

# Rapport des consultations 2019



<sup>se</sup>**rspecter**

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

# Situations de discrimination raciale signalées à « se respecter » en 2019

---

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 2019. Ces chiffres ne sont que des indicateurs imparfaits de la réalité des expériences vécues par les personnes exposées au racisme. Ils n'ont pas une fonction statistique mais montrent plutôt le profil

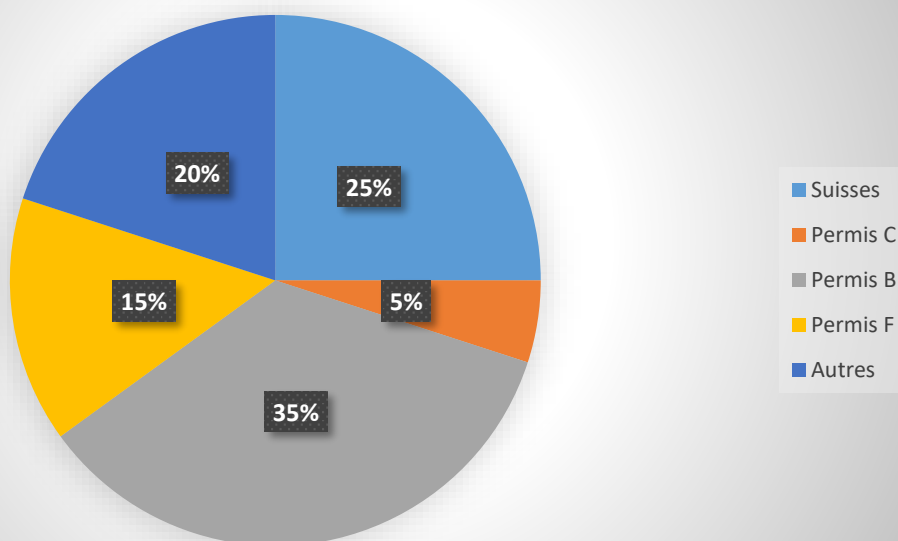
des personnes qui s'adressent au service de consultation et le type d'expérience auxquelles elles ont été confrontées. La plupart des victimes renonce généralement à demander de l'aide. Durant l'année 2019, 18 personnes ont bénéficié d'une consultation juridique auprès de « se respecter » et 5 personnes ont témoigné une situation de discrimination auprès de notre service.

Une personne est victime d'insultes de la part de ses voisins en raison de son orientation sexuelle. Elle demande à « se respecter » de l'aide pour pouvoir faire cesser les insultes.

Un usager contacte « se respecter » pour dénoncer une rayure à caractère raciste (« White Power ») qui a été faite sur la pierre molasse d'un bâtiment qui se trouve dans une rue centrale de Fribourg. L'usager nous dit avoir contacté en vain des institutions cantonales et communales pour demander l'effacement d'une telle inscription. Selon le renseignement reçu auprès de la police, c'est au propriétaire du bâtiment de faire le nécessaire pour enlever l'inscription raciste sur son mur. L'usager contacte « se respecter ». Étonné du fait qu'aucune solution ait été trouvée, il demande s'il existe des démarches pour qu'une telle inscription soit enlevée de l'espace public. Estimant qu'une telle inscription viole de manière crasse le droit suisse, « se respecter » dépose une dénonciation pénale auprès du Ministère public fribourgeois.

Un témoin d'un acte raciste qui a eu lieu sur une ligne de bus TPF contacte se respecter. Il a déclaré que des jeunes ont eu un comportement peu respectueux vis-à-vis du conducteur. Il a essayé de calmer la situation mais il s'est fait insulter par rapport à son physique et avec des mots racistes. L'usager a relevé avoir appris à ne plus prendre ce genre d'insultes à cœur mais vouloir quand même faire part de cet incident auprès de « se respecter ». Il a dit également avoir rapporté l'affaire aux TPF. Pourtant, il a regretté que ce cas n'aurait, selon lui, probablement pas de répercussions.

## Usagers confrontés à une discrimination



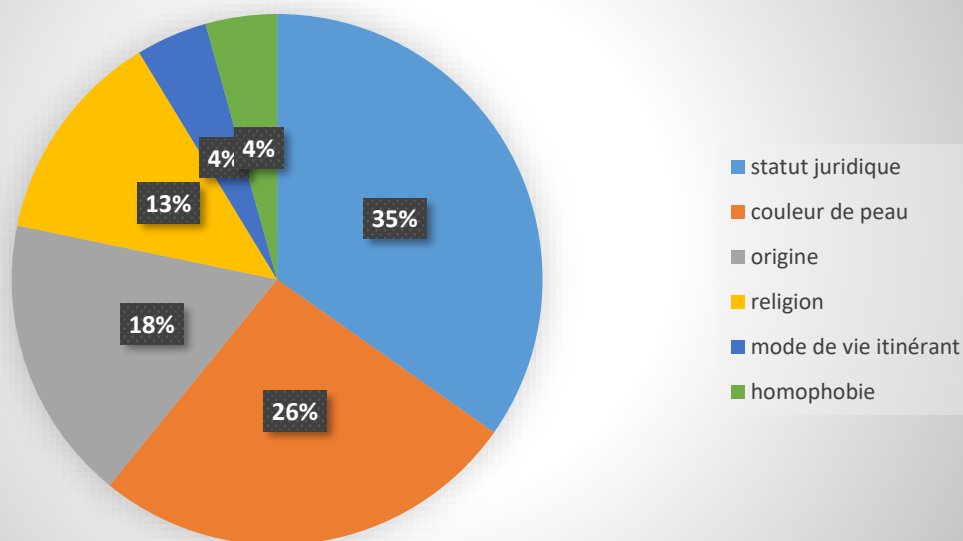
Nous constatons que les personnes qui s'adressent à « se respecter » sont des habitant-e-s du canton de Fribourg de nationalité étrangère bénéficiant des titres de séjour leur octroyant une certaine stabilité (permis B et C). Il est également intéressant de souligner que les usagers de nationalité suisse (non naturalisé)

s'adressent également au bureau de conseil. Des responsables d'institutions publiques et privées nous contactent également pour pouvoir demander des conseils de comment réagir en cas de discrimination commise entre ses collaborateurs.

L'utilisateur d'origine magrébine, bénéficiaire d'un permis C et parlant parfaitement l'allemand et le français, a relevé avoir été discriminé dans deux procédures d'embauche de la Confédération. Dans sa première candidature, il a reçu par courriel une réponse négative qui indiquait la possibilité d'avoir des renseignements sur la décision du service auprès de son responsable. Malgré les maintes tentatives, l'utilisateur n'a jamais pu atteindre le responsable par téléphone ou reçu de réponse à ses courriels. Pour ce qui est d'une candidature à un autre poste, l'utilisateur a été informé que la candidature d'une autre personne avait été retenue en raison d'une qualification spécifique qu'elle présentait. Pourtant, l'utilisateur avait la même qualification. D'ailleurs, il avait réalisé un projet sur le thème. L'utilisateur a été étonné que l'employeur ait négligé ses expériences professionnelles inscrites sur son CV lors de la présélection des candidatures. De plus, l'annonce du poste est restée publiée sur la page de la Confédération. Il a également dénoncé avoir subi du racisme (exclusion) à l'Université de Fribourg et ce tant de la part des collègues que de la part des professeurs.

Un collaborateur est entré dans une la salle des repos et fait le « salut hitlérien » à un collègue. La personne qui a reçu le salut est restée stupéfaite. Elle a échangé à peine des mots avec l'auteur du geste raciste et s'en est partie. Ayant pris part de cet incident, l'employeur s'est adressé à notre service de consultation juridique pour décider quelle mesure prendre dans le cas d'espèce.

## Motifs de discrimination

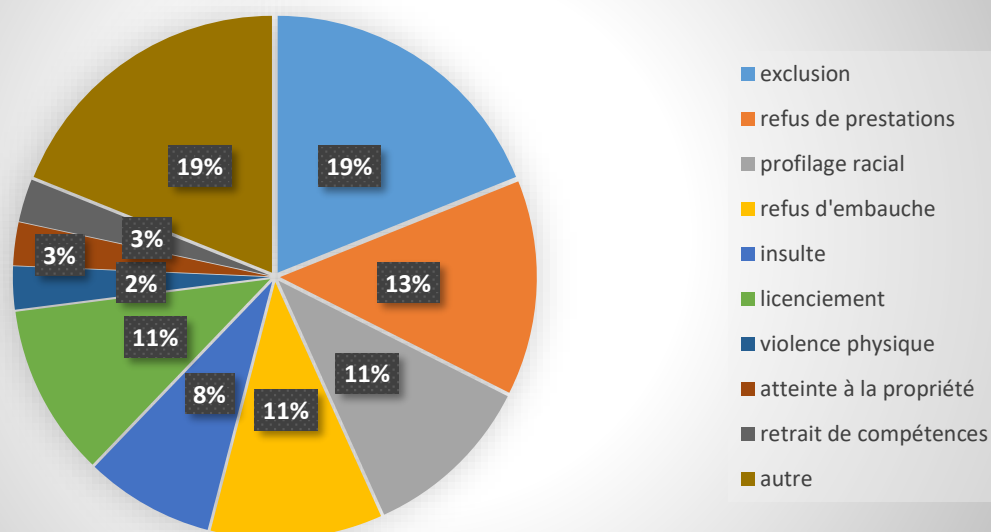


Les personnes déclarent avoir été discriminées soit pour des motifs liés à leur couleur de peau, leur origine, de leur statut juridique (statut de réfugié notamment) ou leur mode de vie. Comme pour l'année passée, nous constatons que très peu de personnes s'adressent à « se respecter » pour des motifs liés à leur appartenance religieuse. Malgré une islamophobie latente dans la société, peu de cas sont signalés. Dans plusieurs cas, les motifs de discrimination se recoupent. Les victimes

subissent ainsi de la discrimination pour plus d'un motif (*discrimination multiple*). Les cas de discrimination le plus fréquent démontrent que les personnes font un amalgame entre la couleur de peau et le statut juridique ou entre l'origine et la religion. Ces expériences sont extrêmement diverses et sont parfois très explicites. Les personnes ayant un statut précaire (statut de réfugié ou requérant d'asile) indiquent également diverses situations d'abus répétés.

Une usagère a appelé notre service pour se plaindre du fait que le canton de Fribourg attire, plus que d'autres cantons, des "fanatiques religieux". Elle a dit être agnostique et ne pas croire aux religions. Toutefois, elle a déclaré avoir lu le Coran et a critiqué avec véhémence l'Islam. Selon elle, ce livre fondait des comportements primitifs comme la luxure, la pédophilie et la guerre. Confrontée au fait que les livres religieux comme la Bible ou le Coran contiennent de passages historiques et métaphoriques qui reflètent une conception du monde et une manière de vivre qui étaient propres à une autre période, elle a dit que le Pape n'a pas tout le pouvoir comme les « fanatiques musulmans » puisque le catholicisme a été réformé. Invitée à se renseigner auprès du Centre « Suisse Islam et société » de l'Université de Fribourg pour apprendre davantage à propos du Coran et connaître la pratique de l'Islam, elle s'est catégoriquement refusée. Interrogée sur un éventuel incident discriminatoire qu'elle aurait vécu et qui pouvait fonder de telles opinions, elle n'a pas su indiquer un fait concret.

## Formes de discrimination



Les usagers et usagères rapportent des situations dans le monde du travail, à savoir le refus d'embauche, licenciement et retrait de compétences. Ils rapportent également des situations d'inégalité de traitement où ils ressentent clairement que s'ils avaient eu une autre couleur de peau ou été d'origine suisse, ils n'auraient pas

été soumis à des traitements dégradants ou alors qu'ils auraient pu mieux défendre leurs droits. Ils relatent également des situations qualifiées de profilage racial, soit lorsqu'ils se font contrôler par des policiers pour des motifs liés uniquement ou de façon prépondérante à leur couleur de peau.

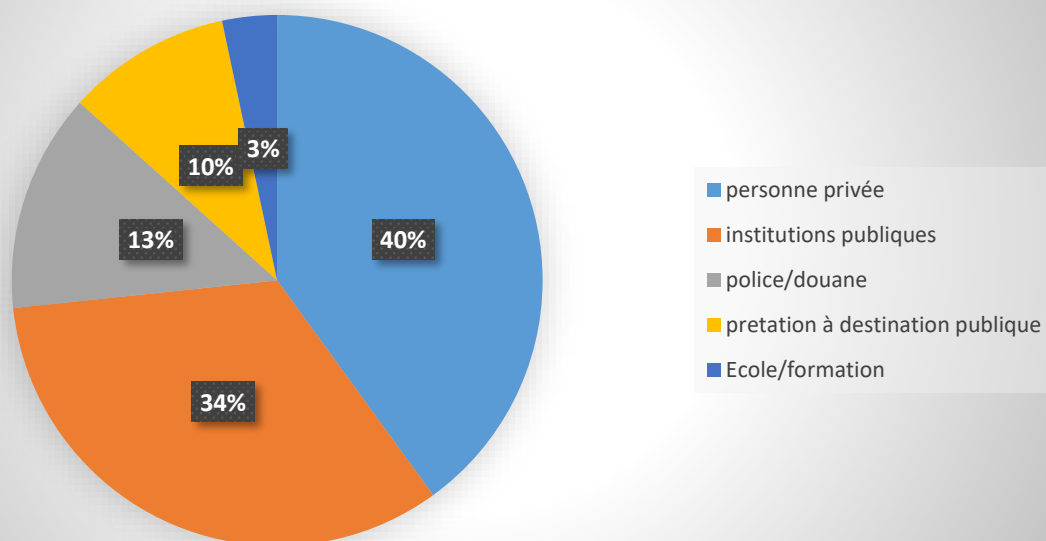
L'usager a fait part de plusieurs actes de racisme dont il est victime dans plusieurs domaines de vie et ce en raison de la couleur de sa peau et de son origine.

Dans sa procédure de divorce, il est accusé de maltraiter sa fille par son ex-femme. Elle l'empêche de voir son enfant et ne respecte pas les horaires de visite du père. Monsieur a l'impression de ne pas être entendu par les institutions concernées. Pourtant, il a déclaré qu'un policier lui a dit croire qu'il est un bon père puisque, contrairement aux personnes africaines, l'usager sait la date de naissance de sa fille.

Ce même usager a été licencié à maintes reprises après avoir subi des comportements racistes de la part de ses supérieurs. Dans un premier emploi, il a été licencié suite à un congé maladie que le RH a considéré comme non justifié, malgré le certificat médical présenté. Après d'un deuxième employeur, l'usager, après avoir réagi au comportement raciste de sa supérieure, a été transféré de secteur. Lorsque le transfert est annoncé, l'employeur rappelle l'usager à plusieurs reprises les dures conditions de travail dans ce nouveau secteur et son droit de refuser cette nouvelle place. Pourtant, faute d'autre poste vacant dans l'entreprise, l'usager est obligé de l'accepter.

L'usager a relaté plusieurs contrôles de police dont il a été l'objet. Une suisse qui a témoigné un des contrôles a dit avoir été surprise du comportement des policiers, à Plaffeien. Selon elle, rien ne justifiait une fouille si détaillée de la part des policiers. A cette occasion, elle accompagnait l'usager mais n'a pas été fouillée.

## Auteur de la discrimination



Dans la plus grande majorité des cas relatés, les actes de discrimination ont été réalisés par des organes publics (collaborateurs des institutions publiques et membres de la force de l'ordre) ou des institutions privées qui effectuent une prestation à destination publique. Dans le domaine privé les actes de discrimination

se sont passés dans ces plusieurs contextes différents, à savoir tant dans le voisinage, qu'entre les collègues de travail ou encore entre des écoliers. Au début de l'année 2019, il a été constaté que certains bars continuaient à faire de la sélection à l'entrée selon le statut juridique des usagers.

Une personne transsexuelle a déclaré avoir été traitée de manière discriminatoire à maintes reprises par des collaborateurs des filiales de la poste de la Ville de Fribourg. Elle nous en a fait part de deux incidents. Le premier incident s'est passé dans la filiale de la poste qui se situe à l'avenue de Tivoli, à Fribourg. La collaboratrice au guichet a accueilli l'usagère avec de l'indifférence et n'a pas répondu à toutes ses questions. L'usagère a en outre vu que la collaboratrice se moquait d'elle en échangeant des regards et des rires avec un autre collègue. Un autre incident s'est passé dans la filiale de la Poste située à la route des Arsenaux 41, à Fribourg. L'usagère était traitée de manière agressive par la collaboratrice. Cette dernière a haussé le ton contre l'usagère car celle-ci s'est plaint du comportement de la collaboratrice à son encontre. L'usagère a dit s'être sentie gênée devant les autres personnes qui attendaient à la file derrière elle. Elle a demandé en vain le nom de la collaboratrice pour déposer une plainte auprès du Contact center de La Poste. La collaboratrice de la poste l'a refusé et, de surcroît, s'est référée à la victime en lui disant « une personne comme toi ».

## Conclusion

Ce rapport n'expose pas la statistique des discriminations vécues par les habitants du canton de Fribourg. En effet, il ne montre que les situations qui ont été apportées à connaissance de notre service. Il permet toutefois de donner un premier aperçu des diverses situations qui peuvent se produire. Malheureusement, un grand nombre de personnes susceptibles d'être victimes discrimination renoncent de les dénoncer en se disant s'être habituées aux comportements racistes dont elles sont victimes.

Par ailleurs, « se respecter » reçoit également des usager-ère-s pour lesquels la discrimination raciale n'est pas avérée. Ces cas n'apparaissent dès lors pas dans le rapport. La personne responsable des consultations évalue la vraisemblance du motif discriminatoire dans chaque situation. Seuls les cas dont les faits sont avérés ou hautement vraisemblables sont retranscrits ci-dessus.