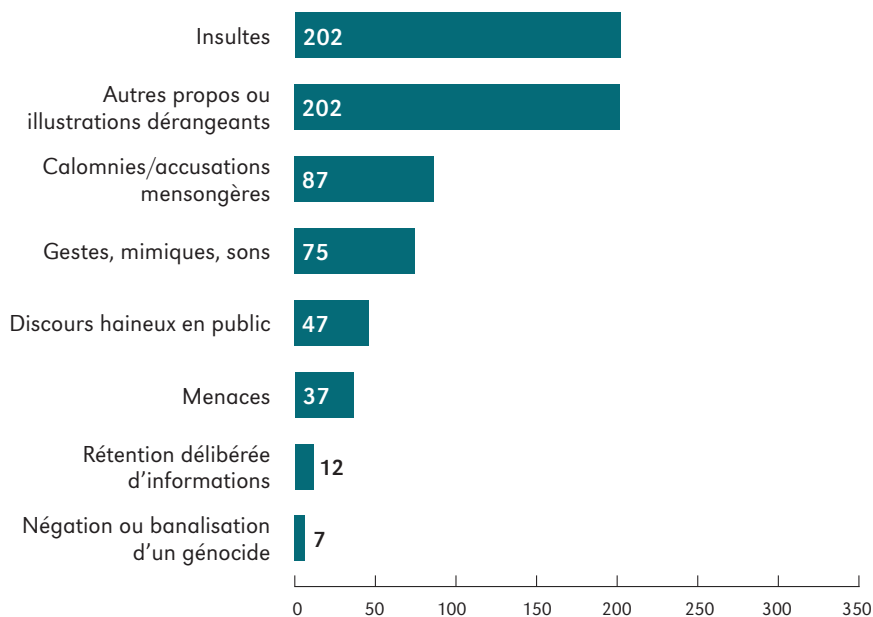
Formes de discrimination

Nombre d'entretiens de conseil : 708 (plusieurs réponses possibles)

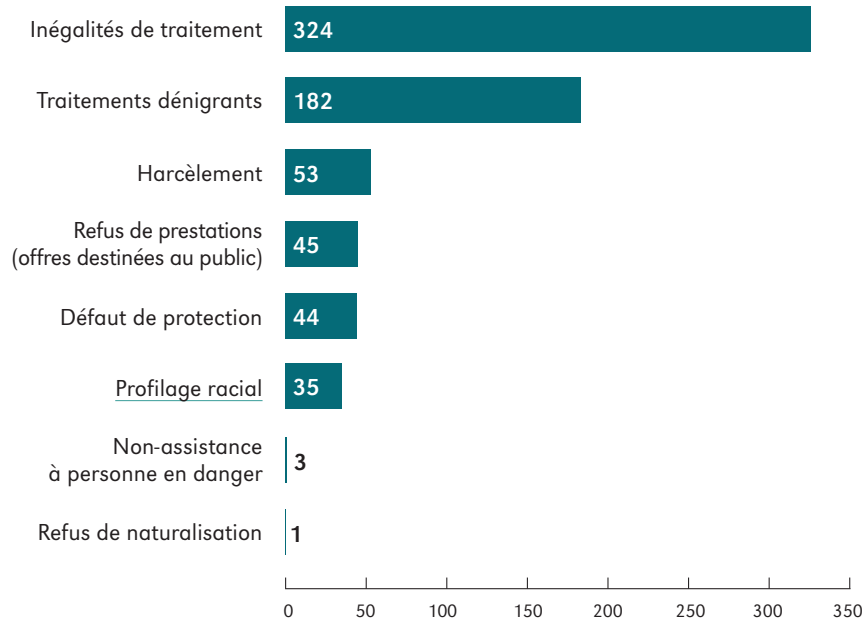
Violence



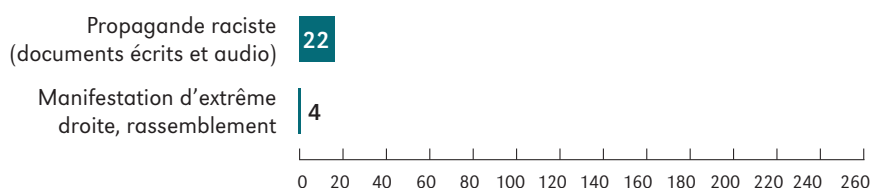
Communication



Exclusion



Propagande d'extrême droite



Exemple 11

Incidents racistes dans un immeuble

Une famille locataire dans un immeuble dont les habitants sont majoritairement des propriétaires se dispute régulièrement avec deux voisins à cause des enfants. Ces derniers n'ont pas le droit d'accueillir des amis ni de jouer dans le jardin. Les voisins en question insultent les enfants et tiennent à plusieurs reprises des propos racistes, par exemple « Vous êtes des étrangers et nous, des Suisses, vous n'avez rien à dire ». Le fils de la famille a en outre été agressé physiquement. Le propriétaire organise une rencontre pour discuter de la situation, à laquelle les deux voisins ne viennent pas. La famille reçoit ensuite un avis de résiliation de son bail.

Le centre de conseil consulté documente les différents incidents et prend contact avec les personnes concernées. Elle dépose en outre une demande de médiation pour résiliation de bail abusive. À la suite de cette procédure, le propriétaire envoie un nouvel avis de résiliation en bonne et due forme. La famille doit se chercher un nouvel appartement, ce qu'elle souhaite d'ailleurs aussi. Le centre de conseil s'adresse par ailleurs par courrier et par téléphone aux deux voisins concernés. D'autres incidents ont lieu mais globalement, la situation se détend un peu.

Exemple 12

Propos dégradants dans l'entreprise formatrice

Une responsable d'équipe observe que deux apprentis se renferment de plus en plus sur eux. Confrontés de manière répétée aux propos méprisants et dégradants de leurs collègues de travail sur les personnes d'origine albanaise, ils ont pris leurs distances.

La responsable d'équipe souhaite organiser une sensibilisation de son équipe et reçoit information et soutien de la part du centre de conseil qu'elle a contacté.

Exemple 13

Discrimination liée au port du voile sur le marché du travail

Une personne pose sa candidature pour un poste de stagiaire dans une pharmacie. On lui répond que sa candidature ne peut pas entrer en ligne de compte pour ce stage en raison de son voile.

Le centre de conseil consulté demande une prise de position écrite à la pharmacie. Celle-ci répond qu'une collaboratrice voilée pourrait menacer la relation de confiance avec une clientèle axée sur les médecines naturelles. Elle rejette les accusations de racisme. La réponse n'est pas satisfaisante, mais la personne concernée renonce à aller plus loin.

Exemple 14

Soirée à thème raciste

Un bar fait de la publicité en ligne pour une soirée à thème où les participants sont encouragés à échanger leur place : les hommes peuvent se déguiser en femme ou les blancs se maquiller en noirs, et inversement. Les organisateurs de la manifestation publient des photos, dont celle d'une personne blanche qui s'est grimée en noir d'une manière raciste évoquant le colonialisme.

Une association de personnes noires s'adresse à un centre de conseil pour savoir ce qu'elle peut faire. Le centre de conseil rédige une plainte pour violation de l'article 261bis CP où elle évoque la tradition raciste postcoloniale dans laquelle s'inscrit ce type de manifestations. Sur la base d'une enquête de police, le ministère public décide de ne pas entrer en matière. L'association se tourne vers les médias. Quant au centre de conseil, il prend contact avec les délégués à l'intégration de la région pour évoquer les possibilités de sensibiliser les autorités communales dans ce domaine.

Exemple 15

Racisme anti-Noirs dans le secteur de la santé

Une médecin signale à un centre de conseil les commentaires racistes d'un collègue de travail. Celui-ci prétend que dans certains cas, il faudrait interpréter différemment les valeurs médicales des personnes noires. La médecin signale également l'incident à la direction de l'hôpital, qui minimise les propos tenus. La médecin souhaite s'informer quant à la manière de discuter constructivement de ce thème avec la direction et se tourne vers un centre de conseil.

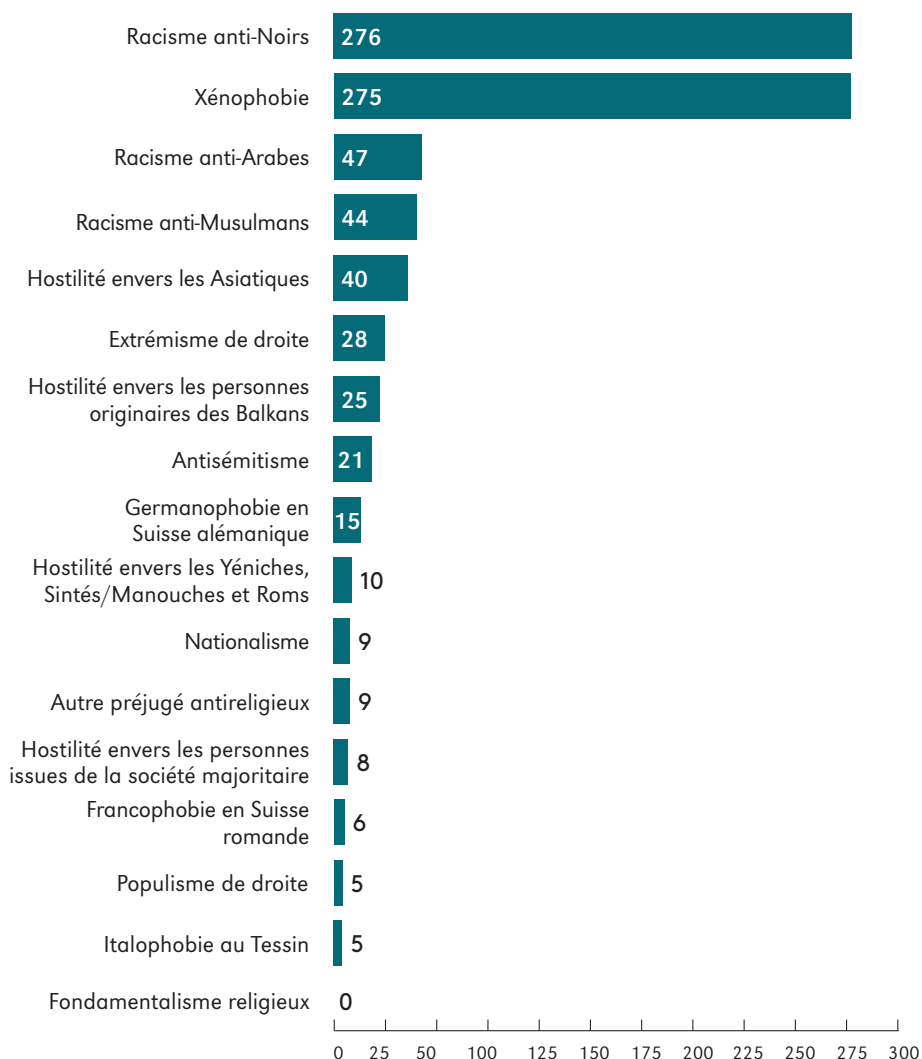
Celui-ci évoque les stratégies possibles avec la médecin et lui conseille de chercher du soutien dans son équipe et de faire appel à un service externe. La médecin préfère d'abord agir seule et réfléchir à ses futures démarches.

Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

Les motifs de discrimination les plus fréquents sont le racisme anti-Noirs (276 cas) et la xénophobie (275 cas), 33 incidents recensés portant sur ces deux motifs à la fois. Cela montre que les préjugés et les groupes visés peuvent se mêler et se superposer en fonction des idéologies, des opinions racistes et des préjugés conscients et inconscients. Dans les cas de racisme anti-Noirs, les formes de discrimination les plus fréquentes sont les inégalités de traitement (121) et les insultes (90), tandis que dans les cas de xénophobie, il s'agit des inégalités de traitement (146) et des traitements dénigrants (83). Les incidents de racisme anti-Arabs (47 cas) et anti-Musulmans (44 cas) restent aussi fréquents. Dans ces deux catégories parentes, les cas s'observent le plus fréquemment sur le lieu de travail (22 cas) ou en lien avec l'administration (19 cas) et la police (11 cas). Dans la catégorie de l'hostilité envers les Asiatiques (40 cas), les formes de discrimination les plus fréquentes sont les propos ou les illustrations dérangeants (18 cas) et les inégalités de traitement (17 cas). Les cas d'extrémisme de droite (28) et d'antisémitisme (21) ont légèrement diminué par rapport à l'année précédente. La diffusion de documents écrits et audio et de symboles reste cependant importante.

Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

Nombre d'entretiens de conseil : 708 (plusieurs réponses possibles)

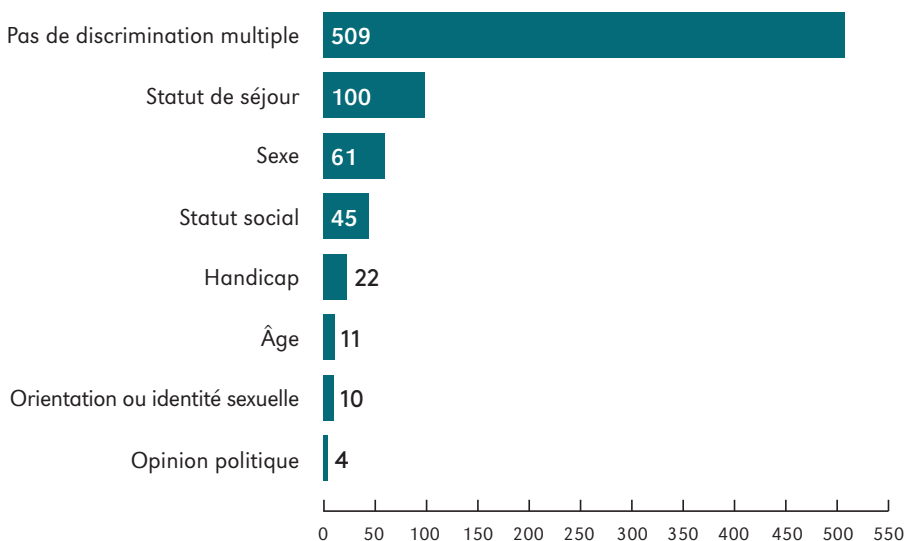


Discrimination multiple

La discrimination raciale se combine et se superpose souvent avec d'autres formes d'inégalités de traitement et d'exclusion. Ainsi, dans 253 cas, soit un tiers au moins des incidents signalés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci combinait le plus souvent discrimination raciale et discrimination en raison du statut de séjour (100 cas), du sexe (61 cas) et du statut social (45 cas). Cette combinaison de différentes formes de discrimination se produit dans différents domaines, comme le travail, l'espace public ou les démarches administratives, et produit des formes de discrimination particulières. Dans le travail de conseil, il est donc d'autant plus important de repérer et de relever ces différentes réalités afin de saisir au mieux les expériences de discrimination vécues par les personnes concernées.

Discrimination multiple

Nombre d'entretiens de conseil : 708 (plusieurs réponses possibles)



Exemple 16

Propos racistes et sexistes dans le cadre d'une procédure de naturalisation

Lors d'une vidéoconférence dans le cadre de la procédure de naturalisation de son mari, le fonctionnaire demande à une femme musulmane de nationalité suisse d'enlever son voile. Elle se sent obligée de le faire et s'exécute, le fonctionnaire fait ensuite des remarques sur son physique.

La personne qui s'adresse au centre de conseil a trouvé la situation très désagréable. Elle souhaite savoir si ce genre de comportement est autorisé. Le centre de conseil lui confirme que le fonctionnaire a clairement dépassé les bornes et qu'il n'avait pas le droit de lui demander d'enlever son voile. La personne discute de la situation avec le centre de conseil ; le cas est signalé à l'administration, l'enquête est toujours en cours.

Exemple 17

Discrimination structurelle sur le marché du logement

Monsieur R. travaille à temps partiel et reçoit par ailleurs une petite rente AI en raison d'un handicap. Il a beaucoup de problèmes à trouver un appartement bien qu'il dispose d'une lettre de recommandation et qu'une personne se porte caution pour lui. On lui répond toujours qu'il y avait de meilleurs candidats pour l'appartement. Monsieur R. trouve la situation discriminatoire et suppose que les refus sont plutôt liés à son origine, raison pour laquelle il s'adresse à un centre de conseil.

Le centre de conseil explique à Monsieur R. la difficulté de prouver une discrimination sur le marché du logement et le vide juridique du droit civil en matière de protection contre la discrimination, qui limite les possibilités d'action légale. Il lui recommande de toujours demander une justification écrite des refus qu'il reçoit et de continuer à signaler de tels incidents, ce qui permet de visibiliser le racisme structurel subtil en Suisse.

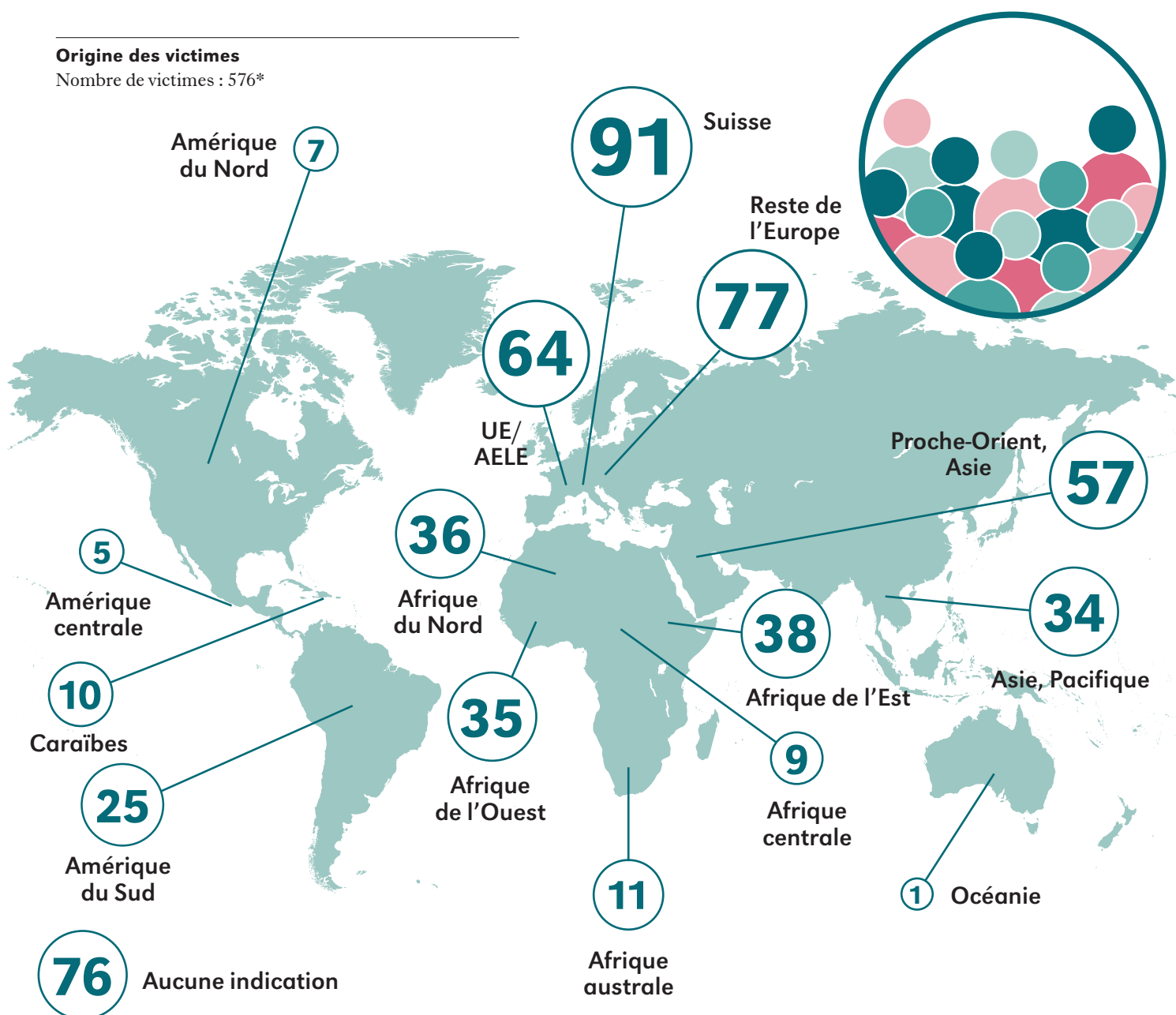
Données concernant les victimes

Origine des victimes

Les cas recensés concernent le plus souvent des personnes d'origine européenne (232), qui constituent la majorité de la population sans passeport suisse en Suisse. Ces personnes sont souvent confrontées à des représentations culturalisées de différences ethniques ou culturelles qu'on leur attribue. De plus, de nombreuses personnes d'origine suisse (91) sont perçues comme « étrangères » et sont de ce fait plus souvent victimes d'exclusion et d'inégalités de traitement. Les personnes d'origine africaine constituent le deuxième plus grand groupe de victimes de discrimination (129 cas), suivies de celles originaires du Proche-Orient et d'Asie centrale (57 cas). Il est frappant de constater qu'en 2022, parmi les victimes originaires du reste de l'Europe, les personnes de nationalité turque ont été deux fois plus nombreuses à s'adresser à un centre de conseil que l'année précédente.

Origine des victimes

Nombre de victimes : 576*

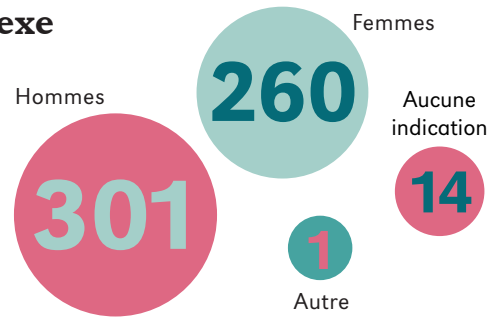


* Le nombre de victimes est différent du nombre de personnes cherchant conseil.

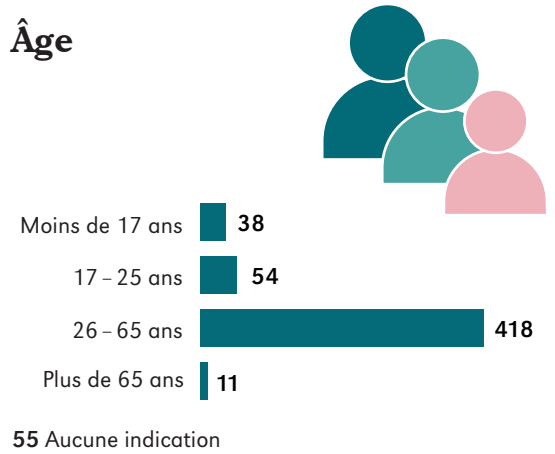
Nationalité



Sexe



Âge



En 2022, les personnes ayant le plus souvent sollicité des conseils sont des hommes racisés entre 26 et 65 ans.

Statut de séjour

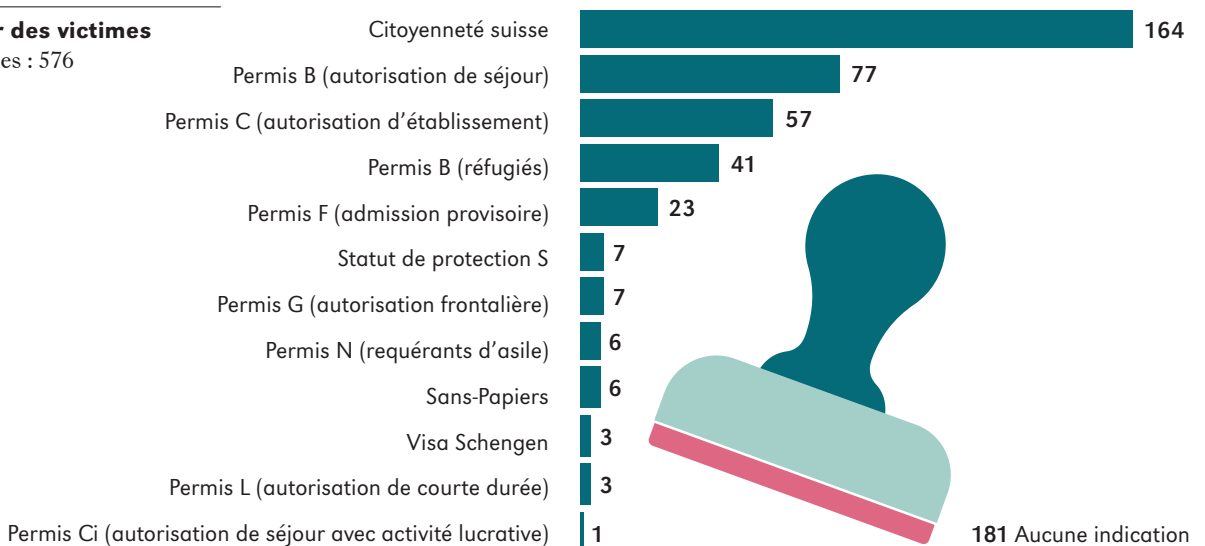
L'un des principaux effets du racisme structurel est de légitimer les inégalités sociales et le déséquilibre dans les rapports de pouvoir, et de les reproduire. Il en résulte un accès au logement, au travail et à la formation plus difficile pour les personnes au statut de séjour précaire. Les personnes en quête de protection et les personnes admises à titre provisoire sont par ailleurs exposées quotidiennement à d'importantes discriminations. Mais en règle générale, les centres de conseil sont davantage sollicités par des titulaires d'un passeport suisse ou d'un statut de séjour stable que par des requérants d'asile, des personnes admises

à titre provisoire ou des sans-papiers. Plus la durée du séjour en Suisse est longue, plus la probabilité que les personnes demandent conseil est grande.

Le statut de séjour en Suisse n'est toutefois pas le seul facteur de discrimination. Il est ainsi significatif que des actes discriminatoires soient commis contre des Suisses en raison de leur appartenance religieuse (supposée) ou du fait que les auteurs leur attribuent une autre nationalité. Cela montre clairement que la nationalité suisse ne protège pas contre la discrimination raciale.

Statut de séjour des victimes

Nombre de victimes : 576



Exemple 18

Propos et comportements racistes à l'école

Plusieurs personnes signalent des incidents racistes dans une école. Dans le cours de cuisine, il n'y a pas toujours d'alternative à la viande de porc pour les enfants musulmans. L'enseignante donne une saucisse de porc à un enfant en lui disant que c'est du poulet. Dans un autre cas, elle retire les boulettes de porc de la soupe et demande à l'enfant de la manger comme ça. La stagiaire qui observe ces situations demande des explications à l'enseignante. Celle-ci justifie son comportement en expliquant que l'enfant en question mange bien des bonbons à la gélatine de porc et que les enfants doivent s'adapter à notre pays. Plusieurs autres enseignants tiennent des propos racistes et méprisants sur l'origine et la couleur de peau des enfants et font le lien entre les problèmes des enfants et des stéréotypes culturalisants.

Une enseignante contacte un centre de conseil qui discute de la marche à suivre avec les différentes personnes et élabore un catalogue des mesures possibles. L'enseignante prend contact avec d'autres enseignants et ensemble, ils cherchent le dialogue avec la direction. Le directeur entre en matière; il est prêt à organiser une formation de sensibilisation sur le racisme à l'école pour l'ensemble du personnel enseignant. Cette formation n'a toutefois toujours pas eu lieu et l'enseignante signale les incidents lors d'une évaluation externe des autorités scolaires.

Exemple 19

Agression verbale lors d'une sortie scolaire

Un professeur et sa classe sont dans le train, en route pour un camp. Pendant tout le trajet, deux de ses élèves sont fixés par un homme, qui finit par se lever et traiter l'un des jeunes de n**. Perplexe, le professeur demande des explications à l'homme avec lequel il est toutefois impossible de parler. Le professeur se sent complètement impuissant et ne sait pas comment réagir. Il est aussi fâché et aimerait continuer à se confronter avec l'homme sans toutefois donner le mauvais exemple aux élèves. Cet incident le préoccupe, raison pour laquelle il se tourne vers un centre de conseil. Il veut être préparé si un tel incident devait se reproduire.

Le centre de conseil lui explique comment réagir dans de telles situations et ce dont il doit tenir compte. Il souligne également l'importance de documenter la situation, d'être aux côtés des personnes concernées, de leur montrer comment réagir par elles-mêmes et de communiquer ouvertement avec la direction de l'école et les parents. Le professeur remercie le centre de ses conseils et se réjouit de constater que sur certains points, il a bien réagi.

Égalité des chances en matière d'éducation : de la représentation à la participation

Rahel El-Maawi

La discrimination raciale est vécue dans tous les domaines, aussi bien au travail, en matière de logement que dans le domaine de la santé. Il n'est donc pas étonnant que le racisme soit également présent dans les écoles. Il peut prendre différentes formes : le racisme interpersonnel manifeste et la discrimination raciale au niveau institutionnel et structurel. Cette dernière est plus difficile à détecter, car elle agit assez subtilement. Ce n'est souvent que lorsque les signalements s'accumulent et que la systématique qui la sous-tend se révèle.

Les mentalités racistes se transmettent aussi à l'école

Depuis quelques années, les signalements relatifs au racisme dans le domaine de l'éducation se multiplient. Il ressort également de la lecture du présent rapport qu'en 2022, les centres de conseil pour les victimes du racisme se sont occupés d'injures racistes, d'inégalités de traitement et de difficultés d'accès en milieu scolaire. Les signalements proviennent de parents ou d'adultes de référence qui décrivent ce que leurs enfants ont vécu avec d'autres écoliers ou qui rapportent des situations blessantes impliquant les enseignants. Des membres du corps enseignant et des travailleurs sociaux intervenant en milieu scolaire consultent également les centres de conseil pour savoir comment réagir à une situation en lien avec le racisme. Je reçois aussi régulièrement des messages d'enseignants qui ne savent pas comment intervenir pour protéger les enfants et les jeunes victimes d'incidents racistes, que ce soit dans les transports publics lors d'un voyage de classe ou dans la cour de récréation. Ces situations ne sont abordées ni dans leur formation, ni au sein des équipes scolaires. Ils sont donc livrés à eux-mêmes.

En Suisse, nous n'aimons pas parler de racisme, et ce n'est pas nouveau. Lors de mes ateliers sur les moyens permettant d'agir contre le racisme, j'entends souvent des gens dire qu'ils « ne voient pas les couleurs ». Or un tel positionnement fait précisément partie du problème, car c'est une façon de nier qu'il existe des préjugés racistes dont les gens souffrent. Comment prendre en compte les stéréotypes et les préjugés sans « voir », justement ? Des enfants en âge préscolaire sont déjà capables de formuler, plus exactement de répéter, des a priori et des stéréotypes racistes. Parents, grands-parents, enseignants : nous relayons tous des préjugés racistes.¹

C'est ainsi que le racisme se transmet d'une génération à l'autre. Il est impossible d'interrompre ce processus sans reconnaître l'urgence d'agir et sans prendre activement des mesures. Le racisme porte atteinte à la dignité humaine. Or les expériences racistes ne sont pas vécues exclusivement dans le cadre de contacts directs entre des personnes, car le racisme imprègne toute notre société et nos institutions. C'est exactement ce que l'on entend par « racisme structurel et institutionnel ». Quelques exemples permettront de mieux comprendre comment cela se manifeste.

Le racisme est source de stress

L'expérience du racisme a pour effet d'entamer la motivation et l'estime de soi et de provoquer ce que l'on appelle le stress racial². Elle peut affaiblir considérablement le potentiel des enfants et des adolescents³. Or des études ont montré que l'accès à une éducation non discriminatoire n'est pas encore assuré en Suisse⁴. Dans le pire des cas, une telle expérience peut impacter le devenir professionnel de la personne qui la vit pour le restant de ses jours⁵. Au mieux, elle la déstabilise et il lui faut alors une très grande capacité de résilience pour la dépasser⁶. Car subir le racisme, c'est faire une expérience violente et douloureuse.

Les enfants racisés manquent de modèles

Nous savons aujourd'hui combien il est important pour les enfants d'avoir des modèles et d'être représentés⁷. Mais les personnes racisées sont rarement visibles : que ce soit au sein des institutions politique, comme le Parlement, ou parmi les PDG des entreprises, les modèles offerts sont essentiellement masculins et non racisés. Les bibliothèques scolaires n'échappent pas à ce biais : on y dénombre une foule d'ouvrages racontant l'histoire de personnages auxquels les enfants ne peuvent pas s'identifier, faute de leur ressembler. Comment les enfants racisés peuvent-ils dès lors bâtir l'estime de soi qui leur permettra de s'intégrer et de réussir ? Et comment les enfants blancs peuvent-ils se mettre à la place d'enfants racisés ?

De plus, les outils didactiques comportent encore souvent des stéréotypes racistes⁸. L'enseignement continue donc de véhiculer des présupposés racistes sans aucune remise en question, avec pour résultat de dévaloriser certains enfants, d'en valoriser d'autres et de renforcer les inégalités sociales. Les enseignants qui ont conscience du problème sont livrés à eux-mêmes, et il ne leur reste plus qu'à créer leurs propres fiches de travail en y consacrant beaucoup de temps, ou à réfléchir à la manière d'en parler en classe. Il serait souhaitable que les maisons d'édition de matériel didactique assument leurs responsabilités et offrent un soutien adéquat au corps enseignant.

Force est donc de constater que l'école continue de propager des idées racistes⁹. Le plan d'études alémanique (*Lehrplan 21*) n'a malheureusement pas corrigé ce problème : le principe d'une éducation antiraciste n'y est pas inscrit¹⁰. La décision d'aborder ou non la question du racisme relève par conséquent de l'initiative individuelle. Autrement dit, aucun parent ne peut être certain que ses enfants seront à l'abri du racisme dans le cadre scolaire. Et de leur côté, les enseignants qui souhaitent s'engager en faveur d'un enseignement dénué de préjugés racistes ne sont pas assurés d'être encouragés à le faire par la culture scolaire de leur établissement. Établir une culture scolaire critique à l'égard du racisme exige dès lors un mandat contraignant et une formation spécifique.

Établir une culture scolaire critique à l'égard du racisme

Pour que les écoles proposent une éducation sans complaisance à l'égard du racisme, il faut d'une part que les équipes scolaires soient disposées à agir contre le racisme et d'autre part que le système scolaire soit transformé en profondeur.

Aborder activement la question du racisme est la première condition pour y parvenir. Cela peut sembler plus banal que ça ne l'est en réalité. En effet, tant pour les enfants et les enseignants concernés que pour ceux qui ne le sont pas, le simple fait d'en parler rend visible l'injustice d'une telle discrimination. Cela soulage les personnes concernées et donne à tous la force d'agir contre le racisme.

Deuxième condition : une charte scolaire. De nombreuses écoles disposent d'un règlement interne qui met l'accent sur un vivre-ensemble empreint de respect. En plus de ce dernier, il est utile que les écoles se dotent d'une charte contraignante qui précise comment intervenir en cas d'incident raciste, que ce soit en salle de classe, dans la cour de récréation ou dans la salle des maîtres. Un tel document est porteur de sécurité, aussi bien pour les personnes confrontées au racisme que pour les autres, car chacun sait quand d'intervenir et comment. Comme pour une urgence médicale, cela nécessite une formation spécifique.

La participation et l'accès pour tous ne sont pas suffisamment garantis dans le domaine de l'éducation en Suisse

La troisième condition réside dans la procédure de sélection. Le *Lehrplan 21* précise que l'école doit tendre à l'égalité des chances, celle-ci constituant une valeur fondamentale, et que tous les enfants et les adolescents doivent pouvoir développer au mieux leur potentiel¹¹. Comme le montrent plusieurs études, les objectifs d'égalité des chances et de non-discrimination n'ont pas été atteints dans tous les systèmes scolaires de Suisse. Deux problèmes se posent. Premièrement, la sélection des enfants intervient très tôt, à 12 ans déjà. Deuxièmement, elle ne se fonde pas exclusivement

Exemple 20

Illustration raciste dans un livre scolaire

Une mère signale une illustration raciste et sa légende dans le livre de biologie de sa fille, qui établit un lien entre la couleur de peau et différents types de comportement et de modes de vie. La mère contacte l'enseignant, qui lui répond que l'école se positionne clairement contre toute discrimination et qu'elle devrait s'adresser aux éditions concernées pour les sensibiliser. La mère contacte donc l'éditeur, qui lui explique qu'il s'agit d'un vieil ouvrage et que la nouvelle édition aborde la thématique de manière plus adaptée. La mère transfère ces informations à la direction de l'école, leur demande de remplacer le livre et de thématiser la question en cours.

Le centre de conseil consulté confirme à la mère que son appréciation est juste et la remercie de son engagement. Il souligne l'importance de thématiser de manière adaptée les contenus racistes dans le cadre scolaire et d'utiliser des ouvrages actuels. Il informe également la mère de l'analyse des ouvrages pédagogiques que prévoit de faire la Commission fédérale contre le racisme, qui se penche sur la reproduction des stéréotypes et des racismes.

Exemple 21

Antisémitisme à l'école

À plusieurs reprises, un élève est témoin de propos antisémites que tiennent des élèves en cours et que les enseignants ne relèvent pas. Il signale ce comportement au recteur, qui lui répond que tout ce qui n'est pas légalement répréhensible est permis, qu'il n'y a pas lieu de dire aux gens ce qu'ils ont le droit de dire et qu'il faut faire avec ces propos. L'élève n'est pas satisfait et se lève pour s'en aller. Le recteur se met en travers de son chemin et le retient par le bras. L'élève crie au recteur de le lâcher et quitte les lieux. Le recteur lui crie encore que son comportement n'est pas digne d'une haute école et qu'il recevra un avertissement. Les deux échangent encore quelques mots et le recteur dit à l'élève qu'il ne doit pas réagir de manière si émotive.

Le centre de conseil offre à l'élève un espace de réflexion et prend contact avec l'école. Le supérieur du recteur intervient et souligne qu'aucun acte antisémite n'est toléré dans son école. L'élève qui s'est exprimé de manière antisémite doit s'excuser devant la classe. Rien n'est toutefois entrepris concernant le comportement du recteur.

Exemple 22

Insultes du concierge de l'école

Une travailleuse sociale en milieu scolaire signale un incident raciste qui a eu lieu à l'école. Un concierge a accusé un élève de lui avoir fait une blague aux toilettes et le traite de n** à plusieurs reprises. Plusieurs élèves sont présents et la situation est ensuite tendue pendant plusieurs jours dans cette école. La direction prie le personnel enseignant de temporiser et communique que le concierge n'est pas rattaché à la direction de l'école, mais à l'administration communale. La travailleuse sociale en question leur demande de réagir de manière plus adaptée et évoque la possibilité de déposer une plainte pénale. La commune la convie à un entretien au cours duquel on lui reproche de faire exprès de mettre de l'huile sur le feu et de porter préjudice au concierge. Le personnel enseignant soutient la travailleuse sociale et fait une liste des différents incidents problématiques touchant le concierge qui est présentée à la commune. Le concierge reçoit alors un avertissement.

Le centre de conseil qu'elle a contacté informe la travailleuse sociale des différentes options juridiques à disposition et lui offre également un soutien psychosocial à la suite de son expérience difficile avec la commune. Pour cette personne, il est important de protéger les élèves, raison pour laquelle le centre écrit aussi à la commune en lui demandant de prendre cet incident au sérieux et de prendre les mesures qui s'imposent. La commune répond qu'elle va faire le nécessaire pour qu'un tel incident ne se répète pas.

Exemple 23

Multiplication des incidents racistes à l'école

La direction d'une école signale que les incidents racistes se sont multipliés dans l'établissement. Elle mentionne notamment des insultes racistes concernant les jeunes issus de la migration, le cas de symboles d'extrême droite réalisés en papier WC aux toilettes ou encore une porte sur laquelle on a gravé le mot n**. Dans une classe, c'est une discussion sur ces incidents qui s'enflamme après que l'enseignant a prononcé le mot n**.

La direction de l'école cherche du soutien pour traiter des incidents, ce que le centre de conseil saluait. Celui-ci propose différentes mesures d'intervention et de sensibilisation sur le racisme à l'école et reste à la disposition de la direction pour la suite.

sur le potentiel et les compétences de l'enfant, mais dépend dans une mesure importante de l'opinion des enseignants sur les possibilités de l'enfant, compte tenu de sa situation familiale. Ce biais renforce les inégalités et favorise les enfants perçus comme étant d'origine suisse ou d'Europe occidentale.

Il est également problématique qu'en raison de données statistiques insuffisantes, la plupart des études portant sur la réussite du parcours de formation soient focalisées sur le statut migratoire, invisibilisant toutes les personnes de deuxième ou de troisième génération qui ont grandi en Suisse mais sont racisées, et donc altérisées. Leur vécu n'est pas (encore) inventorié de manière systématique pour la Suisse, ce que pointe une étude sur le racisme structurel commandée par le Service de lutte contre le racisme¹². L'instruction et la formation constituant l'une des rares possibilités d'ascension sociale, il est catastrophique de limiter le champ des possibilités offertes aux personnes « migrantsées » et racisées : malgré une égalité formelle, l'origine ethnique et sociale a une incidence manifeste sur la réussite du parcours de formation. Cette stratification exerce une influence indéniable sur le cours de l'existence¹³.

Quelles sont les conditions d'un accès plus équitable au système éducatif suisse ?

Compte tenu de ce qui précède, la thématique du racisme doit à mon avis être intégrée dans les plans d'études. Si cette thématique est prioritaire, il faut également l'inclure dans la formation initiale et continue des enseignants et développer des supports pédagogiques *ad hoc*. Et des offres de formation systématiques sont nécessaires pour que les enseignants puissent se familiariser avec le sujet et réfléchir à leurs propres connaissances en la matière. C'est ainsi que nous surmonterons le mutisme et l'inaction. Et c'est ainsi aussi que nous pourrions offrir aux enfants et aux jeunes un environnement d'apprentissage sous le signe de l'égalité des chances qui les protégera vraiment de la discrimination. Car c'est bien là le but, inscrit noir sur blanc à l'art. 2 (égalité des chances) et à l'art. 8 (non-discrimination) de notre Constitution.

Rahel El-Maawi est enseignante en culture sociale et formatrice en justice sociale. Elle est co-auteurice du livre « No to Racism – Grundlagen einer rassismuskritischen Schulkultur » (Non au racisme – Les bases d'une culture scolaire critique à l'égard du racisme), hep Verlag, 2022.

- 1 On constate au sein du corps enseignant un phénomène similaire : plus l'attente de l'enseignant vis-à-vis de l'élève est importante et plus son attitude est attentionnée à son égard. Dieter Rüttimann (2023). In Baba News: <https://www.babanews.ch/je-hoehere-die-erwartung-einer-lehrperson-ist-desto-freundlicher-ist-der-ton/>. (suisse-allemand, sous-titré en allemand).
- 2 Cuff-Schöttle, Stephanie (2019). Gesundheitsschädlicher Rassismus. <https://www.so-gesund.com/gesundheits-schaedlicher-rassismus/>; Velho, Astride (2015). Auswirkungen und Handlungsansätze für die pädagogische Praxis. In Marmer, Elina & Sow, Papa (Hrsg.), Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht. Kritische Auseinandersetzung mit «Afrika»-Bildern und Schwarz-Weiss-Konstruktionen in der Schule. Ursachen, Auswirkungen und Handlungsansätze für die pädagogische Praxis Weinheim: Beltz Juventa, 72–86.; Yeboah, Amma (2017). Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Fereidooni, Karim & El, Meral (Hrsg.), Rassismuskritik und Widerstandsformen. Heidelberg: Springer-Verlag, 143–161.
- 3 Winfried Kronig 2003 in Mantel et al. (2019). Auf den Zweiten Blick: Eine Sammlung von Fällen aus dem Schulalltag zum Umgang mit migrationsbezogener Vielfalt. Bern: hep Verlag.
- 4 L'éducation en Suisse – rapport 2014 ; L'éducation en Suisse – rapport 2018, voir sous <https://www.skbf-csre.ch/fr/rapport-sur-education/rapport-education/> ; OCDE (2017). Educational Opportunity for All : Overcoming Inequality throughout the Life Course. Consulté le 8 juillet 2019 sous <https://doi.org/10.1787/20769679>; Rapport Sélectivité sociale, Recommandations du Conseil suisse de la science CSS, Analyse politique 3/2018 (rapport en allemand), voir sous https://wissenschaftsrat.ch/images/stories/pdf/de/Politische_Analyse_SWR_3_2018_SozialeSelektivitaet_WEB.pdf.
- 5 Document de la Conférence suisse alémanique des directeurs de l'instruction publique (D-EDK) cité dans L'éducation en Suisse – rapport 2018. Voir sous <https://www.skbf-csre.ch/fr/rapport-sur-education/rapport-education/>.
- 6 Leonie Mugglin, Denise Efonyai, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). SFM Studie 81 Grundlagenstudie zu strukturellem Rassismus in der Schweiz, Neuchâtel, 2022.
- 7 Sherin Atoun (2022). Wie erlernen Kinder Rassismus? In El-Maawi, Rahel; Owzar Mani, Bur, Tilo. No to racism. Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur. Bern. hep Verlag.
- 8 Anja Gampe et Moritz M. Daum (2016). Le rôle des modèles dans l'évolution sociale-cognitive. In : SKJP/ASPEA Psychologie und Erziehung/Psychologie et Education : voir sous https://www.skjp.ch/fileadmin/PDF_Word/PuE/2010-2019/PuE_2016_1.pdf.
- 9 Mandy Abou Shoak et Rahel El-Maawi (2020). Einblicke – Rassismus in Lehrmitteln. <https://www.el-maawi.ch/assets/templates/public/image/Flyer/Brosch%C3%BCren%20Einblicke%20Rassismus%20in%20Schulb%C3%BCchern.pdf>.
- 10 Aladin El Mafalaani (2021). Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Köln: Kiepenheuer & Witsch. Ein guter Artikel dazu auch hier: Rassismus. Darum müssen wir offener über Rassismus sprechen in <https://www.quarks.de/gesellschaft/darum-muessen-wir-offener-ueber-rassismus-sprechen/>.
- 11 Béatrice Ziegler (2016). Le terme « racisme » n'apparaît pas dans les plans d'études. In : Tangram 37, p. 51 ; voir sous https://www.ekr.admin.ch/pdf/Taneram_37.pdf#page=51.
- 12 Leonie Mugglin, Denise Efonyai, Didier Ruedin, Gianni D'Amato (2022). SFM Studies 81 Racisme structurel en Suisse : un état des lieux de la recherche et de ses résultats, Neuchâtel, 2022.
- 13 Ganga Jay Aratnam (2016). Der Talent-Turn und seine staatliche Begleitmusik. Migration und die Politik der Hochqualifizierung. In : Lucien Criblez, Christina Rothen, Thomas Ruos (éd.). Staatlichkeit in der Schweiz. Regieren und Verwalten vor der neoliberalen Wende. Zurich : Chronos-Verlag. Voir aussi l'entretien avec l'auteur sous <https://www.derbund.ch/es-sollte-integrationskurse-fuer-schweizer-geben-646210628393>.

Connaître ses droits

Les comportements discriminatoires, qu'il s'agisse de propos racistes, de violence ou de harcèlement au sein de l'école, peuvent être légalement combattus et de nombreuses façons.

Premièrement, les écoles publiques sont tenues de respecter, selon la constitution fédérale, l'interdiction de discriminer (art. 8, al. 2, Cst.) et les règles de la bonne foi (art. 5, al. 3, Cst.). Les établissements privés sont également mais indirectement concernés par ces dispositions, puisque leur surveillance est soumise au droit cantonal.

Deuxièmement, les comportements discriminatoires à caractère raciste de la part d'élèves ou du corps enseignant peuvent être sanctionnés par des normes civiles ou pénales. En droit civil, ces comportements peuvent constituer une atteinte à la personnalité (art. 28 CC) et enfreindre les règles de la bonne foi (art. 2, al. 1, CC). L'art. 28 CC n'est applicable que si l'atteinte est dirigée contre une personne en particulier ou, dans certains cas, un groupe de personnes clairement identifiables. En droit pénal, il est possible d'invoquer les délits contre l'honneur, notamment l'injure (art. 177 CP), la diffamation (art. 173 CP), la calomnie (art. 174 CP), ou encore la menace (art. 180 CP). En cas de violence, les art. 122 ss CP (voies de fait et lésions corporelles) sont invocables. La norme pénale anti-discrimination (art. 261^{bis} CP) peut être invoquée uniquement si l'incident s'est produit publiquement. A titre illustratif, les propos tenus dans la cour de récréation sont généralement considérés comme publics, tandis que ceux tenus dans une salle de classe plutôt comme privés. Concernant les groupes de discussion ou les propos tenus par les élèves sur les réseaux sociaux, la question est plus complexe. C'est le nombre de personnes potentiellement touchées et leur lien qui détermine la publicité. De plus, dans certains cantons, le corps enseignant a une obligation de dénoncer les délits poursuivis d'office, ce qui est le cas de l'art. 261^{bis} CP. Dans d'autres cantons, le corps enseignant a le droit, mais pas l'obligation, de les dénoncer.

Le droit cantonal et communal applicable en l'espèce contraint les autorités scolaires concernées à protéger les élèves contre tout cas d'incidents, violences ou harcèlement à caractère raciste. Si ces autorités ne parviennent pas à prouver qu'elles ont pris les mesures nécessaires pour éviter ce genre d'incident, leur responsabilité peut être engagée. Les établissements scolaires disposent également de règlements internes qui peuvent être invoqués au besoin.

Exemple 24

Inégalités de traitement à l'école et à l'unité d'accueil

La fille de Madame P. a été privée de goûter dans son unité d'accueil pour être arrivée en retard. Après en avoir discuté avec d'autres parents, Madame P. constate que les enfants de familles suisses sont punis moins sévèrement que les autres. Après plusieurs entretiens avec les personnes responsables, elle est convoquée à un entretien avec la travailleuse sociale et la direction de l'école. À cette occasion, le directeur de l'unité s'excuse auprès d'elle. L'unité d'accueil communique que la privation de nourriture ne sera plus utilisée comme punition. Pour Madame P., le dossier n'est toutefois pas clos, car sa fille est confrontée à d'autres manifestations de harcèlement à l'école, ce que son enseignant nie. La fillette souffre émotionnellement et physiquement du stress auquel elle est exposée à l'école et ne veut plus y aller.

L'inégalité de traitement qu'elle a constatée et la punition disproportionnée infligée à sa fille rappellent à Madame P. ses propres expériences en matière de racisme. Elle ne peut accepter que ce soit maintenant le tour de ses enfants. Madame P. et le centre de conseil évoquent ensemble ces expériences, analysent la situation et réfléchissent à une stratégie dont la priorité est le bien-être de la fillette. Madame P. ne souhaitant pas perdre de temps, car l'état de sa fille se dégrade, elle décide de faire une demande afin que celle-ci soit transférée dans une autre école. À la demande de Madame P., le centre de conseil rédige un projet de courrier.

Exemple 25

Inégalité dans le traitement des réfugiés

Une personne s'adresse à un centre de conseil pour signaler les inégalités dans le traitement des différents réfugiés en Suisse. Elle critique le fait que les réfugiés ukrainiens soient traités de manière privilégiée et s'interroge sur ce que doivent bien pouvoir penser les autres réfugiés de la situation. Elle ne critique pas seulement la pratique de la Suisse en matière d'asile, mais aussi les articles des médias sur le sujet.

Exemple 26

Racisme à la cantine de l'école

Une personne s'adresse à un centre de conseil pour le cas d'une employée de cantine scolaire qui tient des propos racistes à l'encontre de personnes réfugiées et fait en outre des gestes et des mimiques dégradants. Par son comportement, elle montre clairement que ces personnes ne sont pas les bienvenues et commente notamment leur manière de manger et leur apparence. La personne qui signale ce cas s'est aussi adressée à la direction de l'école.

Exemple 27

Acte discriminatoire dans un café

Dans un café, un client doit donner son prénom lors de la commande. Lorsqu'il reçoit son café, c'est « migrant » qui est inscrit sur son gobelet. La personne se sent blessée et discriminée.

Exemple 28

Modification d'une appellation raciste

Une corporation traditionnelle bernoise décide de changer son nom en raison de sa connotation raciste. Elle entame une vaste procédure et consulte ses membres avant la modification effective et l'annonce officielle.

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

En 2022, les centres de conseil ont recensé 101 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 quatre de ces incidents, afin de donner une idée plus complète du panorama du racisme.

Cas signalés via la plateforme de signalement des discours de haine racistes sur Internet

Le 30 novembre 2021, la Commission fédérale contre le racisme (CFR) a lancé la plateforme de signalement des discours de haine racistes sur Internet www.reportonlineracism.ch. Jusque-là, il n'existait pas de moyen simple et facile d'accès pour qui souhaitait signaler des contenus racistes en ligne sans nécessairement demander conseil.

La CFR définit le discours de haine raciste sur Internet de la manière suivante : textes, images et enregistrements audio publiés en ligne qui dénigrent une personne – ou un groupe de personnes – en raison de son appartenance raciale ou religieuse, de sa couleur de peau ou de son origine ethnique ou nationale, qui incitent à la haine envers elle ou qui cautionnent, encouragent ou justifient de telles attitudes. Les signalements sont enregistrés dans une base de données. La CFR les classe en fonction des groupes de personnes touchées et procède à une première évaluation de leur pertinence pénale. Lorsque les cas sont en lien avec la Suisse et ne posent pas de problème d'interprétation, elle les dénonce aux autorités compétentes en vertu de l'art. 261bis CP. La CFR ne peut pas dénoncer les délits poursuivis sur plainte (p. ex. les délits contre l'honneur), mais elle aide les personnes lésées à porter plainte. Elle fournit également des conseils aux personnes qui en font la demande ou les oriente vers un centre de conseil ou une structure spécialisée appropriée.

Au total, 163 contenus racistes ont été signalés entre fin novembre 2021 et fin novembre 2022. Dans 91 cas, les personnes à l'origine du signalement ont indiqué avoir aussi dénoncé le contenu sur la plateforme concernée. 72 des contenus signalés étaient en allemand, 57 en français, 18 en italien et 16 en d'autres langues.

Les contenus xénophobes ne visant pas une origine ou une religion spécifique, signalés à 39 reprises, sont les plus nombreux. Ceux qui ciblent les demandeurs d'asile et les réfugiés sont aussi fréquents (21). Les commentaires haineux contre les personnes noires (38) et les messages à contenu antisémite (23) viennent en 2^e et 3^e position. Les propos haineux dirigés contre des personnes musulmanes ont été moins souvent signalés (16).

Les contenus les plus souvent signalés sont ceux des colonnes de commentaires des médias en ligne (59), suivis de ceux diffusés sur Facebook (41) et Twitter (23). Presque aucun contenu problématique n'a en revanche été relevé sur Instagram, YouTube ou TikTok. Les autres plateformes signalées sont des blogs, des forums ou d'autres sites Internet.

Près d'un quart des signalements (39) sont pertinents au regard du droit pénal suisse, dont huit ont fait l'objet d'une plainte auprès des autorités de poursuite pénale. Les autres signalements ne le sont pas, dans la mesure où il n'existe pas de lien avec la Suisse, parce que le compte sur lequel les propos ont été relevés a été supprimé entre-temps, ou qu'il s'agit d'infractions poursuivies sur plainte que seules les personnes lésées peuvent dénoncer.

En 2022, le racisme sur Internet était également au cœur de la formation continue du réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme. Grâce à des offres de formation spécifiques et à l'élaboration d'un guide pratique pour le conseil sur le racisme en ligne, les centres de conseil ont continué à développer leurs compétences dans ce domaine et à renforcer la qualité du conseil.

Glossaire

Les définitions suivantes doivent être considérées 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'antisémitisme se manifeste par des convictions, des préjugés ou des stéréotypes hostiles exprimés – sans détour ou de manière plus subtile – dans la culture, dans la société ou dans des actes individuels et qui visent à insulter, à rabaisser, à exclure ou à désavantager les personnes et les institutions juives, ou à les considérer comme fondamentalement « différentes ». Les propos antisémites incluent souvent des références à une théorie du complot, ainsi qu'à des traits de caractère ou des stéréotypes négatifs.

Discrimination multiple Il y a discrimination multiple lorsque celle-ci se fonde sur plusieurs critères à la fois (p. ex. une particularité physique ou l'appartenance religieuse combinée au genre, à la classe sociale, à un handicap ou à toute autre caractéristique). Il y a discrimination intersectionnelle lorsque plusieurs formes d'exclusion interagissent et engendrent une discrimination spécifique. Un acte raciste envers une femme peut par exemple se manifester de manière sexiste ou, à l'inverse, une discrimination sexiste peut avoir un fondement raciste.

Discrimination raciale La discrimination raciale désigne tout acte ou pratique qui discrimine une personne de manière injustifiée, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie ou son intégrité corporelle en raison de son apparence, de son appartenance ethnique ou religieuse ou encore de caractéristiques culturelles. 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).

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

Fondamentalisme religieux Le fondamentalisme religieux prône le retour aux fondements d'une religion donnée et recourt parfois à des modes d'action extrémistes et intolérants pour atteindre ses objectifs.

Hostilité envers les Asiatiques ou racisme anti-Asiatiques Le racisme anti-Asiatiques désigne une attitude hostile envers les personnes supposément originaires d'Asie de l'Est ou du Sud-Est ou qui s'identifient elles-mêmes comme telles. Ces personnes sont exposées à différentes formes de racisme souvent contradictoires. Elles sont par exemple associées à l'image de la « minorité exemplaire », à la condition de répondre

au stéréotype raciste de la « personne méritante, respectueuse de l'ordre et reconnaissante ». Elles sont également représentées comme un groupe homogène, dont les caractéristiques supposées reposent sur des préjugés. La forte augmentation de la discrimination raciale à l'encontre des personnes supposément originaires d'Asie de l'Est ou du Sud-Est dans le contexte de la pandémie de COVID-19 est emblématique à cet égard.

Hostilité envers les personnes originaires des Balkans ou antibalkanisme Par antibalkanisme, on entend une attitude hostile ou de rejet envers des personnes effectivement ou supposément originaires des Balkans. L'image négative de cette région s'est accentuée dans les années 1990 et au début des années 2000, dans le contexte des guerres en ex-Yougoslavie, et a renforcé la vision colonialiste de l'« Ouest » et de l'« Est ». Les personnes originaires des Balkans font l'objet de stéréotypes, sont dévalorisées par des préjugés culturalisants et victimes de discrimination raciale.

Nationalisme On entend par nationalisme l'idéologie qui place une « nation » au-dessus de tous les autres groupes. Selon cette idéologie, les « étrangers » sont perçus comme des personnes ne faisant pas partie de la nation et 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 (communément appelé « délit de faciès ») 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, les gardes-frontières ou les services de sécurité privés, de procéder à des contrôles d'identité ou de véhicule en fonction de caractéristiques propres au groupe de personnes concernées, comme la couleur de peau, la langue, la religion ou l'origine ethnique.

Racialisation La racialisation désigne le processus qui catégorise, réduit à des stéréotypes et hiérarchise les personnes en fonction de caractéristiques et d'attributs réels ou supposés. Racialisation et racisme sont indissociables : le processus de racialisation produit un savoir et un système de valeurs racisés qui positionnent hiérarchiquement des groupes construits socialement.

Racisme Le racisme est un système de discours et de pratiques sociales qui légitime et reproduisent des rapports de pouvoir, des exclusions et des privilèges développés au cours de l'histoire. Il se fonde sur une idéologie qui classe les personnes en fonction de caractéristiques physiques ou de leur appartenance ethnique, culturelle, nationale ou religieuse réelle ou supposée en groupes prétendument naturels qu'elle hiérarchise. Les personnes visées ne sont alors plus considérées dans leur individualité, mais en tant que membres d'un tel groupe auquel sont attribuées des caractéristiques collectives jugées immuables. L'idéologie « classique » du racisme, qui se fonde sur des considérations biologiques

pour établir une hiérarchie entre les êtres humains de manière pseudo-scientifique 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 se fonde sur des « différences culturelles » prétendument inéluctables. Le racisme ne résulte pas exclusivement d'actes (malveillants) individuels. Il est le produit d'une transmission historique, sociale et culturelle et imprègne les structures, les institutions et les dynamiques sociales. C'est pourquoi il doit être considéré comme une manifestation de la société dans son ensemble et combattu en tant que tel.

Racisme anti-Musulmans Ce terme désigne une attitude de rejet envers les personnes qui déclarent être musulmanes ou dont on suppose qu'elles le sont. Le racisme anti-Musulmans repose sur une vision du monde (une idéologie) qui exclut un groupe de personnes perçues comme différentes de la société majoritaire (opposition eux/nous) en se basant sur des représentations caricaturales et des stéréotypes négatifs hérités du passé (préjugés sur les Arabes, stéréotypes orientalistes inspirés des croisades) et qui évoquent l'idée d'une « guerre des civilisations ».

Racisme anti-Noirs Ce terme désigne l'hostilité reposant sur des préjugés et des stéréotypes envers les Yéniches, les Sintés/Manouches et les Roms. Cette hostilité, source de discrimination économique, sociale et étatique ainsi que de persécution politique et de génocide, remonte loin dans l'histoire. Les Yéniches, les Sintés/Manouches et les Roms subissent le racisme et la discrimination raciale, qu'ils soient nomades ou sédentaires.

Racisme envers les Yéniches, les Sintés/Manouches et les Roms Ce terme désigne l'hostilité reposant sur des préjugés et des stéréotypes envers les Yéniches, les Sintés/Manouches et les Roms. Cette hostilité, source de discrimination économique, sociale et étatique ainsi que de persécution politique et de génocide, remonte loin dans l'histoire. Les Yéniches, les Sintés/Manouches et les Roms subissent le racisme et la discrimination raciale, qu'ils soient nomades ou sédentaires.

Racisme structurel Le racisme structurel désigne les inégalités ancrées dans la société ou l'exclusion de groupes racisés ne pouvant relever de l'action individuelle seule. Il se traduit par des valeurs, des actions, des normes, des connaissances et des pratiques institutionnalisées héritées de l'histoire. Le racisme structurel, qui conduit à la multiplication des inégalités existantes, est difficile à identifier pour les personnes non concernées, dans la mesure où il est considéré comme « normal » dans la conscience collective et peu remis en question.

Xénophobie La xénophobie est le fait de rejeter une personne en raison de son altérité – perçue de manière subjective. Il s'agit d'une catégorie générique : elle comprend non seulement l'hostilité explicite envers les personnes étrangères, mais aussi toutes les discriminations à caractère raciste qui ne peuvent être attribuées à aucun autre préjugé ou idéologie spécifique.

Liste des centres affiliés au Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme 2022

- Commission fédérale contre le racisme (CFR), toute la Suisse
- Fédération suisse des communautés israélites (FSCI), toute la Suisse
- 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 (Stop Racisme), le centre de conseil des deux Bâle contre le racisme et la discrimination, BS, BL
- Info-Racisme Fribourg – Info-Rassismus Freiburg, 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, NW, OW
- Service de la cohésion multiculturelle (COSM), NE
- EPER, Bureau de consultation contre le racisme et la discrimination, SG
- frabina – Antenne contre le racisme et la discrimination dans le canton de Soleure, SO
- Kompetenzzentrum für Integration (KOMIN, Centre de compétences Intégration), SZ, UR
- 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
- Centro per la Prevenzione delle Discriminazioni (CPD, Centre pour la prévention des discriminations), TI
- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), VD
- Bureau lausannois pour les 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
- 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, de Schaffhouse, de Soleure, 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).



Impressum

Édition **humanrights.ch**
Commission fédérale contre le racisme (CFR)

Rédaction **Gina Vega et Yaren Kirmızıtaş (humanrights.ch)**
Relecture **Marianne Aeberhard (humanrights.ch) /
Giulia Reimann et Alma Wiecken (CFR)**

Graphisme et mise en page **Völlm + Walthert, Zurich**
Traduction **Service linguistique SG-DFI (français)
Sandra Verzasconi Catalano (italien)**

Impression **Valmedia AG**

Berne, avril 2023

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

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR
Commission fédérale contre le racisme CFR
Commissione federale contro il razzismo CFR
Federal Commission against Racism FCR

Hallerstrasse 23, 3012 Berne
info@humanrights.ch, Tel. +41 31 302 01 61

Commission fédérale contre le racisme, Inselgasse 1, 3000 Berne
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch, Tel. +41 58 464 12 93