

Incidents racistes recensés par les centres de conseil en 2020

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**

Prévenir le racisme en temps de crise

Chaque année, le rapport consacré aux cas traités par le réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme nous reflète certains aspects de ce que peuvent vivre au quotidien des femmes et des hommes victimes de racisme et de discrimination raciale. Après 13 ans d'analyse des cas de discrimination raciale, le présent rapport a été remanié au niveau de son contenu et il apparaît dans un nouveau visuel. Le rapport 2020, comme ses prédécesseurs, n'est pas exhaustif et ne constitue pas un monitoring complet ni une statistique précise de ce qui peut se passer en Suisse durant l'année écoulée. En revanche, pour toute personne intéressée par ce qui se cache derrière les mots «racisme» et «discrimination raciale» le présent rapport constitue une source précieuse de renseignements.

La pandémie a marqué l'ensemble de la société en 2020. Elle a donc eu un impact sur les lieux dans lesquels la discrimination raciale a pu s'exercer. Puisque de nouvelles catégories pour classer les cas de conseil ont été adoptées en 2020, le présent rapport renonce à faire des comparaisons avec l'année 2019. Tout de même, on remarque que les incidents constatés en 2020 se sont déplacés des lieux publics aux lieux plus privés, comme le voisinage. Le semi-confinement a donc joué un rôle non négligeable. Le lieu de travail reste cependant un domaine souvent touché par la discrimination.

Tout ceci doit retenir notre attention et conduire à certaines réflexions. La prévention, en matière de racisme, passe par une bonne connaissance des mécanismes qui favorisent les actes racistes et discriminatoires. Ce que nous pouvons observer durant cette crise sanitaire nous démontre une fois encore que l'incertitude et les tensions au sein de la société sont des circonstances propices aux dérapages et au non-respect des personnes. La tentation du bouc émissaire est toujours présente en période de difficultés. Elle prend malheureusement de plus en plus la forme de «fausses nouvelles» et de théories du complot douteuses et faciles à répandre sur les réseaux sociaux. C'est le cas par exemple des théories complotistes inspirées par l'antisémitisme.

Nous devons tirer les conséquences de ce que nous observons. Aujourd'hui, il s'agit de la pandémie, demain, d'autres désordres pourront causer d'autres perturbations et d'autres angoisses au sein de la société.

Les centres de conseil, qu'ils soient membres du réseau ou non, jouent un rôle essentiel, en tant que lieu d'écoute, d'accompagnement et de médiation. Par leurs actions, ils nous permettent d'avoir un reflet en temps réel des problèmes de discrimination et de l'environnement dans lequel ils se produisent. Cela est riche en indications pour les actions de prévention, qui passent par la sensibilisation des acteurs dans les lieux les plus exposés. Aucun lieu n'échappe à la discrimination. Mais la discrimination peut reculer, à condition que tous soient conscients des mécanismes qui en sont la source. Toutes celles et ceux qui liront ce rapport peuvent être aussi actifs dans la prévention.

En conclusion, j'aimerais remercier vivement Gina Vega, de *humanrights.ch* et Giulia Reimann, collaboratrice de la CFR, pour leur travail d'analyse et de coordination. Mais les chevilles ouvrières de ce rapport sont les centres de conseil rattachés au réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme. C'est un plaisir et une fierté de leur adresser au nom de tous notre reconnaissance.

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

Avant-propos	1
Partie I – Introduction	4
Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2020	
Méthodologie	
Vue d’ensemble des centres de conseil 2020: 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 et la discrimination en 2020	20
Analyse de Nora Refaeil	
Connaître ses droits	
Partie IV – Autres incidents	23
Cas signalés n’ayant pas donné lieu à un conseil formel	
Partie V – Glossaire	24
Partie VI – Liste des centres de conseil et remerciements	25
Liste des centres affiliés au Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2020	

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2020

Le présent rapport correspond à la treizième publication de l'analyse des incidents de discrimination raciale* recensés par le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme. Fondé en 2005 par la Commission fédérale contre le racisme (CFR) en collaboration avec l'organisation de défense des droits humains *humanrights.ch*, le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme n'a cessé de se développer depuis. 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 personnes concernées, et interviennent souvent comme médiateurs. Grâce à ce vaste champ de prestations, les centres de conseil non seulement dispensent aux victimes un accompagnement et des conseils indispensables pour renforcer leurs compétences, mais jouent aussi un rôle déterminant dans le recensement des incidents racistes en Suisse.

En 2020, 572 cas de discrimination raciale ont été enregistrés dans la banque de données DoSyRa. Une comparaison point par point de ces données avec celles des années précédentes n'est pas possible. La nomenclature de la banque de données a en effet été modifiée en 2020 pour améliorer la clarté et l'exhaustivité de la saisie et de l'évaluation (voir Méthodologie). La présentation du rapport a par ailleurs été revue pour mieux rendre compte de problématiques liées à certains groupes cibles.

Avec son analyse des incidents recensés, ce rapport constitue un pilier important du monitoring national de la discrimination raciale. Il est conçu comme un complément à la Chronologie des actes racistes en Suisse (*Chronologie Rassismus in der Schweiz*) de la fondation GRA ainsi qu'aux rapports sur l'antisémitisme de la Fédération suisse des communautés israélites (FSCI) et de la Coordination intercommunautaire contre l'antisémitisme et la diffamation (CICAD) en Suisse romande. Ses données sont par ailleurs exploitées, parmi d'autres sources, pour la publication bisannuelle du rapport *Discrimination raciale en Suisse* du Service de lutte contre le racisme (SLR). Enfin, il est utilisé à des fins d'information des instances internationales telles que le Comité des Nations Unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) et la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI).

Méthodologie

Le présent rapport présente une analyse des incidents recensés en 2020 et enregistrés comme cas de discrimination raciale dans la banque de données DoSyRa. Les cas saisis sont affectés à l'une des catégories analytiques prédéfinies. À partir de 2020, la nomenclature applicable est la suivante: (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 mieux tenir compte des cas de racisme ordinaire et des incidents survenus dans la sphère privée, les cas pour lesquels une motivation raciste ne peut être totalement exclue sont enregistrés comme cas de discrimination raciale. La catégorie «cas de discrimination sans base objective suffisante» a été supprimée. Les cas qui étaient auparavant recensés dans cette catégorie sont désormais affectés à l'une des trois catégories susmentionnées. Les données de 2020 n'étant pas comparables en tous points avec celles des années précédentes, le présent rapport ne présente pas l'évolution de la situation par rapport à 2019.

* Les termes en vert sont explicités dans le glossaire, à la page 24.

Pour qu'un cas soit enregistré dans la banque de données, les conditions suivantes doivent être réunies: 1) il y a eu interaction entre le centre de conseil et la personne concernée; 2) la situation a été décrite concrètement et 3) la situation a été évaluée comme un cas de discrimination raciale par le professionnel. Le fait déterminant est que la discrimination, l'inégalité de traitement, l'humiliation, etc. subie soient motivés par une caractéristique telle que l'appartenance à un État, une ethnie ou une prétendue race, la couleur de peau, la conviction religieuse ou la langue, avec des conséquences négatives pour la personne concernée.

Les cas signalés sans intention de solliciter des conseils (une lettre anonyme ou un post sur les réseaux sociaux, p. ex.) n'entrent pas dans la statistique, mais font l'objet d'une analyse distincte (voir la partie IV, page 23). 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 qui relèvent de cette problématique, ou qui offrent des prestations de conseil ciblant un aspect spécifique du racisme, par exemple l'hostilité à l'égard des personnes musulmanes ou l'antisémitisme. Les cas traités par les centres de conseil qui ne sont pas membres du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme ne sont pas répertoriés dans le présent rapport. De plus, les victimes renoncent bien souvent à signaler un cas de discrimination, que ce soit par méconnaissance des services à disposition, par défiance, ou parce qu'elles ont peur, ou tendance à minimiser ou refouler certains incidents. Les cas évalués ici ne représentent donc – il est important de le souligner – que la partie émergée de l'iceberg: les actes de discrimination raciale restent pour la plupart dans l'ombre.

L'évaluation des incidents racistes présentée dans le présent rapport est cependant essentielle pour identifier les formes et les conséquences du racisme au sein de la société. Elle permet notamment de sensibiliser à cette thématique les autorités, les institutions et les organisations, ainsi que l'opinion. Elle contribue par ailleurs à améliorer le niveau de protection des victimes et les prestations qui leur sont destinées.

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@rechtsberatungsstelle.ch

4 Canton de Fribourg
se respecter:
serespecter@caritas.ch

5 Canton de Genève
C-ECR: contact@c-ecr.ch

6 Canton du Jura
BI: secre.bi@jura.ch

7 Ville de Lausanne
BLI: bli@lausanne.ch

8 Canton de Lucerne
FABIA: info@fabialuzern.ch

9 Canton de Neuchâtel
COSM: cosm@ne.ch

10 Canton de Nidwald
GFI: Tel. 041 618 75 83

11 Canton de Schaffhouse
Integres: info@integres.ch

12 Canton de Schwyz
KOMIN: Tel. 041 859 07 70

13 Canton de Soleure
frabina: info@frabina.ch

14 Cantons de St-Gall et d'Appenzell-Rhodes Extérieures
HEKS: beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch

15 Canton d'Uri
AOZ – Beratungsstelle Diskriminierung:
Tel. 044 415 66 70

16 Canton du Tessin
CARDIS: cardis@discriminazione.ch

17 Canton de Thurgovie
Fachstelle Integration TG:
Tel. 058 345 67 32

18 Canton de Vaud
BCI: info.integration@vd.ch

19 Canton du Valais
B-ECR: ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch

20 Canton de Zoug
Kantonale Anlaufstelle: integration@zg.ch

21 Canton et ville de Zurich
ZüRAS: info@zueras.ch

Toute la Suisse
CFR: ekr-cfr@gs-edi.admin.ch

* Pour plus d'informations:
network-racism.ch

Prestations des centres de conseil*



Empowerment
Consultation psychosociale,
renforcement des compétences
des victimes



**Renseignements/
informations**



Médiation
entre deux parties en conflit



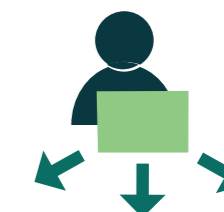
**Conseils
(juridiques)**



Intervention



**Prestations
d'accompagnement**
aide à la rédaction de plaintes,
de réclamations, de prises
de position, de demandes et de
courriers d'intervention



Communication
à l'adresse d'organi-
sations 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

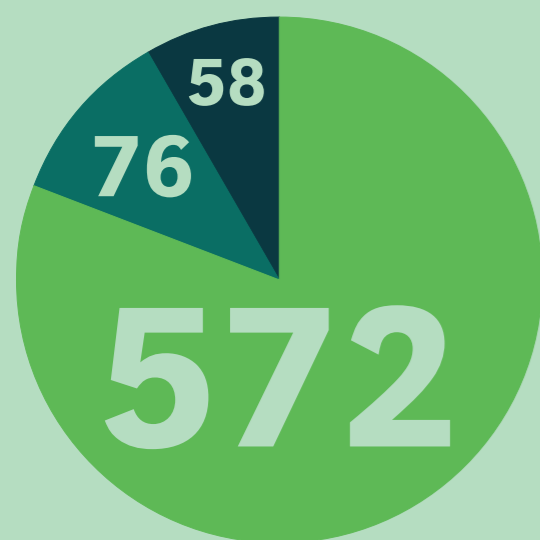
Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme est très précieux pour les cantons et la Confédération. Dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux (PIC), la protection contre la discrimination raciale est considérée comme une base indispensable de la coexistence pacifique entre les 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'évaluation statistique sur mesure, encourage la mise en réseau intercantonale et favorise la protection contre la discrimination. Il aide ainsi les cantons à remplir leur mission dans ce domaine. Par ailleurs, il publie chaque année le présent rapport d'évaluation, qui met en lumière le travail des centres de conseil cantonaux. À noter que les cantons soutiennent financièrement le réseau. Ce financement structurel cantonal est indispensable au bon déroulement du projet.

Rapport sur les incidents racistes en 2020

L'essentiel en bref

En 2020, les membres du réseau ont recensé un total de 706 incidents. La partie principale du présent rapport est consacrée aux 572 cas pour lesquels les centres ont dispensé des conseils à proprement parler et qui, selon leur appréciation, 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: 706, recensés par 23 centres de conseil

- Cas de consultation pour discrimination raciale*: 572
- Cas de consultation ne relevant manifestement pas de la discrimination raciale: 76
- Simple signalement: 58

* Y compris les cas pour lesquels la motivation raciste ne pouvait pas être exclue.

Personnes en recherche de conseil



Sur les 572 incidents de discrimination raciale recensés, 372 ont été signalés par les victimes elles-mêmes.

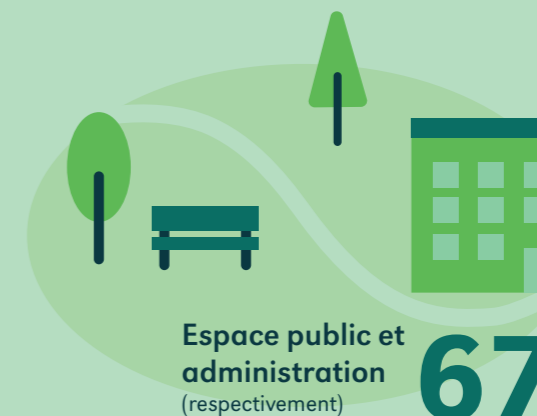
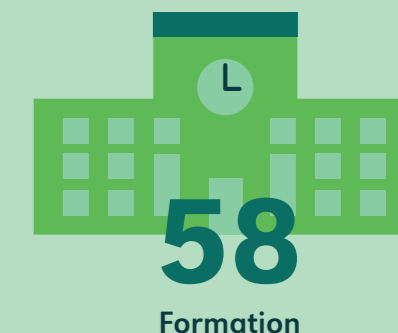
Parmi les victimes venues solliciter des conseils, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes.

Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu

Internet
et police
(respectivement)



95
Lieu de
travail



La plupart des discriminations ont lieu sur le lieu de travail (95 cas) et dans le voisinage/quartier (72 cas).

Les autres catégories fortement touchées sont les suivantes: administration et espace public (67 cas), formation/école/crèche (58 cas), police et Internet (réseaux sociaux, blogs, etc., respectivement 51 cas).

Formes de discrimination

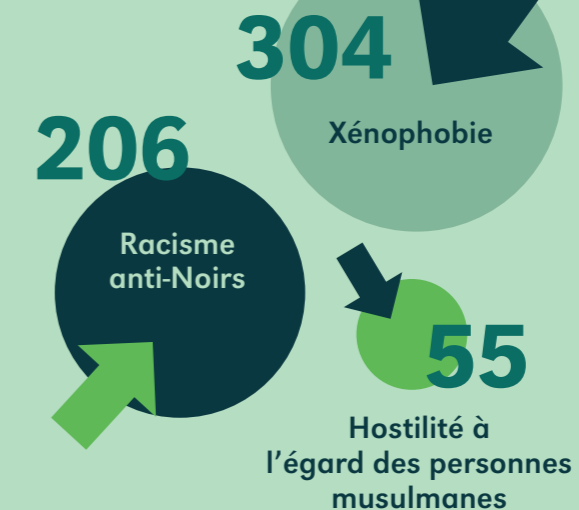
256
Inégalité de
traitement



162
Insultes



Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

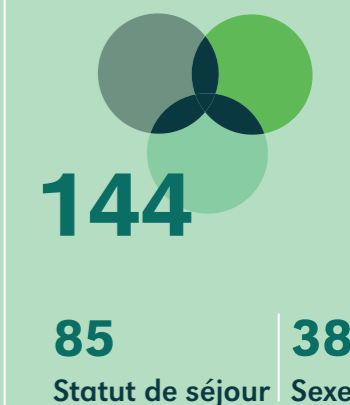


Après la xénophobie en général (304 cas), le racisme anti-Noirs (206 cas) est le motif de discrimination le plus fréquemment signalé.

En troisième position, on trouve l'hostilité à l'égard des personnes musulmanes (55 cas), à égalité avec le racisme anti-Arabs et l'hostilité envers les personnes originaires des Balkans.

En 2020, l'inégalité de traitement est la forme de discrimination la plus fréquemment citée avec 256 cas, suivie par les insultes avec 162 cas.

Discrimination multiple



Dans 144 cas, soit près d'un quart des incidents signalés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci combinait principalement la discrimination en raison du statut de séjour (85 cas) et celle en raison du sexe (38 cas).

Exemple n°1

Inégalité de traitement au travail

Monsieur K. travaille depuis 20 ans comme chef de cuisine dans une entreprise de restauration lorsque celle-ci procède à un licenciement collectif. Monsieur K. ne se voit pas proposer d'autre emploi, son préavis de licenciement n'est pas respecté et on ne lui verse pas de prime de fidélité comme à ses collègues. Monsieur K. se sent trahi et humilié par l'entreprise.

Lors de l'entretien avec le centre de conseil auquel il s'est adressé, il évoque par ailleurs les innombrables remarques, gestes et inégalités de traitement méprisants subis sur son lieu de travail. Avec l'aide du centre de conseil, il écrit un courrier à la direction de son entreprise. Celle-ci organise un entretien, auquel participe aussi le centre de conseil, et propose un deuxième entretien, avec le supérieur direct de Monsieur K. cette fois-ci. La perspective de cette confrontation avec son supérieur embarrasse beaucoup Monsieur K. Le centre de conseil discute avec lui des objectifs et des limites de cet entretien et encourage Monsieur K. à y participer. Lors de l'entretien, la direction et son supérieur direct s'excusent auprès de Monsieur K. pour les expériences racistes et discriminatoires auxquelles il a été confronté et les souffrances occasionnées, ainsi que pour les erreurs commises lors de la procédure de licenciement. Ils lui assurent en outre qu'il aura droit à la prime de fidélité. Lors du débriefing qui s'ensuit avec le centre de conseil, Monsieur K. se déclare heureux d'avoir pu parler de son expérience et la digérer.

Exemple n°2

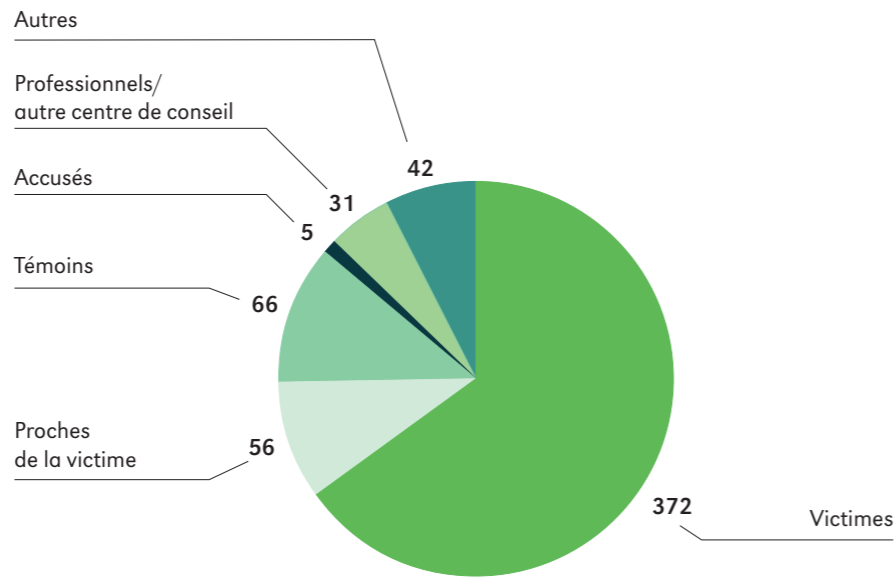
Voisinage: plainte pour harcèlement

Cela fait plusieurs mois que la famille T. est humiliée et diffamée par son voisin qui lui tient des propos racistes et xénophobes. Les enfants aussi sont harcelés et menacés; ils ne se sentent plus en sécurité et souffrent d'angoisses. Le voisin diffuse en outre des vidéos sur YouTube, dans lesquelles il insulte la famille et célèbre son attitude raciste. Cette situation est très pesante pour la famille.

Le centre de conseil l'aide à porter plainte contre le voisin, discute du cas avec la police locale qui appuie la démarche. La procédure est encore en cours. Bien que la police soit intervenue dans ce conflit de voisinage, la famille a fini par déménager en raison du harcèlement constant qu'elle subissait.

Personnes en recherche de conseil

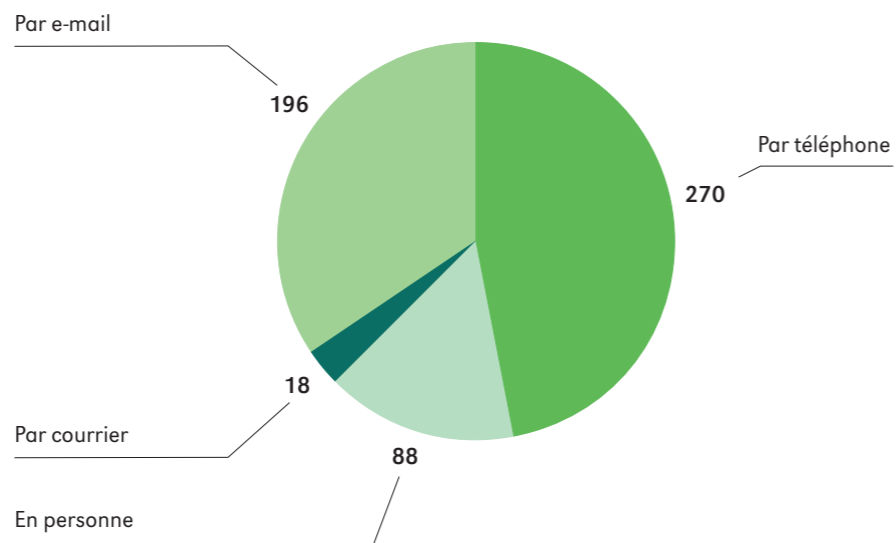
Nombre de cas de consultation: 572



Proches de l'accusé: 0

Prise de contact

Nombre de cas de consultation: 572



Exemple n°3

Contrôle arbitraire dans un magasin de vêtements

Monsieur A. achète un pantalon dans un magasin d'un centre commercial dans lequel il se rend régulièrement. Alors qu'il quitte le magasin, l'employé chargé de la sécurité lui demande de revenir dans le magasin pour un contrôle aléatoire. Il est conduit dans une pièce séparée dans laquelle on le prie de présenter le sac avec ses achats. L'employé ne trouve rien de particulier et Monsieur A. peut justifier ses achats. Il se sent toutefois profondément humilié et ne comprend pas pourquoi il a été soupçonné. Il suppose que c'est en raison de sa couleur de peau.

À sa demande, le centre de conseil contacte la direction du magasin en question et, après plusieurs entretiens téléphoniques, organise une rencontre avec le directeur ainsi que le responsable de la sécurité et son employé. Les trois personnes s'excusent auprès de Monsieur A. et lui confirment qu'ils n'ont pas agi correctement. Ils ne doivent effectuer de contrôle que lorsqu'ils ont effectivement un soupçon, ce qui n'était pas le cas ici. Lors de l'entretien avec le centre de conseil qui s'ensuit, Monsieur A. est toujours agacé et désécurisé, mais trouve que les conseils prodigués ont été très utiles et l'ont aidé. Il était important pour lui d'apporter sa contribution afin que d'autres personnes n'aient pas à vivre la même expérience que lui.

Exemple n°4

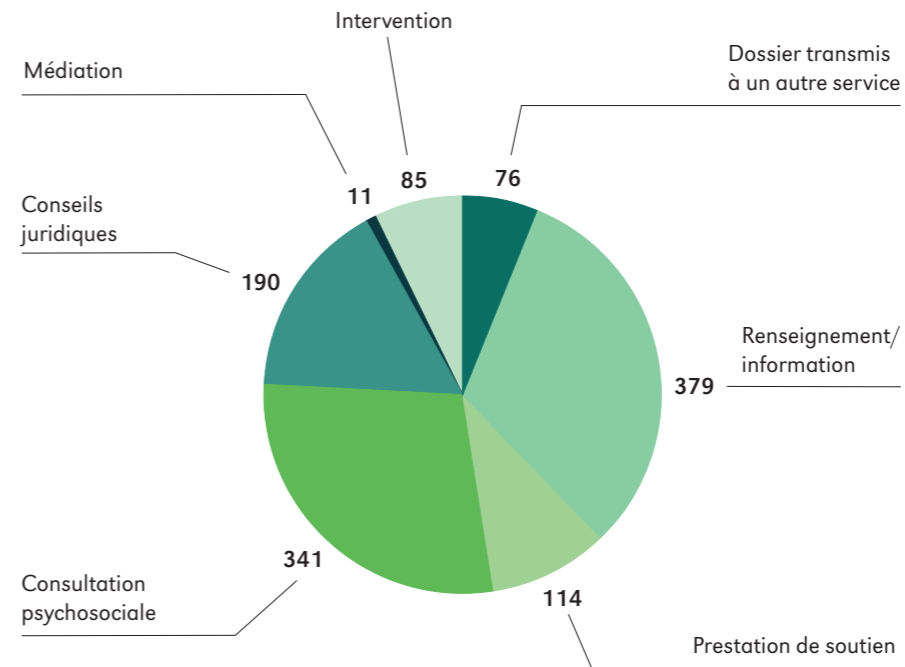
Discrimination dans une procédure d'obtention du permis de conduire

Un service social contacte le centre de conseil pour des problèmes dans l'échange du permis de conduire étranger de réfugiés reconnus. Les autorités suisses demandent en effet des documents officiels qui doivent être établis par les autorités du pays d'origine de ces réfugiés. Or ceux-ci ne peuvent entrer dans l'ambassade de leur pays. Et si les réfugiés obtiennent quand même des documents, ce sont souvent des faux, ce qui implique une amende et une procédure pénale.

Le centre de conseil prend contact avec le service concerné. Lors de l'entretien, il peut présenter les problèmes structurels rencontrés. Le représentant de l'office est d'accord de discuter de ces cas particuliers avec le centre de conseil moyennant l'accord des personnes concernées. Et pour éviter tout malentendu à l'avenir, l'administration décide d'élaborer des recommandations internes avec le soutien du centre de conseil.

Prestations fournies

Nombre de cas de consultation: 572 (plusieurs réponses possibles)



Exemple n°5

Monde du travail: insultes racistes sur un chantier

Monsieur M. travaille pour une entreprise de construction où ses collègues le traitent de «nègre» et l'insultent en employant d'autres termes racistes. Monsieur M. n'obtient pas d'instructions correctes et est exclu par le reste de l'équipe.

Le centre de conseil prend contact avec l'entreprise en question. Celle-ci prend clairement position contre ce type de comportements. Elle s'excuse auprès de Monsieur M. pour ce qui s'est passé et évoque cet incident avec les différents responsables des chantiers. Ceux-ci doivent ensuite expliquer à leurs collaborateurs que les comportements racistes et discriminatoires ne sont pas tolérés dans l'entreprise.

Exemple n°6

Harcèlement de voisinage

Une voisine harcèle une famille de réfugiés depuis l'arrivée de cette dernière dans son nouvel appartement. Elle se montre très méprisante par rapport aux personnes de confession musulmane, se plaint sans cesse auprès de la famille du bruit qu'elle fait, crie sur les enfants dans la cage d'escalier et appelle plusieurs fois la police sans raison. Les autres voisins confirment ce harcèlement constant, lequel pèse tellement sur les enfants qu'ils n'osent plus sortir de la maison. Comme la famille s'entend par ailleurs très bien avec les autres voisins, la régie envoie un courrier de réclamation de la part de tous les voisins à la personne incriminée. Mais cela ne fait qu'aggraver la situation.

Le centre de conseil et la famille contactent alors la régie, laquelle confirme avoir tout le temps des problèmes avec cette personne, qui est propriétaire. Le centre de conseil décide de documenter les incidents et de recueillir les témoignages, et envisage une procédure judiciaire. À la demande de la famille, le centre de conseil écrit en son nom un courrier à la voisine en mentionnant que son comportement relève du droit pénal. La situation s'améliore.

Partie II – Analyse
Description des incidents racistes

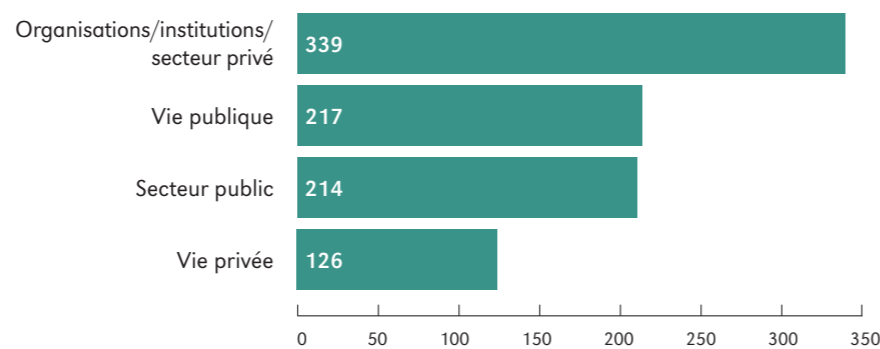
Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu

Parmi les catégories principales, le domaine des organisations, des institutions et du secteur privé reste le plus touché (339 cas), suivi de celui de la vie publique (217 cas). La discrimination dans l'espace public sur la base de perceptions extérieures de l'identité montre que les préjugés vis-à-vis de personnes considérées comme «étrangères» persistent au quotidien. Le secteur public arrive en troisième position des discriminations (214 cas), celui de la vie privée en dernière (126 cas).

Les sous-catégories les plus représentées sont le lieu de travail (95 cas) et le voisinage / quartier (72 cas). Suivent celles de l'espace public et de l'administration (respectivement 67 cas), de la formation/école/crèche (58 cas), de la police et d'Internet (respectivement 51 cas).

Catégories principales

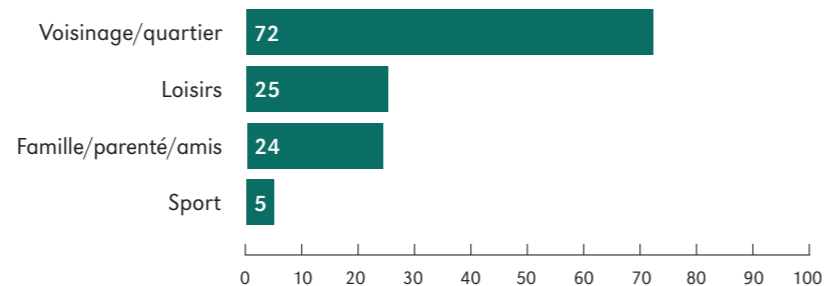
Nombre de cas de consultation: 572 (plusieurs réponses possibles)



Sous-catégories

Nombre de cas de consultation: 572 (plusieurs réponses possibles)

Vie privée



Exemple n°7

Racisme dans le cadre familial

La femme qui s'adresse au centre de conseil explique que son mari lui tient des propos racistes et la qualifie notamment de «nègre». Le couple est en instance de divorce. La femme se fait du souci et souhaite empêcher que son mari continue à faire des réflexions racistes devant leurs enfants alors que ces derniers sont très fiers de leurs racines africaines.

Le centre de conseil lui explique que les propos racistes tenus dans le cadre privé ne tombent pas sous le coup de la norme pénale contre le racisme. Par la suite, c'est le mari qui prend contact avec le centre de conseil et explique son point de vue. Il dit ne pas avoir voulu être raciste et s'être excusé. Le centre de conseil lui explique que même s'il ne voulait pas être raciste, ses propos, eux, l'étaient. La femme remercie le centre de conseil et lui dit que les discussions qu'ils ont eues lui ont donné du courage et de l'espoir.

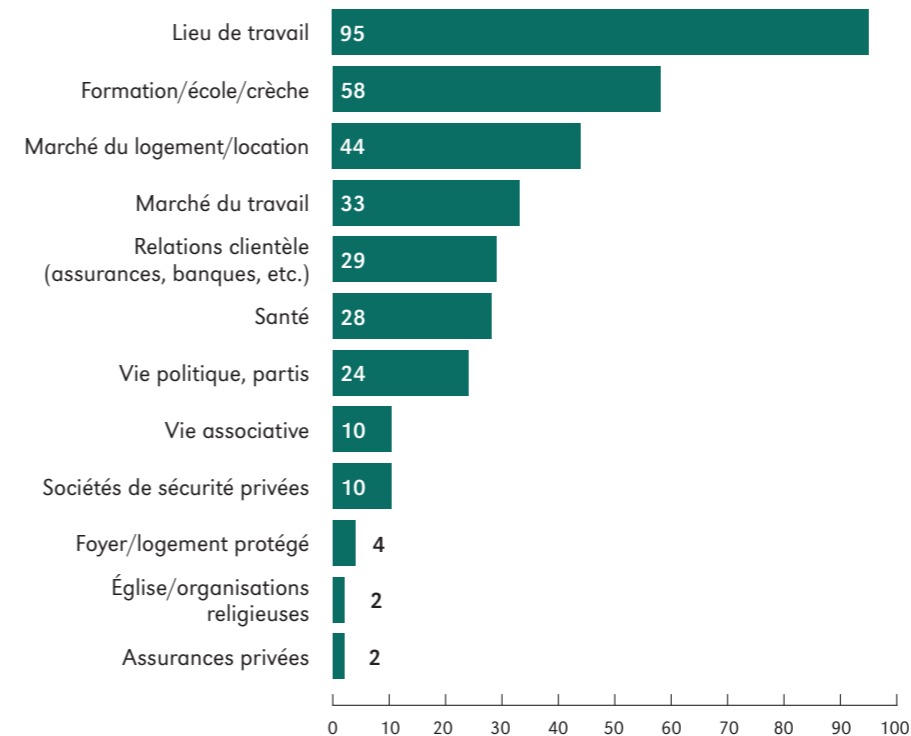
Exemple n°8

Relations à la clientèle: refus d'ouvrir un compte

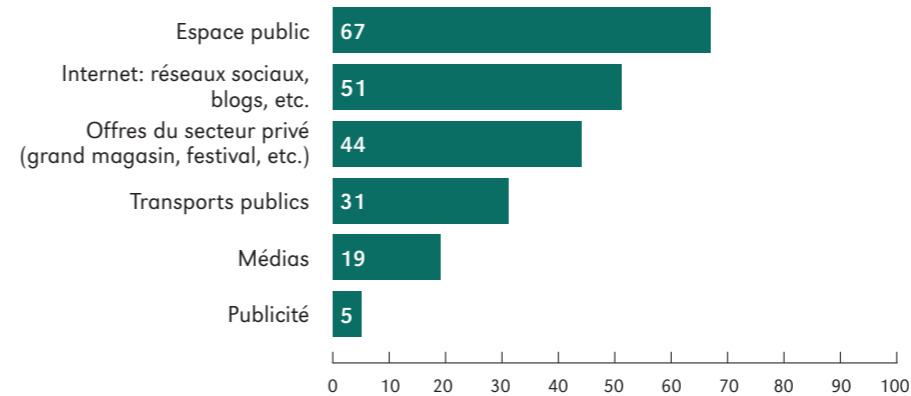
Monsieur U., un Suisse d'origine africaine, souhaite ouvrir un compte dans une banque. Dès son arrivée dans la filiale, Monsieur U. est traité de manière méprisante et discriminatoire. L'employé refuse par ailleurs de lui ouvrir un compte sans motif objectif. Le soir même, Monsieur U. ouvre toutefois sans problème un compte dans cette même banque par le biais du service à la clientèle en ligne.

Le centre de conseil demande au directeur de la filiale de clarifier cet incident avec ses collaborateurs. Le directeur et l'employé incriminé s'excusent ensuite auprès de Monsieur U. pour cet incident, sans toutefois se remettre spécialement en question. Selon eux, les collaborateurs auraient la liberté de décider d'approuver ou non l'ouverture du compte. Si Monsieur U. a trouvé l'intervention du centre très utile, celle-ci n'aura pas déployé d'effets durables en permettant une confrontation du directeur de la filiale et de l'employé concerné avec leur comportement discriminatoire.

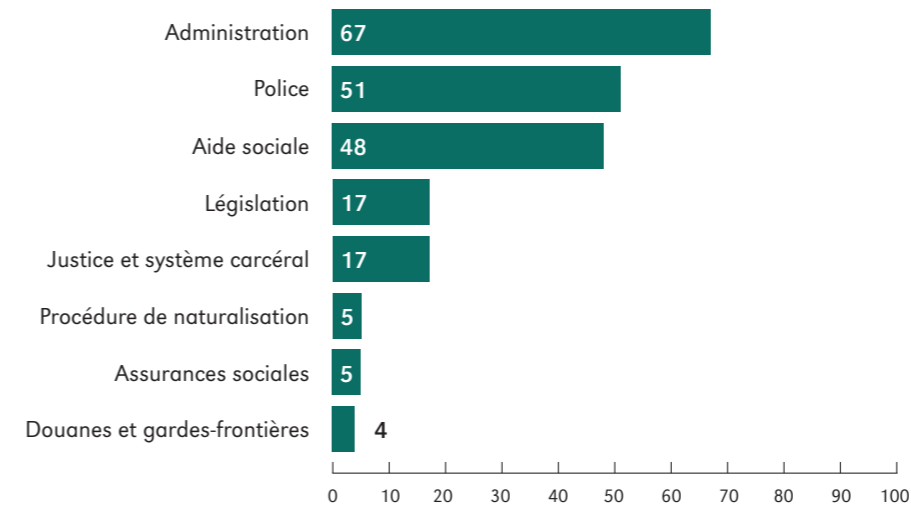
Organisations/institutions/secteur privé



Vie publique



Secteur public



Exemple n°9

Propos racistes d'un enseignant

Une classe aborde le thème de l'esclavage avec son enseignant. Dans ce cadre, celui-ci utilise à plusieurs reprises le mot «nègre», ce que, indignée, la fille de Madame B. raconte ensuite à la maison. Madame B. en parle à l'enseignant, qui ne formule que quelques explications confuses. Le lendemain, l'enseignant prend l'élève à part et lui dit qu'elle ne doit pas être aussi susceptible.

Le centre de conseil discute de l'incident avec Madame B. Quelques jours plus tard, l'enseignant contacte le centre de conseil de son propre chef, car cet incident le travaille. Le centre de conseil propose d'organiser une rencontre avec l'enseignant, la direction de l'école et la famille de l'élève. Cette rencontre s'avère constructive et permet de clarifier la situation. L'enseignant indique également qu'il va contrôler son matériel pédagogique.

Exemple n°10

Problème lors de la location d'un appartement à une famille de réfugiés

Une famille souhaite louer l'appartement qu'elle possède à une famille de réfugiés par l'intermédiaire d'une association. La régie de la copropriété est toutefois opposée à ce projet et mobilise les autres propriétaires dans le but de modifier le règlement de copropriété et d'empêcher ladite location.

Le centre de conseil aide la famille à chercher le dialogue avec l'assemblée et à défendre ses droits. Il écrit un courrier au président de la copropriété et prend contact avec la commune. L'examen de la procédure de modification du règlement montre que celle-ci n'a pas été effectuée dans les règles, ce qui permet finalement à la famille de louer son appartement comme convenu à la famille de réfugiés.

Partie II – Analyse

Description des incidents racistes

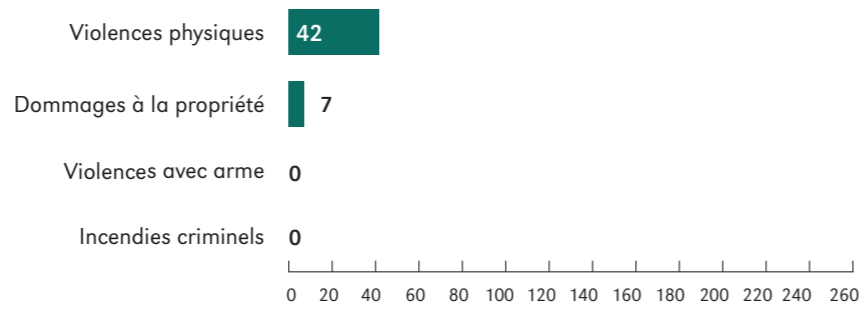
Formes de discrimination

En 2020, la majorité des discriminations relèvent du domaine de la communication (580 cas), avec principalement des insultes (162 cas), d'autres propos ou illustrations dérangeants (141 cas) et des calomnies/accusations mensongères (112 cas). Les situations d'exclusion sont également très fréquentes (519 cas), avec essentiellement des inégalités de traitement (256 cas) et des traitements dénigrants (110 cas). 49 cas d'actes de violence ont par ailleurs été recensés, notamment des violences physiques (42 cas), ainsi que 27 cas de propagande d'extrême droite.

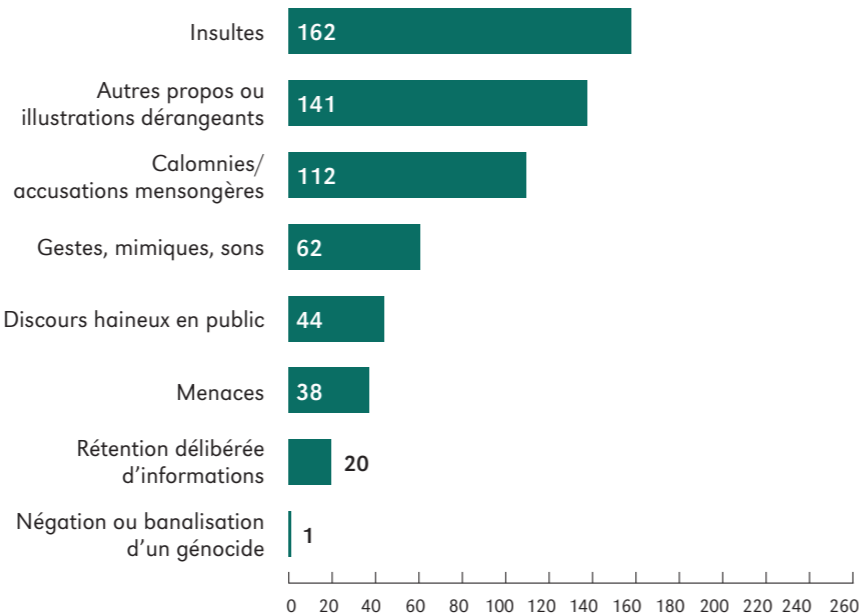
Formes de discrimination

Nombre de cas de consultation: 572 (plusieurs réponses possibles)

Violence



Communication



Exemple n°11

Un foulard africain à l'origine du problème

Une étudiante fait son stage dans une école primaire; celui-ci est obligatoire pour pouvoir trouver un poste de remplaçante. Le premier jour, la directrice prend l'étudiante à part et lui parle de son foulard africain en lui demandant s'il s'agit d'un signe religieux, ceux-ci étant interdits en milieu scolaire. L'étudiante explique à la directrice qu'il s'agit d'une coiffe traditionnelle. Le lendemain, la directrice la convoque dans son bureau et lui reparle avec mépris de son foulard. Elle demande à voir les cheveux de l'étudiante, lui demande si elle a des problèmes capillaires, évoque ses cheveux blonds et lui conseille de se coiffer autrement. Après l'entretien, on demande à l'étudiante d'interrompre son stage sans raisons objectives. L'étudiante écrit un courrier aux autorités scolaires afin de prendre position sur l'incident; celui-ci reste sans réponse. Elle téléphone et apprend alors que son cas a été transmis à l'instance suivante.

Le centre de conseil accompagne l'étudiante à une réunion avec les autorités scolaires. Celles-ci maintiennent leur décision et l'étudiante ne peut plus accomplir de stage pour l'année en cours. Le centre de conseil arrive toutefois à faire en sorte que l'étudiante puisse postuler pour un remplacement sans que l'incident lui porte préjudice.

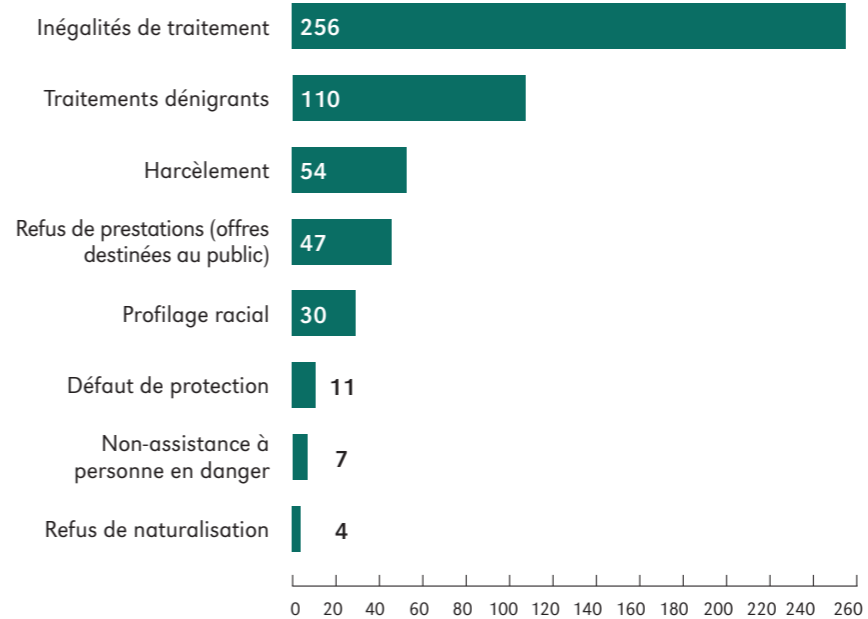
Exemple n°12

Naturalisation refusée

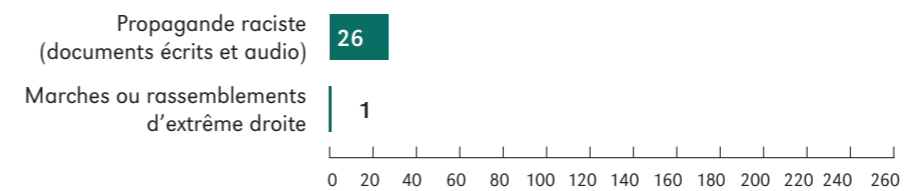
Monsieur X. dépose une demande de naturalisation pour ses enfants et lui. Sa femme n'ayant pas encore les connaissances linguistiques nécessaires malgré sa participation à un cours de langue, elle décide de déposer sa demande plus tard. Lors de l'entretien de naturalisation, le conseil communal présente Monsieur X. comme un étranger non civilisé et non intégré. On lui conseille ensuite de retirer sa demande en arguant que la naturalisation d'un conjoint seulement n'est possible que dans des cas exceptionnels. Monsieur X. se voit également reprocher de manquer à ses obligations, car il devrait aider sa femme à apprendre la langue.

Monsieur X. remplit les conditions de la naturalisation et les raisons avancées par le conseil communal ne sont objectivement pas plausibles. Sa femme et lui sont bien intégrés et sa femme a déjà suivi plusieurs cours de langue. Il maintient donc sa demande. Le centre de conseil lui apporte des conseils juridiques et le renvoie vers un avocat. Un deuxième entretien est organisé.

Exclusion



Propagande d'extrême droite



Exemple n°13

Santé: refus d'être traité par un médecin noir

Un cabinet médical enregistre trois incidents concernant des patients qui refusent d'être traités par le médecin remplaçant en raison de sa couleur de peau. Les patients expriment ce refus de manière méprisante et irrespectueuse. Le directeur de ce cabinet aimerait empêcher ces comportements et s'adresse au centre de conseil.

Celui-ci le conseille et lui explique comment réagir à de telles situations. Avec le soutien du centre de conseil, le directeur affiche à l'entrée du cabinet qu'aucun comportement discriminatoire n'y sera toléré.

Exemple n°14

Hostilité à l'égard des personnes musulmanes: insultes dans la rue et dans les transports publics

Madame E. est insultée à plusieurs reprises par un homme, dans la rue et dans les transports publics, à cause de son foulard. L'homme lui crie de rentrer dans son pays et que les islamistes n'ont rien à faire dans la Suisse chrétienne. Madame E. souhaite porter plainte, ce que la police lui déconseille, car l'homme n'a commis aucun acte répréhensible de type contrainte, blessure corporelle ou menace et qu'il n'est pas connu de ses services. Personne ne parle à Madame E. du délit de discrimination raciale. Le soir même, Madame E. écrit un mail au policier en charge de son dossier afin de demander si elle peut déposer une plainte pour discrimination raciale au titre de l'art. 261^{bis} CP. Ce courriel reste sans réponse. Madame E. est indignée et s'adresse à un centre de conseil.

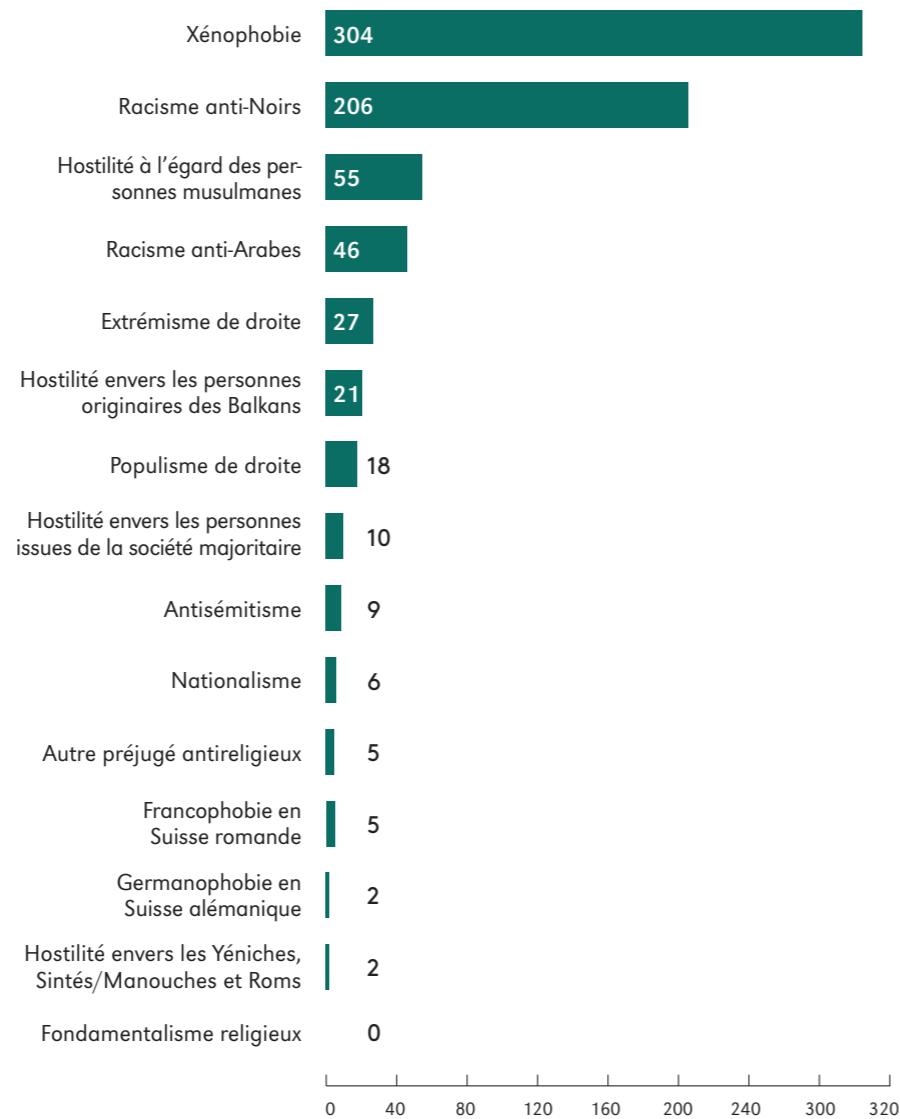
Les propos évoqués tombant sous le coup de la norme pénale contre le racisme, le centre aide Madame E. à déposer sa plainte. Une procédure est ouverte et l'auteur identifié. Il est condamné par le ministère public compétent à une amende et une peine pécuniaire avec sursis pour discrimination raciale répétée.

Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

La xénophobie en général (304 cas) vient en tête, suivie du racisme anti-Noirs (206 cas). Les incidents relatifs au racisme anti-Noirs s'observent le plus souvent sur le lieu de travail (43 cas), à l'école, à la crèche ou sur le lieu de formation (29 cas), dans l'espace public (28 cas), en lien avec la police (21 cas), au niveau des offres du secteur privé (21 cas) et dans le quartier/voisinage (20 cas). Les cas d'hostilité à l'égard des personnes musulmanes restent aussi fréquents (55 cas), de même que ceux de la catégorie parente du racisme anti-Arabes (46 cas), les incidents s'observant le plus souvent dans le quartier/voisinage (22 cas), sur le lieu de travail (19 cas) et dans l'espace public (15 cas).

Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

Nombre de cas de consultation: 572 (plusieurs réponses possibles)



Exemple n°15

Santé: racisme «biologique» dans un cabinet de gynécologie

Un couple binational se rend dans un cabinet de gynécologie afin de contrôler le bon déroulement de la grossesse de la femme. Lors de la consultation, la gynécologue s'exprime de manière rabaissante quant au futur bébé de ce couple mixte. Elle affirme notamment que le mélange des gènes aurait des conséquences médicales sur la grossesse et le bébé. Lors de la consultation suivante, la médecin tient de nouveaux propos racistes et fait notamment part de stéréotypes racistes sur les enfants noirs et asiatiques. Le couple décide de changer de gynécologue et s'adresse à un centre de conseil.

Celui-ci aide Monsieur C. à rédiger un courrier à la société de médecine, qui transmet le cas à la commission de surveillance compétente. Le dossier est toujours en cours.

Exemple n°16

Extrémisme de droite dans un chat

Une spécialiste signale l'existence d'images obscènes, racistes et d'extrême-droite dans un «chat en ligne» de jeunes. Elle a essayé de parler avec l'administrateur du groupe et sa famille, sans succès, et s'adresse donc à un centre de conseil.

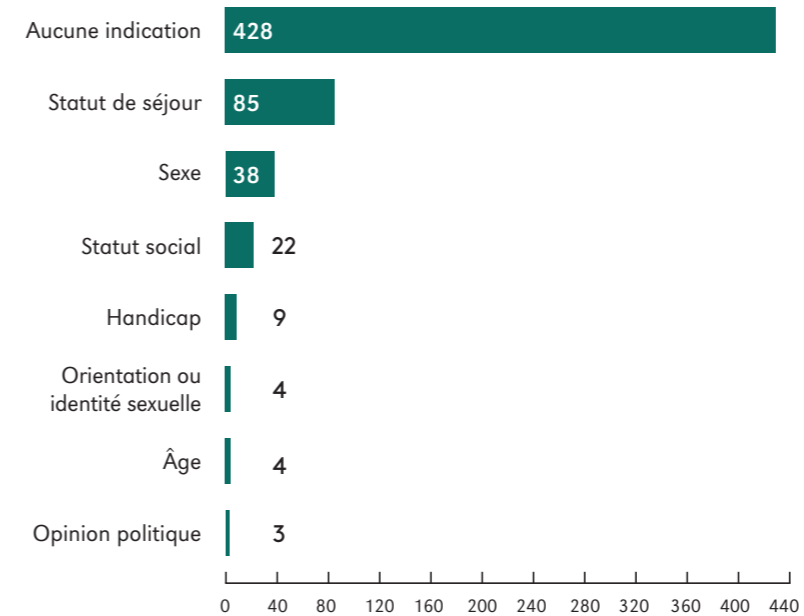
Celui-ci commence par clarifier plusieurs questions avec cette spécialiste. Puis, en accord avec elle, il prend contact avec la mère du jeune incriminé et lui propose un soutien et des mesures concrètes. L'école intervient aussi et s'occupe du dossier. Le «chat en ligne» est supprimé et son administrateur bénéficie d'un soutien psychologique. Le centre de conseil, pour sa part, se met à disposition en cas de besoin ultérieur.

Discrimination multiple

Dans 144 cas, soit près d'un quart des incidents signalés, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci combinait le plus souvent discrimination en raison du statut de séjour (85 cas), du sexe (38 cas) et du statut social (22 cas).

Discrimination multiple

Nombre de cas de consultation: 572 (plusieurs réponses possibles)

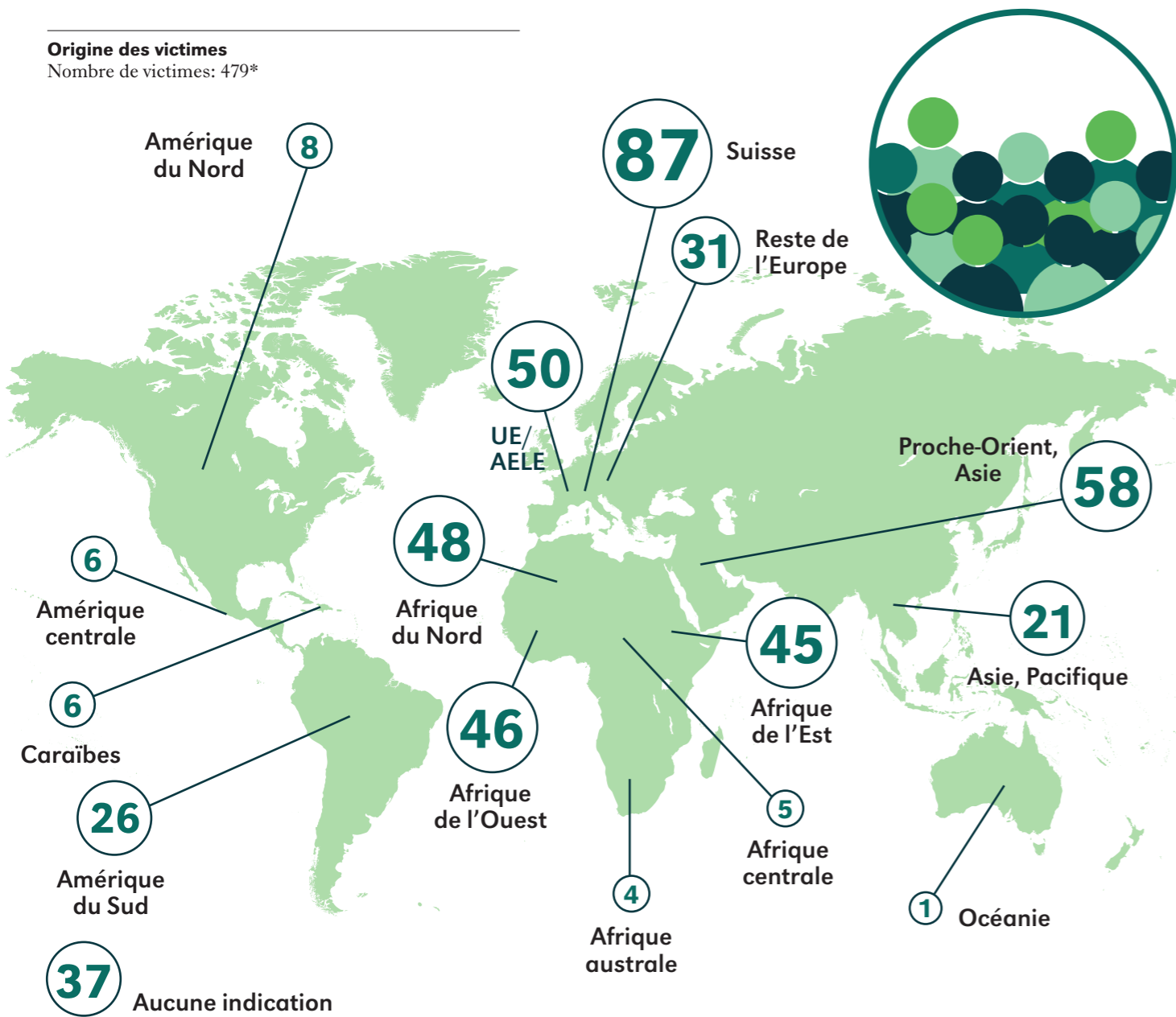


Données concernant les victimes

Origine des victimes

Les personnes d'origine européenne constituent le plus grand groupe de personnes victimes de discrimination (168 cas), ce qui n'est guère surprenant, puisque la grande majorité de la population étrangère résidant en Suisse vient d'un pays européen (Italie, Allemagne, Portugal, France, Espagne), ainsi que du Kosovo, de Turquie ou de Serbie. En 2020, les centres ont aussi conseillé un grand nombre de personnes d'origine suisse, discriminées car perçues comme «étrangères» (87 cas). Les personnes d'origine africaine constituent le deuxième plus grand groupe de victimes de discrimination (148 cas), suivies de celles originaires du Proche-Orient et d'Asie centrale (58 cas). Un assez grand nombre de personnes d'origine érythréenne (25 cas) et syrienne (20 cas) ont par ailleurs été victimes de discrimination raciale et se sont adressées aux centres de conseil.

Origine des victimes
Nombre de victimes: 479*

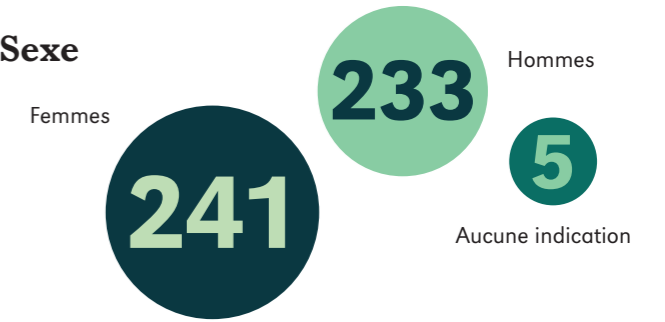


* Le nombre de victimes ne coïncide pas avec le nombre de personnes ayant sollicité des conseils.

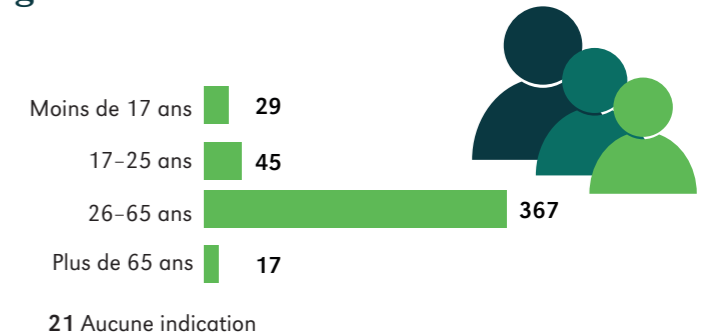
Nationalité



Sexe



Âge des victimes



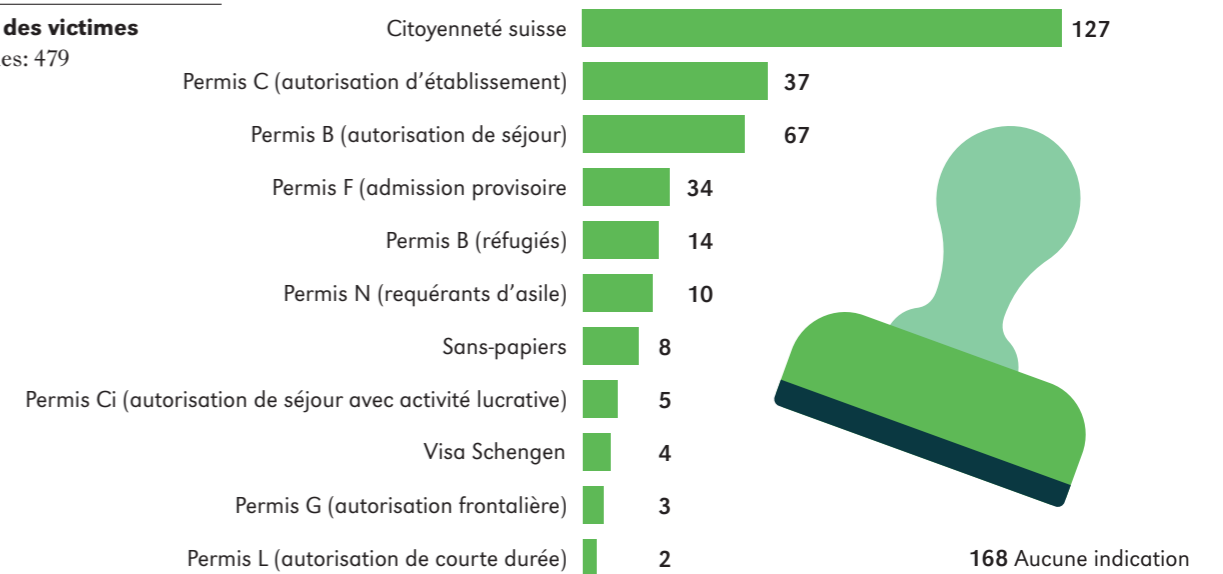
En 2020, les personnes ayant le plus souvent sollicité des conseils sont des femmes de 25 à 65 ans.

Statut de séjour des victimes

Ce n'est souvent pas sur la nationalité ou le statut de séjour en Suisse, mais bien sur l'origine étrangère – ou supposée telle – que se fonde la discrimination. Ainsi, il est significatif que des Suisses soient eux aussi victimes d'actes discriminatoires, les auteurs supposant qu'ils ont une autre nationalité. En ce qui concerne l'admission provisoire, on peut se demander dans quelle mesure ce statut n'est pas déjà en soi une discrimination structurelle, surtout après quelques années de séjour en Suisse, car les personnes qui en sont titulaires ne trouvent qu'avec peine un logement et un travail, en raison de la précarité de ce statut.

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

Statut de séjour des victimes
Nombre de victimes: 479



Exemple n°17

Commentaires haineux sur Internet

Monsieur J. évoque les propos dégradants et insultants à l’égard des Asiatiques qui sont publiés dans les commentaires d’un article sur le COVID-19 publié en ligne.

Le centre de conseil auquel il s’est adressé évoque la situation juridique avec lui. Selon lui, plusieurs commentaires tombent sous le coup du droit pénal. La rédaction est priée de supprimer les commentaires. Comme elle ne le fait pas, le centre de conseil explique la procédure à Monsieur J. et l’encourage à porter plainte contre les auteurs des commentaires.

Exemple n°18

Comportement discriminatoire en cours de langue

Lors d’un cours d’allemand, l’enseignante auxiliaire s’adresse explicitement à deux dames italiennes pour évoquer les mesures d’hygiène contre le COVID-19 et leur demande de se laver soigneusement les mains. Elle affirme qu’il est bien connu que les Italiens se lavent mal les mains et que c’est la raison pour laquelle ils ont autant de cas de coronavirus.

Le centre de conseil auquel se sont adressées les deux dames prend contact avec la directrice du cours, laquelle exige de l’enseignante qu’elle s’excuse auprès des élèves concernées. Comme ce n’est pas la première fois qu’elle fait parler d’elle, elle est licenciée. La directrice du cours s’excuse elle aussi au nom de l’institution.

Analyse de Dr. Nora Refaeil, spécialiste des droits humains

Deux faits majeurs ont marqué l’année 2020, plaçant sur le devant de la scène les thématiques du racisme et de la discrimination pour l’ensemble de la société: la pandémie de COVID-19 et la gestion de ses conséquences d’une part, les effets du mouvement Black Lives Matter (BLM) d’autre part. Ces deux événements ont par ailleurs coïncidé en Suisse avec l’anniversaire de l’initiative Schwarzenbach.

Pandémie

La pandémie de COVID-19 constitue depuis le début 2020 un défi de taille pour la société. La pandémie en tant que telle et sa gestion ont en particulier révélé un certain nombre d’inégalités sociales. Les inégalités de traitement structurelles liées au contexte épidémique dont sont l’objet les personnes d’origine étrangère dans les domaines de la formation, de la santé et du travail, ainsi que leurs conséquences à long terme – lesquelles sont impossibles à évaluer – sont particulièrement préoccupantes.

La pandémie a par ailleurs été le prétexte à une suspicion générale vis-à-vis de certaines personnes en raison de leur origine ou de leur statut. De nombreux actes racistes, discriminations et discours de haine envers certaines nationalités ont été observés. Les personnes d’origine asiatique ont ainsi souvent été stigmatisées comme étant responsables de la situation épidémique mondiale. On a par ailleurs relevé une augmentation de théories complotistes inspirées par l’antisémitisme et des relativisations de l’Holocauste.

Black Lives Matter (BLM)

Le mouvement BLM qui a déclenché une vague nationale de protestation contre les violences policières et le racisme systématique aux États-Unis après la mort de George Floyd a essaimé à travers le monde, y compris en Suisse. La question du lien entre les événements aux États-Unis et la situation en Suisse a alors surgi. Des activistes ont manifesté dans tout le pays, attirant l’attention sur les discriminations faites aux Noirs et aux *People of Color*¹, réclamant que l’on identifie et lutte contre cette forme de racisme au niveau individuel, mais aussi structurel et institutionnel. Concrètement, des spécialistes, des activistes, des artistes et des scientifiques demandent que la Suisse se penche sur son rôle dans l’histoire coloniale européenne, qui est aujourd’hui encore à la base d’images stéréotypées dans l’esprit des gens, mais aussi véhiculées par certains produits, livres (manuels, livres pour enfants), représentations, bâtiments, monuments, etc. C’est dans le sillage de ces revendications que la Migros a retiré des rayons de ses filiales zurichoises le Mohrenkopf produit par la société Dubler et qu’une clique du Carnaval de Bâle a changé de nom. De nombreuses institutions se penchent aujourd’hui sur ces représentations et sur l’histoire coloniale, par exemple dans le matériel scolaire. Le mouvement BLM a été comme un signal d’alarme pour la Suisse où le racisme anti-Noirs a tendance à être minimisé.

Le profilage racial a lui aussi été d’actualité en 2020. Le Tribunal administratif du canton de Zurich a récemment jugé que le contrôle de Mohamed Wa Baile² était illégal et estimé que le simple fait d’avoir «détourné le regard» au passage de policiers à la gare centrale de Zurich n’était pas un comportement justifiant un contrôle. Les juges n’ont cependant pas précisé s’il s’agissait d’une discrimination fondée sur la couleur de la peau.

¹ *People of Color* est le qualificatif que se donnent les personnes victimes de racisme. Il vise à regrouper les divers groupes de personnes confrontées à différentes formes de racisme afin de fédérer les énergies et lutter plus efficacement contre la discrimination raciale (voir www.verein-diversum.ch > woerterbuch).

² www.humanrights.ch > droits humains > accès à la justice > Délit de faciès: Le Tribunal fédéral confirme le jugement de Wa Baile

Mohamed Wa Baile a porté le cas devant la Cour européenne des droits de l’homme à Strasbourg. Le profilage racial est une problématique à laquelle le Réseau de centres de conseil a souvent été confronté ces dernières années.

Initiative Schwarzenbach

L’année 2020 a aussi marqué le 50e anniversaire de l’initiative Schwarzenbach contre la surpopulation étrangère. Porté par James Schwarzenbach en 1970, le texte demandait que la part des étrangers soit limitée dans chaque canton à 10 % de la population résidente. Les courants xénophobes et les représentations racistes de «l’autre» fondées sur l’origine et des caractéristiques extérieures telles que la couleur de la peau ou des cheveux n’ont malheureusement pas disparu. Aujourd’hui encore, les personnes au bénéfice d’un titre de séjour et les personnes ayant une ascendance étrangère (réelle ou supposée) font l’objet de nombreuses discriminations. Bien que la Suisse soit l’un des principaux pays d’immigration au monde, la migration continue d’être vue comme une exception. Cela explique que des personnes qui vivent et travaillent en Suisse depuis des décennies soient considérées ou traitées comme n’appartenant pas pleinement à la société helvétique, ce qui réduit leurs chances d’égalité de traitement en matière de formation, d’emploi et d’accès au droit. Selon le rapport de la Commission européenne contre le racisme et l’intolérance (ECRI) publié en mars 2020, la xénophobie est la forme de discrimination la plus fréquente en Suisse. L’ECRI fait par ailleurs état d’une forte augmentation du discours anti-Musulmans et d’une intolérance croissance vis-à-vis des Roms, des Yéniches et des Sintés/Manouches, tant dans le discours politique que sur Internet.

Perspectives

L’année 2020 a non seulement mis en lumière toute l’actualité de l’exclusion, du racisme, de la discrimination, de la participation, de la représentation et du changement institutionnel, mais aussi la nécessité, pour la société et les institutions, de se confronter à ces thématiques.

Dans la sphère privée, les discriminations sont le plus souvent observées sur le lieu de travail et le lieu de vie. Cela doit nous amener à nous interroger sur les moyens de renforcer la protection contre la discrimination pour lutter plus efficacement contre les inégalités de traitement.

Le mouvement BLM a ravivé la revendication de longue date d’une analyse critique du rôle joué par la Suisse dans l’histoire coloniale. Cette analyse doit reposer sur une approche scientifique. La problématique du profilage racial mérite par ailleurs d’être considérée sérieusement. La mise en place d’un service indépendant de réclamation et d’un système de consignation des contrôles, ainsi que l’élaboration d’offres de formation pour les membres des forces de l’ordre restent pertinentes.

Les pratiques dans les secteurs de l’éducation et de la formation doivent elles aussi faire l’objet d’un examen approfondi. Comment les personnes ayant un background migratoire et les personnes de couleur sont-elles représentées dans les manuels scolaires et les supports didactiques? Comment les enseignants et les élèves réagissent-ils face à l’enfermement dans des préjugés et des stéréotypes vis-à-vis de «l’autre»? Comment lever les obstacles afin que tous les enfants aient les mêmes chances de réussite à l’école? La prévention du racisme passe par une analyse approfondie de la discrimination structurelle par les institutions scolaires et celle des manuels et supports didactiques, ainsi que par la formation du corps enseignant à l’éducation non raciste et non discriminatoire. Des mesures doivent également être mises en œuvre pour lutter contre la propagation de messages de haine via les réseaux sociaux, une problématique qui dépasse le cercle de l’école. Début 2021, la crise du coronavirus marque toujours notre quotidien. Il est donc essentiel de continuer d’observer et d’analyser de façon critique les conséquences de la pandémie et les discriminations qui peuvent potentiellement en découler.

Avocate, médiatrice et formatrice, Dr. Nora Refaeil est maître de conférences à la Faculté de droit de l’Université de Bâle et vice-présidente de la Commission fédérale contre le racisme (CFR).

Exemple n°19

Un contrôle policier discutable

Monsieur R. est sur le quai et attend sa femme. Pour lui expliquer où il se trouve, il prend le quai en photo. Lorsque le couple monte dans le train, deux policiers le contrôlent. Monsieur R. leur présente son billet et sa carte d’identité. Lorsque sa femme demande la raison du contrôle, les policiers lui expliquent que leur attention a été attirée par le fait qu’il ait pris des photos de l’endroit. Le couple est convaincu qu’il n’aurait pas été contrôlé s’il avait été de type européen.

Il adresse une plainte à la police et contacte un centre de conseil. Monsieur R. souhaite revoir les policiers pour leur expliquer en quoi leur comportement n’est pas correct et blessant. Le centre de conseil prend contact avec la police. Seul le représentant en charge de la plainte est d’accord pour un entretien et invite le couple à venir dans les locaux de la police avec la personne du centre de conseil; il s’agit de mieux comprendre pourquoi la police agit ainsi. Monsieur R. aurait espéré pouvoir rencontrer les policiers concernés afin de pouvoir clore et digérer l’incident.

Exemple n°20

Message vocal à caractère raciste

Monsieur T. reçoit un message vocal xénophobe dans lequel l’auteur parle d’une Suisse avec peu d’étrangers et attaque les personnes originaires des Balkans; l’auteur tient également des propos dégradants sur les Noirs et les personnes d’origine indienne.

Le centre de conseil analyse le message sous l’angle pénal et arrive à la conclusion qu’il est possible de poursuivre l’auteur pour infraction à l’art. 261^{bis} CP. Le centre de conseil recommande à Monsieur T. de porter plainte et lui offre son soutien.

Exemple n°21

Attaque antisémite lors d’une conférence par Zoom

Lors de la table ronde en ligne d’un parti politique, des participants au visage masqué diffusent des propos et des caricatures antisémites. L’attaque est telle que les organisateurs se voient dans l’obligation d’interrompre la table ronde. Ils s’adressent ensuite à un centre de conseil pour lui demander son soutien.

Celui-ci clarifie la procédure juridique avec eux et conclut que les contenus diffusés enfreignent la norme pénale contre le racisme. Il leur conseille de porter plainte au nom du parti et pas à titre privé, et les renvoie vers le ministère public cantonal compétent.

Connaître ses droits

La Suisse s’est dotée de différents instruments de lutte contre le racisme. La «norme pénale antiraciste» (article 261^{bis} du code pénal) est l’un d’entre eux. Entrée en vigueur en 1995, elle a été modifiée le 1er juillet 2020 suite à une votation populaire. Désormais, les discriminations fondées sur l’orientation sexuelle sont elles aussi passibles de sanctions.

L’article 261^{bis} CP punit quiconque qui, en raison de l’appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de l’orientation sexuelle d’un personne ou d’un groupe de personnes (1) incite publiquement à la haine ou à la discrimination envers cette personne ou ce groupe de personnes, (2) propage une idéologie visant à rabaisser ou à dénigrer de façon systématique cette personne ou ce groupe de personnes, (3) organise ou encourage des actions de propagande ou y prend part, (4) abaisse ou discrimine d’une façon qui porte atteinte à la dignité humaine de cette personne ou de ce groupe de personnes ou qui minimise grossièrement ou cherche à justifier un génocide ou d’autres crimes contre l’humanité ou (5) refuse à cette personne ou ce groupe de personnes une prestation destinée à l’usage public.

L’article 261^{bis} CP punit uniquement les propos ou les actes racistes qui sont proférés ou commis publiquement. Les propos et les actes proférés/commis dans la sphère privée ne sont pas concernés. La limite entre la sphère publique et la sphère privée est déterminée non seulement en fonction du nombre de personnes présentes, mais aussi des relations entre les personnes (notamment le degré de connaissance). Les propos ou les actes incriminés doivent par ailleurs avoir une certaine intensité. L’article 261^{bis} CP protège en premier lieu la dignité humaine. Ses détracteurs le considèrent comme une entrave à la liberté d’expression, allant jusqu’à le qualifier de «loi muselière». C’est faire fi du fait que la liberté d’expression des uns s’arrête où commence la dignité humaine des autres. À noter par ailleurs que ce n’est pas parce qu’un propos ou un acte n’est pas punissable qu’il n’est pas raciste: même si un propos ou un acte ne constitue pas une infraction à la norme pénale antiraciste, il peut très bien être motivé par des considérations racistes ou être perçu comme raciste.

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

En 2020, les centres de conseil ont recensé 58 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 trois de ces incidents (exemples 22, 23 et 24), afin de donner une idée plus complète du panorama du racisme.

Exemple n°22

Un participant néonazi lors d’une manifestation

On signale à un centre de conseil la participation d’une personne connue pour son appartenance aux milieux d’extrême-droite à une manifestation contre les mesures de lutte contre le COVID-19. Active sur la scène néonazie, ladite personne serait membre du parti des Suisses nationalistes (PNOS) et cofondatrice du bureau suisse du mouvement Pegida. D’autres signalements montrent qu’on trouve régulièrement, lors des manifestations d’opposants aux mesures de lutte contre le COVID-19, des individus qui y affichent leur position d’extrême-droite.

Exemple n°23

Un terme raciste dans un livre audio de Guignol

Madame F. emprunte d’anciens livres audio de Guignol à la bibliothèque pour enfants. Dans l’un d’eux, on utilise le mot «nègre». La dame le signale oralement à l’un des employés de la bibliothèque et demande que le livre audio en question soit retiré des rayons par le biais d’un courrier argumenté. Grâce à son intervention, le livre est effectivement retiré de l’offre de la bibliothèque. Madame F. signale également l’incident à un centre de conseil.

Exemple n°24

Médias: un reportage qui renforce les stéréotypes à l’égard des Roms

Une chaîne de télévision locale évoque les mendiants roumains appartenant à l’ethnie rom dans un reportage consacré à l’interdiction de la mendicité. L’auteur du signalement est indigné par ce reportage sans nuances qui diffuse des stéréotypes sur la communauté rom, contribuant ainsi à les renforcer. Les propos tenus sont sortis de leur contexte et leurs auteurs présentés sous un jour défavorable. La personne a écrit un courrier de réclamation à la chaîne en question et souhaite simplement exposer ce cas au centre de conseil afin de l’y rendre attentif.

Glossaire

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

Antisémitisme

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

Discrimination multiple

Il y a discrimination multiple lorsqu'une personne fait l'objet de discriminations en raison de plusieurs caractéristiques faisant ou étant perçues comme faisant partie de son identité (caractéristique physiologique, appartenance religieuse, sexe, statut économique et social, handicap, etc.). Dans les formes intersectionnelles de discrimination, plusieurs motivations interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination. Un acte raciste envers une femme peut ainsi s'exprimer de façon sexiste. Inversement, une discrimination sexiste peut avoir un fondement raciste.

Discrimination raciale

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

Extrémisme de droite

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

Fondamentalisme religieux

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

Hostilité à l'égard des personnes musulmanes

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

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

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

Nationalisme

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

Populisme de droite

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

Profilage racial

Le profilage racial (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 ou les gardes-frontières, de procéder à des contrôles d'identité ou de véhicule sur la base de caractéristiques propres au groupe de personnes concernées, comme la couleur de peau, la langue, la religion ou l'origine ethnique.

Racisme anti-Noirs

Le racisme anti-Noirs, ou racisme à l'égard des personnes noires, se rapporte spécifiquement à la couleur de peau ou à la physiologie. Il se caractérise par le fait de tirer des conclusions sur l'essence d'une personne (génotype) à partir de son apparence physique (phénotype), en lui

attribuant des comportements ou des traits de caractère négatifs. Le racisme anti-Noirs puise ses origines dans l'idéologie raciste des XVIIe et XVIIIe siècles, qui a servi à justifier le colonialisme et l'esclavage.

Racisme

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

Xénophobie

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

Liste des centres affiliés au Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2020

- Commission fédérale contre le racisme (CFR), Confédération
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA, Service d'intégration pour le canton d'Argovie), AG
- Berner Rechtsberatungsstelle (RBS, Centre bernois de conseil juridique), BE
- Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon, Unis contre le racisme et la violence), BE
- Stopp Rassismus Nordwestschweiz (Stop Racisme Suisse du Nord-Ouest), BS, BL, SO
- se respecter, Service de consultation et de prévention du racisme dans le canton de Fribourg, FR
- Centre d'écoute contre le racisme (C-ECR), GE
- Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme (BI), JU
- Fachstelle für die Beratung und Integration von Ausländerinnen und Ausländern (FABIA, Centre pour le conseil et l'intégration des étrangers), LU
- Service de la cohésion multiculturelle (COSM), NE
- Gesundheitsförderung und Integration Nidwalden (GFI, division Promotion de la santé et intégration, canton de Nidwald), NW
- EPER, Bureau de consultation contre le racisme et la discrimination, SG
- frabina – Anlaufstelle gegen Rassismus und Diskriminierung im Kanton Solothurn (Bureau cantonal pour les questions de racisme et de discrimination du canton de Soleure), SO
- Kompetenzzentrum für Integration (KOMIN, Centre de compétences Intégration), SZ
- Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen (Integres, Service d'intégration pour la région de Schaffhouse), SH
- Fachstelle Integration Kanton Thurgau (Service d'intégration du canton de Thurgovie), TG
- CARDIS – Centro Ascolto Razzismo e Discriminazione (Centre de conseil sur les questions de racisme et de discrimination), TI
- Beratungsstelle Diskriminierung des Kantons Uri (Centre de conseil sur les questions de discrimination du canton d'Uri), UR
- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), VD
- Bureau lausannois pour l'intégration des immigrants (BLI), VD
- Bureau d'écoute contre le racisme (B-ECR), VS
- Kantonale Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen Kanton Zug (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 en Suisse.



Impressum

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

Rédaction Gina Vega (humanrights.ch)
Relecture Simon Hitzig et Marianne Aeberhard (humanrights.ch) /
Giulia Reimann (CFR)

Graphisme et
mise en page
Traduction

Impression

Berne, avril 2021

Völlm + Walthert, Zurich

Service linguistique SG-DFI et
Aude Thalmann (français)
Sandra Verzasconi Catalano (italien)
Valmedia AG

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

 **humanrights.ch**

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



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

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