

Rapport des consultations 2017



^{se} **respecter**

**Service de consultation et de prévention
du racisme dans le canton de Fribourg**

Situations de discrimination raciale signalées à « se respecter » en 2017

Ce bref rapport donne un aperçu des cas de discrimination raciale rapportés à « se respecter » - service de consultation et prévention du racisme du canton de Fribourg pendant l'année 2017. Les chiffres ne sont que des indicateurs imparfaits de la réalité des expériences vécues par les personnes exposées au racisme. Ces chiffres n'ont pas une fonction statistique mais montrent plutôt le profil des personnes qui s'adressent au service de consultation et le type d'expérience auxquelles elles ont été confrontées. La plupart des victimes renonce généralement à demander de l'aide.

Durant l'année 2017, 35 personnes ont bénéficié d'une consultation juridique auprès de « se respecter » et 28 personnes (5 par la boîte aux lettres virtuelle et 23 par la boîte aux lettres physique) ont témoigné une situation de discrimination auprès de notre service.

La boîte à témoignage (grâce à la collaboration de diverses associations, notamment Passerelles) a commencé à voyager au travers la ville de Fribourg pour permettre aux citoyens de raconter leurs expériences et connaître nos services.

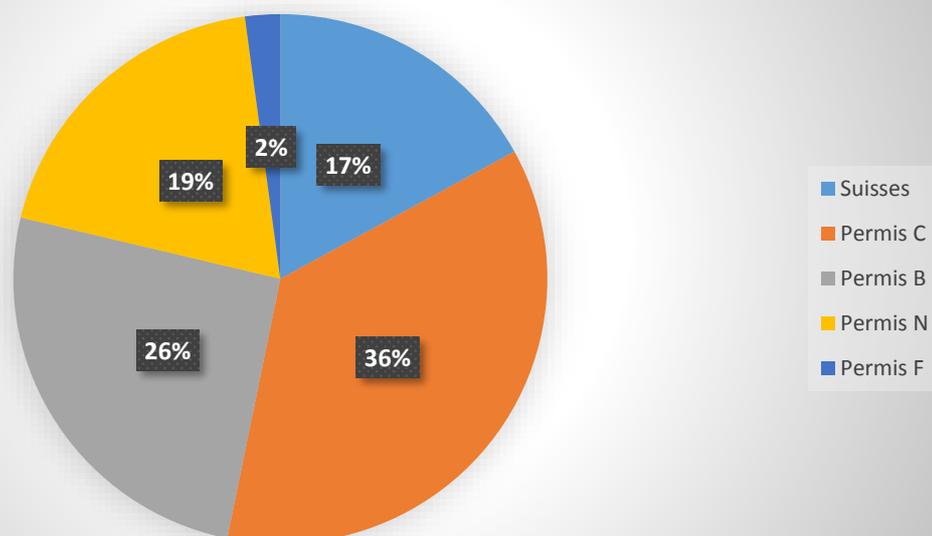
J'ai été insulté de sale nègre parce que je venais de suivre des cours en auditeur libre en possédant un permis N.

En tant que chef d'une structure, j'ai toujours été choqué des attitudes des demandeurs de stage. Au téléphone les stagiaires semblent être d'accord de venir passer leur stage. Pourtant, à leur entretien, lorsqu'ils voient que leur chef est noir, ils déclinent ou désistent du poste.

Parfois, j'entends « Oh scheiss Yougo » ou « ça c'est typique des yougos ».
Signé : Une jeune-fille albanaise

Après être salarié d'une structure associative, un membre de cette structure de nationalité suisse me demanda si ce n'était pas mieux pour moi, qui suis africain, d'aller travailler à Micarna. Il convoyait mon poste et voulait que j'aille travailler dans une structure dont les postes sont souvent réservés aux étrangers.

Usagers confrontés à une discrimination



Nous constatons que les personnes qui s'adressent à « se respecter » sont des habitant-e-s du canton de Fribourg de nationalité étrangère bénéficiant des titres de séjour leur octroyant une certaine stabilité (permis B et C). Il est également intéressant de souligner qu'une part non négligeable est de nationalité suisse. En outre, le service se trouve au sein de

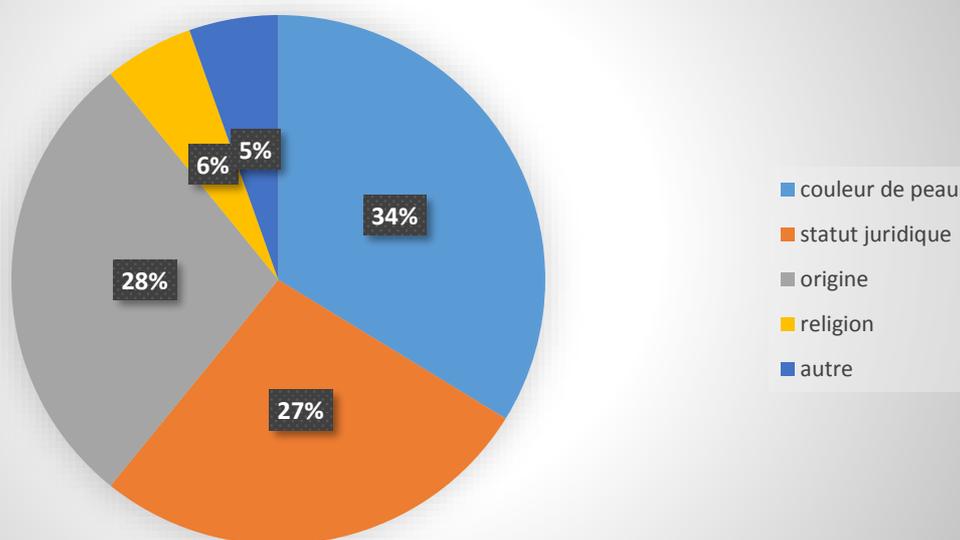
Caritas Suisse. Cela donne un accès privilégié aux personnes réfugiées ou requérantes d'asile. Tant les femmes que les hommes viennent chercher de l'information et des conseils auprès du service. Les personnes cherchent régulièrement des conseils juridiques mais parfois simplement un lieu d'écoute et un espace où leur expérience est validée.

Une assistante sociale accompagne son jeune client réfugié à un service étatique cantonal. Durant tout l'entretien, le collaborateur utilise le tutoiement, des grossièretés et d'autres gestes humiliants à l'égard du réfugié. D'autres réfugiés se plaignent de ce manque de respect dû à la précarité de leur statut social et juridique.

Un jeune-homme suisse, de couleur de peau noire, souhaite recevoir une orientation pour trouver une place d'apprentissage. Après de multiples refus, il se demande s'il ne devrait pas simplement enlever la photo de son CV.

Un-e enseignant-e est confronté-e à des propos antisémites de la part d'un élève d'origine macédonienne. La maman de l'enfant minimise les propos car elle raconte que dans leur pays ces propos sont pris avec beaucoup d'humour. L'enseignant-e ne sait pas comment réagir.

Motifs de discrimination



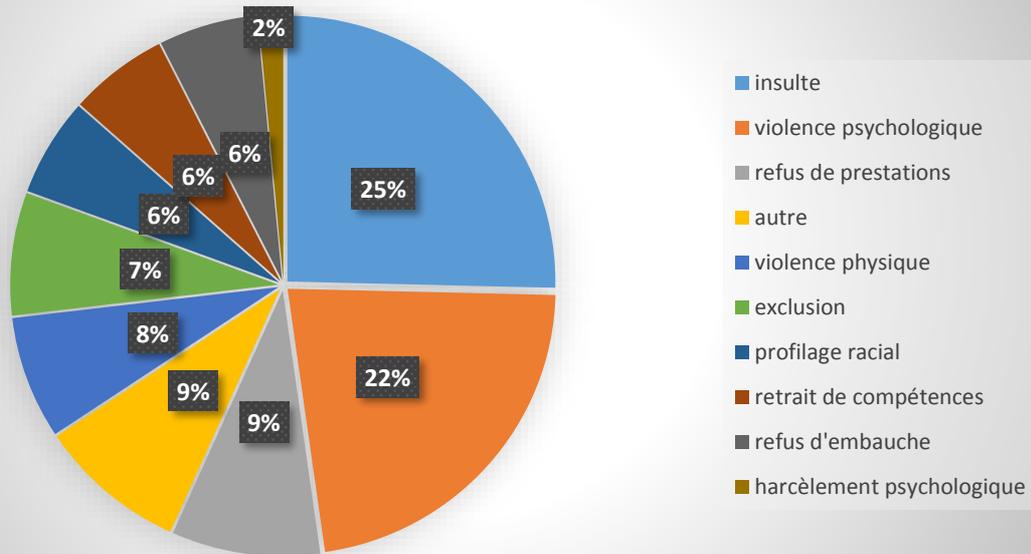
Le racisme à l'égard des personnes noires et en statut juridique précaire est dominant. Ces expériences sont extrêmement diverses mais parfois très explicites. Il n'est pas rare que la couleur de peau soit un motif clairement exprimé pour refuser la collaboration dans une

entreprise. Par contre, nous constatons que très peu de personnes s'adressent à « se respecter » pour des motifs liés à leur appartenance religieuse. Malgré une islamophobie latente dans la société, peu de cas sont signalés.

Trois jeunes érythréens discutent dans le hall de la gare. Un ancien collaborateur de Caritas, qui s'est chargé notamment de les accompagner dans leurs recherches de travail, discute avec eux. Soudain, un homme s'approche et crie très fort à 3 reprises "sales Nègres". Tous les passants sont stupéfaits et choqués et le silence règne dans le hall. L'ancien collaborateur le remet à sa place verbalement. Puis, il explique aux 3 jeunes-hommes qu'ils ne peuvent accepter de telles insultes et qu'ils ont des droits. Il leur suggère de déposer plainte pour violation des articles 177 et 261 bis CP.

Suite à sa promotion en qualité de responsable de secteur, une jeune-femme métissée subit du harcèlement de la part de ses collègues. Ils mentionnent notamment le fait qu'elle sente mauvais, alors qu'effectivement elle ne sent pas mauvais et que ses responsables RH confirment l'absence de manque d'hygiène. Les collègues refusent de s'asseoir à côté d'elle et ont apporté des diffuseurs de parfum dans le bureau à son attention. Les responsables RH ont organisé diverses réunions pour mettre fin aux bisbilles mais sans prendre toutefois conscience de la gravité de l'affaire pour la jeune-femme. Elle a donc signalé aux supérieurs que si cette situation perdurait elle porterait plainte pour discrimination raciale et civilement pour absence de protection de sa personnalité par l'employeur. Une nouvelle réunion était prévue. Toutefois, ces réunions ressemblent plutôt à une audience de tribunal à sa charge.

Formes de discrimination



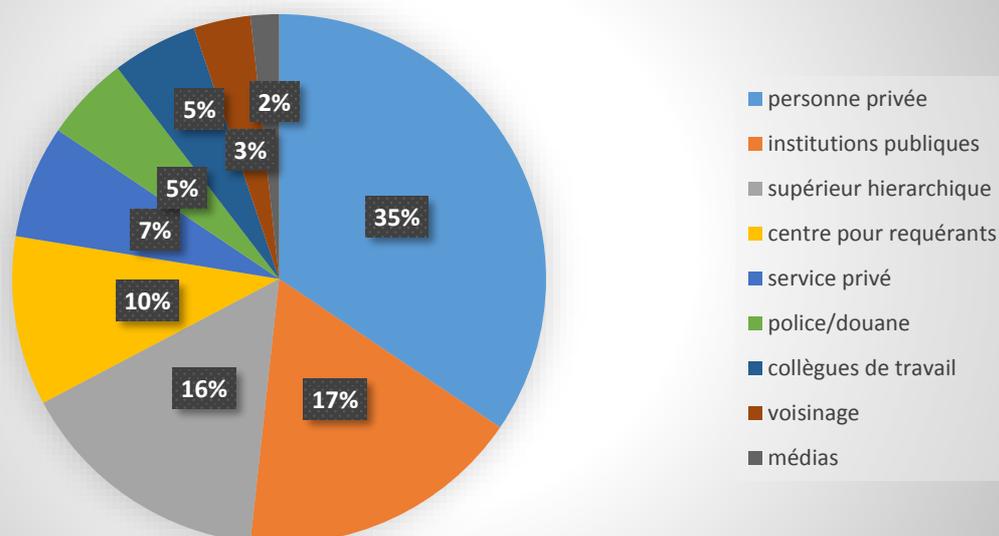
Les usagers et usagères rapportent des situations où ils ont été confrontés à des insultes et violences physiques. Ils rapportent également avoir subi violences psychologiques au sein des institutions publiques et avoir eu subi des retraits de compétences par leur supérieur hiérarchique à cause de leur origine, ou couleur de peau. Ils relatent également des situations qualifiées de profilage racial, soit

lorsqu'ils se font contrôler par des policiers ou des agents privés pour des motifs liés uniquement ou de façon prépondérante à leur apparence physique ou pour une appartenance ethnique qui leur est attribuée. Certains usagers se sont parfois fait clairement décourager de porter plainte par les propres agents de police en minimisant l'atteinte.

Une jeune-femme Yéniche souhaite que la Juge qui traite de son dossier de droit de garde sur son enfant soit révoquée pour avoir tenu des propos attentatoires à sa dignité. La juge a émis des propos subjectifs à l'égard de la capacité de la femme en tant que Yéniche à prendre soin de son enfant, et exprimé son approbation à l'égard des mesures de retrait de gardes effectué à l'époque par la Confédération.

Une femme afro-américaine promène son chien avec sa fille de 11 ans. Un couple bernois, qui promène également son chien, croise leur chemin. Le couple cherche le conflit au travers des comportements des chiens. L'homme finit par insulter racialement la femme, en lui disant de retourner en Afrique, et l'agresse physiquement. Cette dernière appelle la police. Le policier essaie de la dissuader de porter plainte et de se contenter d'excuses. La femme considère qu'il s'agit d'un "hate crime" et soutient son souhait de déposer plainte. Le policier lui dit de revenir après ses vacances et explique au mari (entre-temps sur place) que les "femmes sont souvent excitées et responsables de leur situation".

Auteur de la discrimination



La majorité des usagers et usagères reprochent aux divers fonctionnaires de l'Etat d'agir ou de s'exprimer de manière inappropriée. Il y a notamment des cas de discrimination commis par des officiers de police ou des agents du pouvoir judiciaire. En effet, ces personnes détiennent le

pouvoir public et peuvent plus facilement qu'une personne privée abuser de leur autorité. Concernant le domaine privé, la place de travail continue à être un des lieux le plus propices aux situations où l'on peut abuser de la précarité ou de la dépendance d'un collaborateur ou collègue.

Un jeune réfugié ne parlant pas bien français accuse de vol ses voisins. La gérance, elle, rétorque qu'il vole dans les caves et décide ainsi de résilier son contrat de bail après avoir déposé plainte à son encontre. Sans être entendu, en procédure sommaire, le jeune homme reçoit une ordonnance pénale le condamnant à une amende pour vol. Finalement, il pourra bénéficier d'une assistance judiciaire et ainsi être entendu. Ne s'exprimant pas bien en français, sa version des faits n'avait pas été considérée du tout.

Des associations de professionnels du bâtiment, ont publié dans les quotidiens régionaux un « Avis à la population » renforçant de manière intentionnelle des préjugés déjà ancrés dans la population à l'égard des gens du voyage. En effet, l'avis institue une remise en cause de leur honnêteté professionnelle qui atteint leur dignité. Il a pour résultat de rendre l'accès à l'emploi encore plus difficile et par conséquent de les maintenir ou les mener à une dépendance de l'aide sociale.

Conclusion

Comme indiqué en introduction, ce rapport ne prétend nullement exposer statistiquement les discriminations vécues par les habitants du canton de Fribourg. Il permet toutefois de donner un premier aperçu des diverses situations qui peuvent se produire. En outre, « se respecter » reçoit également des usagers et usagères pour lesquels la discrimination raciale n'est pas avérée et ces cas n'apparaissent dès lors pas dans le rapport. La personne responsable des consultations évalue la vraisemblance du motif discriminatoire dans chaque situation.

Le racisme à l'encontre des personnes noires est le plus récurrent, et il est souvent cumulé avec le statut juridique (plus de 50% des cas). Ces personnes sont donc confrontées à de la discrimination multiple. Une rétrospective de l'année 2017 permet de constater que les personnes noires subissent des discriminations dans tous les domaines de la vie quotidienne, tant sur leur lieu de travail, dans les relations avec leur voisinage, les incivilités et insulte dans les espaces publics, le refus d'accès à des lieux destinés à l'usage public, lors des contrôles par des policiers et agents de sécurité, mais également face à la justice où leurs propos sont discrédités.

Nous constatons que la reconnaissance de la discrimination est très importante pour les victimes de discrimination raciale, même si cela ne résout pas leur problème. Evidemment, dans une consultation, il manque beaucoup d'informations pour pouvoir se prononcer de manière absolue. Toutefois, très souvent, il existe suffisamment d'éléments probants qui permettent d'affirmer la discrimination fondée sur la couleur de peau et/ou le statut juridique ou du moins de se prononcer avec une grande vraisemblance. De nombreux usager-ères font part des stratégies développées pour pouvoir éviter des situations de discrimination dans leur recherche d'emploi et de logement et d'éviter les contrôles policiers discriminatoires.

Il apparaît à nos yeux que le racisme fondé sur le passé européen colonialiste et esclavagiste, couplé aux recherches scientifiques des 18 et 19èmes siècles trouvent toujours un écho dans la société actuelle et repose sur un inconscient collectif. Il est donc primordial d'intensifier le travail d'éducation et information afin de parvenir à déconstruire cette manifestation du racisme.

Notre travail s'inscrit dans une réflexion de longue durée et nous nous réjouissons de veiller à être toujours plus proches de la réalité des habitants du canton de Fribourg et de poursuivre notre collaboration fructueuse avec les divers acteurs du domaine.

Helena Herrera

Responsable de « se respecter »