

# Incidents racistes traités dans le cadre de consultations

Janvier – décembre 2014



Résultat des données du système de documentation et de monitoring DoSyRa

## Réseau de consultations pour les victimes du racisme – Mise en réseau et transfert de connaissances

Une collaboration entre :



humanrights.ch | MERS



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Commission fédérale contre le racisme CFR

### Impressum

Editeurs : humanrights.ch et Commission fédérale contre le racisme (CFR)

Direction de projet et texte : David Mühlemann (humanrights.ch)

Relecture et rédaction : Alex Sutter (humanrights.ch) et Giulia Brogini (CFR)

Participation :

- Antenne et centre de consultation SOS Racisme/Rassismus de l'association MULTIMONDO, Monia Aebersold
- Bureau cantonal vaudois pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), Migjen Kajtazi
- Bureau lausannois pour les immigrés (BLI), Larissa Bochsler
- CaBi Antirassismus-Treff (point de rencontre antiraciste), Beate Wittig
- Commission fédérale contre le racisme (CFR), Alma Wiecken, Giulia Brogini, Kathrin Buchmann, Doris Angst
- Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon) (gggfon – Unis contre le racisme et la violence), Annette Lüthi
- Integres – Service d'intégration de la région de Schaffhouse, Kurt Zubler
- Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (TikK – centre de compétences pour les conflits interculturels), Svenja Witzig
- Konfliktophon (AOZ), Metin Yavuz
- SOS Racisme et discrimination Suisse, Cristina Erica Schwarze
- Stopp Rassismus – Nordwestschweizer (Stop Racisme Suisse nord-occidentale – Service de consultation contre la discrimination et le racisme), Johan Göttl
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA) (Antenne Intégration Argovie), Lelia Hunziker
- Centre Ecoute contre le racisme (C-ECR), Adola Fofana
- Informationsstelle für Ausländerinnen und Ausländerfragen (ISA) (Service d'information pour les étrangers et les étrangères), Francesca Chukwunyere
- KIO, Centre d'intégration, Région de Thoune et Oberland bernois, Regina Suhner

Graphisme et mise en page : Atelier Bläuer, Berne

Traductions : Nadine Cuennet Perbellini et Jean-François Cuennet (français)  
Sandra Verzasconi Catalano (italien)

Berne, juin 2015

Cette analyse a bénéficié du soutien financier de la Société suisse d'utilité publique, du Pour-cent-culturel Migros et des cantons d'Argovie, de Bâle-Ville, de Berne, de Genève, de Vaud et du Tessin.



Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft  
Société suisse d'utilité publique  
Società svizzera di utilità pubblica

**MIGROS**  
pour-cent culturel



Präsidioldepartement des Kantons Basel-Stadt  
**Kantons- und Stadtentwicklung**

► «Integration Basel» Fachstelle Diversität und Integration



KANTON AARGAU



**Kanton Bern**  
Canton de Berne



canton de  
**vaud**  
LIBERTÉ  
PATRIE



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE



Repubblica e Cantone  
Ticino

# Table des matières

---

Partie 1	<b>Introduction</b>	
	Centres de consultation . . . . .	4
	<b>Avant-propos des éditeurs</b>	
	Dieter von Blarer, président de humanrights.ch . . . . .	8
	Martine Brunschwig Graf, présidente de la Commission fédérale contre le racisme (CFR) . . . . .	9
	<b>Introduction</b> . . . . .	10
	Méthodologie . . . . .	11
Partie 2	<b>Analyse des cas traités</b>	
	<b>Résumé</b> . . . . .	15
	<b>Prise de contact et prestations</b>	
	Clients . . . . .	16
	Prestations fournies . . . . .	17
	<b>Description des incidents racistes</b>	
	Milieu dans lequel l'incident est survenu . . . . .	18
	Forme de discrimination . . . . .	20
	Motif de la discrimination . . . . .	22
	Type de conflit . . . . .	24
	<b>Données concernant les victimes</b>	
	Provenance et nationalité des victimes . . . . .	25
	Statut juridique des victimes . . . . .	26
	Age et sexe des victimes . . . . .	27
	<b>Incidents présentant d'autres motifs</b> . . . . .	28
Partie 3	<b>Considérations finales</b>	
	Conclusion des centres de consultation . . . . .	30
	Conclusion . . . . .	37
	Glossaire . . . . .	38



# Partie 1 Introduction

# Centres de consultation

Les centres de consultation suivants alimentent le système DoSyRa:



## Anlaufstelle Integration Aargau AIA

*Rayon d'action: canton d'Argovie*

L'AIA est le centre argovien spécialisé dans les questions liées à la migration et à l'intégration. Sur mandat du canton, et en complément à son mandat ordinaire (cours d'allemand, primo-information, formation, travail, permis de séjour, social, droit, santé et logement), l'AIA offre depuis 2014 des consultations aux victimes de discrimination raciale. Il gère un centre à bas seuil, indépendant, au service des personnes touchées par la discrimination raciale en Argovie. En étroite collaboration avec le service de la migration et de l'intégration (MIKA), il mène aussi un travail de sensibilisation à la discrimination. L'AIA offre ses conseils à des particuliers, des professionnels, des organisations, des associations, des communes, des écoles, des représentants des autorités et des entreprises.



## Antenne et centre de consultation SOS Racisme / Rassismus de MULTIMONDO

*Rayon d'action: région de Bienne, du Seeland et de la Suisse romande voisine*

MULTIMONDO est le centre d'intégration multiculturel de Bienne et environs. Ses activités sont axées sur la rencontre, la formation et les consultations. L'Antenne et centre de consultation bilingue contre le racisme, autre prestation de MULTIMONDO, s'adresse à toutes les personnes ayant besoin de conseils (victimes, proches et amis des victimes, témoins, personnes intéressées) et aux spécialistes de la région de

Bienne et environs. Son offre comprend des consultations sur place, par téléphone et par écrit, l'aiguillage des clients vers les services voulus et des consultations juridiques en allemand et en français.



## Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme BCI

*Rayon d'action: canton de Vaud*

Le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) est rattaché au Département de l'économie et du sport du canton de Vaud. Il travaille sous la responsabilité de la Déléguée cantonale à l'intégration. La prévention du racisme et le dialogue interreligieux font partie des lignes directrices dont s'est doté le canton, puisqu'ils figurent dans les « Priorités 2009 – 2011 du Conseil d'Etat de Vaud en matière d'intégration des étrangers et de prévention du racisme ». Centre de compétence cantonal, le BCI est un service d'information et de mise en réseau. Il conseille et soutient les associations et institutions menant des projets d'intégration et de prévention du racisme. Dans le cadre des consultations, il fournit des informations, des conseils sur la problématique de la discrimination raciale et oriente les usagers et usagères vers des services spécialisés si nécessaire.



## Bureau lausannois pour les immigrés BLI

*Rayon d'action: Ville de Lausanne*

Le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) est le centre de compétence de la Ville de Lausanne dans le domaine de l'inté-

gration et de la prévention du racisme. Membre de la Coalition européenne des villes contre le racisme, Lausanne a développé un programme d'action concret contre ce phénomène. Celui-ci comprend l'évaluation de la discrimination sur son territoire, la sensibilisation et l'information de la population, la mise en œuvre de pratiques équitables ainsi que l'accueil et le soutien en cas d'incident raciste. Plateforme d'information, le BLI est l'interlocuteur privilégié des personnes immigrées, des citoyens, des associations, des organisations et des autorités. Il offre des prestations gratuites en cas de situation ou de conflit liés au racisme: conseils juridiques, médiation, évaluation des discriminations, formations et soutien à des projets associatifs.

### **CaBi-Anlaufstelle**

*gegen Rassismus*

#### **CaBi Antirassismus-Treff**

*Rayon d'action: Suisse orientale*

Le CaBi, lieu de rencontre antiraciste de St-Gall, existe depuis 1993. Il est géré par une association. Un groupe d'animation organise des cours d'allemand, une cuisine populaire, des séances d'information, des tables rondes et des projections de films. Le CaBi met ses locaux à la disposition de groupes engagés dans l'action sociale, qui peuvent s'y réunir. A la fin des années 1990, il a créé une antenne contre le racisme, tenue actuellement par des collaborateurs bénévoles. Cette antenne a comme objectif de lutter contre la discrimination raciale à l'échelle locale et régionale. Elle conseille et soutient les victimes de racisme, leurs accompagnants et les témoins; elle informe également le public et rend la population attentive à la problématique du racisme. Il lui arrive aussi d'organiser des manifestations publiques contre des événements racistes.



#### **Centre Ecoute contre le racisme C-ECR**

*Rayon d'action: canton de Genève*

Le Centre Ecoute contre le racisme est ouvert aux victimes, témoins ou auteurs d'actes racistes ou de discriminations fondées sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur de peau, la nationalité, la religion ou encore la situation migratoire ou l'asile. Cette antenne, qui a été créée en 2011, est un projet commun à cinq organisations (ACOR SOS-Racisme, CRAN, LICRA, LSDH, CICAD). Indépendant de l'Etat, le C-ECR offre écoute, conseil, soutien psychosocial, médiation et aide juridique. Il traite confidentiellement toutes les données. Ses prestations sont gratuites, et les éventuels frais d'interprétation pris en charge à l'interne.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR

#### **Commission fédérale contre le racisme CFR**

*Rayon d'action: Suisse*

La CFR est la seule commission extraparlamentaire active dans le domaine des droits humains à avoir également reçu pour mission d'informer et de conseiller les particuliers. C'est son secrétariat qui accomplit ce mandat en plus des autres tâches que le Conseil fédéral a confiées par ordonnance à la CFR. Une à deux demandes de particuliers lui parviennent chaque jour, de l'ensemble du pays. Plus de la moitié d'entre elles ne sont qu'une demande d'informations et ne concernent pas des cas conflictuels. Les usagers faisant état d'un incident conflictuel ou relevant d'une discrimination sont souvent en quête de renseignements juridiques. Si le racisme n'est pas au centre du

problème relaté, la CFR oriente la personne vers d'autres services spécialisés. Dans certains cas, en particulier lorsque des institutions sont impliquées, elle intervient aussi directement.



### **Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus gggfon**

*Rayon d'action: région de Berne et de Berthoud*

Le gggfon (Unis contre la violence et le racisme) est un service d'information et de conseils offert par des communes de la région de Berne et de Berthoud. Il conseille des particuliers et des groupes dans le domaine de la violence et du racisme dans l'espace public (gares, discothèques, écoles etc.). Son offre comprend des entretiens de conseil, des interventions, des ateliers et des cours de formation continue, un soutien professionnel pour mener à bien des projets, ainsi que le travail en réseau avec d'autres services spécialisés.

## **Integres**

### **Integres – Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen**

*Rayon d'action: canton de Schaffhouse*

Integres, le service de l'intégration de la région de Schaffhouse, offre soutien et conseil en matière d'intégration et de migration. Il sert également d'antenne locale anti-discrimination et reçoit toute personne (victime, proches de victimes, témoins) de la région de Schaffhouse. Les personnes qui se sentent discriminées en raison de leur origine, de leur religion ou autre peuvent s'y adresser pour une consultation. Elles sont ensuite aiguillées vers d'autres services si leur cas est complexe ou nécessite un conseil juridique.



### **Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen ISA**

*Rayon d'action: région de Berne*

Le service d'information pour les étrangers et étrangères ISA est l'antenne pour les questions de migration et d'intégration de la région de Berne. Association confessionnellement et politiquement neutre, l'ISA a conclu des contrats de prestations avec la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale (division Intégration) et la Direction de l'instruction publique (section Formation continue) du canton de Berne ainsi qu'avec des communes et des villes.

Elle offre des consultations individuelles (dans le domaine de la discrimination notamment), des conseils aux professionnels et du suivi de projet, des cours de langue et d'alphabétisation, des cours d'intégration et des formations en interprétariat interculturel. L'ISA adapte son action en faveur de l'intégration des migrantes et des migrants à ses divers groupes cibles et s'engage afin de permettre à la population étrangère de participer davantage à la vie sociale et d'avoir plus facilement accès aux ressources et structures existantes.



### **Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte TikK**

*Rayon d'action: Suisse alémanique, en particulier la ville et le canton de Zurich, la Suisse orientale et la Suisse centrale*

Actif en Suisse alémanique, le TikK est un service de consultation et de compétences spécialisé dans les conflits interculturels, la violence et la discrimination raciale. Mis sur pied par une association neutre d'utilité publique, la Verein Taskforce interkulturelle Konflikte TikK, il offre des conseils complets aux particuliers comme aux professionnels, ainsi qu'une aide directe sur le terrain en cas de besoin. Ses collaborateurs interviennent aussi auprès des auteurs de discrimination raciale,

organisent des médiations et accompagnent les résolutions de conflit. Ils aident aussi les autorités, les institutions et les organisations à réaliser des projets et des formations continues dans le domaine de l'intégration et de la lutte contre la discrimination.



### **Kompetenzzentrum Integration Thun-Oberland KIO**

*Rayon d'action: Thoun et Oberland bernois*

Le KIO est l'antenne et le centre de coordination pour les questions en lien avec l'intégration de la région de Thoun et de l'Oberland bernois. Son objectif est de soutenir les particuliers et les autorités ainsi que les organisations dans leurs efforts pour éliminer les obstacles à l'intégration, favoriser l'ouverture interculturelle et mettre en place des mesures répondant aux besoins des groupes cibles. Depuis 2014, le KIO est officiellement chargé par le canton de Berne d'offrir à la population de l'Oberland bernois des consultations dans le domaine de la discrimination. Il propose un service de consultation indépendant, à bas seuil, aux personnes qui se sentent discriminées en raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur religion ou autre. Il aiguille vers d'autres services les cas qui dépassent les compétences de son équipe et accompagne les clients dans cette nouvelle démarche si ces derniers le souhaitent.

## **Konfliktophon**

**044 415 66 66**

### **Konfliktophon**

*Rayon d'action: ville de Zurich*

Konfliktophon est un service de consultation auquel peuvent s'adresser tant des autochtones que des migrants en cas de problème ou de conflit interculturel dans différents domaines (famille, couple, logement et voisinage, travail, école ou encore

espace public). Les prestations de Konfliktophon comprennent un conseil téléphonique immédiat, voire des entretiens personnels ou des médiations sur place. Les conseils dispensés visent à trouver une solution à un conflit concret mais aussi à déployer un effet préventif. Konfliktophon s'adresse aussi expressément aux personnes qui se sentent victimes d'une discrimination ou d'un acte à caractère xénophobe ou raciste.



### **SOS Racisme et discrimination Suisse**

*Rayon d'action: Suisse et international*

SOS Racisme et discrimination s'engage en Suisse et dans le monde en faveur des droits humains et contre le racisme, la discrimination, l'intolérance et la violence structurelle. Service d'information, de conseil, de médiation et d'aiguillage politiquement et confessionnellement neutre, l'association propose des consultations sociales et juridiques en mettant l'accent sur la compréhension du système juridique et du système social suisse. Son objectif est de favoriser une cohésion sociale durable et une cohabitation constructive et fondée sur le respect mutuel entre personnes d'origines différentes.

## **STOPP rassismus**

### **Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus**

*Rayon d'action: cantons de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville et de Soleure*

Stopp Rassismus est un service de consultation contre la discrimination et le racisme qui opère dans les cantons de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville et de Soleure. Il s'adresse aux victimes de discrimination raciale ainsi qu'aux personnes en quête de conseils dans ce domaine. Stopp Rassismus informe les victimes d'agressions racistes des démarches possibles, et notamment des voies juridiques à disposition. Il soutient aussi les victimes de racisme et les accompagne sur la voie décidée en commun.

## Un sursaut bienvenu

Le Réseau suisse de consultations pour victimes de racisme a le plaisir de présenter son rapport de monitoring pour 2014. Quatre centres l'ayant rejoint l'an passé, pas moins de quinze organisations ont apporté leur concours à la rédaction de ce rapport. Celui-ci, alimenté par des sources d'information supplémentaires, repose donc sur une base de données plus large, qui explique aussi l'essentiel de la hausse du nombre de cas recensés en 2014 (249) par rapport à 2013 (192).

Publié en 2014, le rapport de l'enquête de gfs Bern « Vivre ensemble en Suisse 2010 à 2014 » signale notamment que les opinions racistes deviennent plus fréquentes parmi les chômeurs, les personnes à très bas revenus et les retraités, ce qui laisse supposer une corrélation entre la politique sociale et l'avancée du racisme parmi certaines catégories de la population. L'inquiétude qui gagne les secteurs précarisés favorise une politique et une communication fondées sur une attitude de rejet. Quant au sentiment subjectif d'être menacé dans son existence sociale, il ne favorise pas la tolérance et peut susciter des sentiments, voire des exactions, de nature raciste.

Si une politique d'intégration crédible et bien pensée sert assurément à endiguer l'intolérance et le racisme, le danger est toutefois de l'orienter vers l'assimilation, ce qui ne fait que pousser tant la population que les autorités à rejeter les personnes qui veulent conserver leur identité culturelle et qui le montrent.

La lutte contre le racisme n'est pas le seul enjeu des prochaines années: gardons-nous de sous-estimer les attaques que certains milieux politiques lancent contre une Suisse ouverte au monde, réputée pour sa fiabilité dans le domaine de la défense des droits humains à l'échelon international. Signalons toutefois que ces attaques semblent avoir fait sortir le monde économique de sa torpeur et que celui-ci est désormais disposé à prendre des initiatives pour défendre une Suisse cosmopolite et digne de confiance.

**Dieter von Blarer**

Président de [humanrights.ch](http://humanrights.ch)

---

## Seules sont perdues d'avance les batailles qu'on ne livre pas

Chacun a pu le constater, 2014 n'a pas été une année calme sur le front de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale. Les médias sociaux ont été le reflet d'une recrudescence du discours de haine et de l'appel à la discrimination.

Mais tout ne se passe pas sur Internet et pour connaître et comprendre ce que peut être la discrimination raciale au quotidien, l'accueil et l'écoute de personnes qui se sentent victimes de racisme est une tâche importante et riche en enseignements. Le réseau de consultation pour les victimes du racisme est donc un instrument important. Le monitoring qui en découle est forcément incomplet, car il ne prend en compte que les informations en provenance des membres du réseau. Mais il permet d'identifier, dans la durée, les domaines les plus sensibles, les groupes de population les plus exposés, les actes les plus courants.

C'est pourquoi le rapport du réseau de consultation constitue un outil précieux pour la prévention. Ainsi apprend-on que les actes et paroles discriminantes à l'égard des personnes de couleur sont en forte augmentation. Cela corrobore d'autres observations et doit nous amener à une approche plus ciblée de la prévention. On constate, à cet égard, un manque de données et d'analyses scientifiques sur cette question, lacune que la CFR a l'intention de combler durant les mois à venir.

On observe par ailleurs une augmentation des actes de racisme dans le domaine public, notamment dans les transports publics, et plus inquiétant encore, de nombreuses discriminations en lien avec le profilage racial des forces de police. Ce dernier point doit nous inciter à nous préoccuper davantage de la façon dont la prévention en matière de discrimination raciale est prise en compte dans la formation de base et la formation continue des policiers.

Les seuls combats perdus sont ceux que l'on ne mène pas. En l'occurrence, nous savons que les risques de discrimination sont présents dans la vie quotidienne. Les préjugés sont tenaces, la tentation de stigmatiser aussi. Nous nous devons donc d'être vigilants et actifs. Mais l'action sera d'autant plus efficace avec un bon monitoring. Celui-ci doit encore être développé, renforcé, et surtout se baser sur des normes de qualité. Dans ce domaine aussi, la CFR collabore, avec [humanrights.ch](http://humanrights.ch) bien sûr, avec le Service de lutte contre le racisme, avec tous les partenaires qui poursuivent les mêmes objectifs.

C'est l'occasion de rappeler, pour conclure, que la lutte contre le racisme ne peut être efficace qu'en mettant en commun le savoir, le savoir-faire et les compétences spécifiques de chacun.

**Martine Brunschwig Graf**

Présidente de la Commission fédérale contre le racisme CFR

Le présent rapport est la septième analyse suprarégionale de cas de **discrimination raciale**\* traités en consultation en Suisse. En 2014, quinze centres ont recensé **249 cas**, soit 57 de plus qu'en 2013. Cette augmentation s'explique notamment par l'arrivée dans le réseau de quatre nouveaux centres de consultation (ISA, KIO, C-ECR, AIA), qui ont enregistré à eux seuls 55 cas. Le nombre d'incidents reste donc relativement stable si l'on prend en compte la croissance du réseau.

Les membres du réseau desservent les régions de Zurich, Argovie, Berne, Bâle, Soleure, St-Gall, Schaffhouse, Genève, Vaud, Lausanne, Bienne ainsi que, depuis 2015, le Tessin. Par leurs multiples interventions, ils fournissent une contribution essentielle en matière d'accompagnement et de conseil aux victimes ainsi que d'enregistrement des attaques et incidents racistes en Suisse.

Le Réseau de centres de consultation constitue ainsi un pilier important du monitoring national de la discrimination raciale. Il se veut un complément à d'autres inventaires du racisme, comme la « Chronologie der rassistischen Vorfälle in der Schweiz » (Chronologie des actes racistes en Suisse) du GRA ou les rapports sur l'**antisémitisme** de la Fédération suisse des communautés israélites (FSCI) et de la Coordination Intercommunautaire Contre l'Antisémitisme et la Diffamation (CICAD) en Suisse romande. Le Service de lutte contre le racisme (SLR) de la Confédération utilise notamment le présent rapport pour rédiger tous les deux ans son tour d'horizon « Discrimination raciale en Suisse », publié pour la seconde fois en mars 2015.

Le présent rapport constitue une documentation pratique et actuelle des cas relevés et évalués par les quinze centres de consultation composant notre réseau. Il ne prétend pas englober tous les cas de discrimination raciale survenus en Suisse, puisque le réseau ne prend en compte qu'une partie des centres de consultation et que seuls sont recensés les cas qui ont donné lieu à une consultation et non les simples signalements (attirer l'attention sur une annonce parue dans la presse p. ex.). Par ailleurs, les victimes renoncent souvent, pour de multiples raisons, à se rendre dans un centre de consultation, parce qu'elles ignorent cette possibilité, qu'elles se méfient, qu'elles ont peur ou qu'elles refoulent les événements vécus, etc. On peut donc à juste titre supposer que la majorité des incidents racistes survenus en Suisse ne sont pas signalés.

Ce rapport de monitoring des incidents racistes traités dans le cadre de consultations n'est pas seulement précieux en cela qu'il fournit des statistiques et des exemples significatifs, mais aussi parce qu'il révèle la qualité et la diversité du travail fourni par les centres de consultation.

\*Les termes en vert sont expliqués dans le glossaire en page 38 et suivantes.

---

## Méthodologie

Le système de documentation et de monitoring (DoSyRa) est une base commune de données qui sert tant à gérer les cas à l'interne qu'à observer l'évolution générale du phénomène. Les centres de consultation qui y participent y enregistrent leurs cas. Seul le centre qui les fournit dispose des données personnelles sensibles qui servent exclusivement au monitoring interne. Les autres données sont présentées sous forme de profils de cas anonymisés. L'ensemble des profils fournis par les centres de consultation est collecté puis analysé dans le présent rapport.

Les données correspondent au vécu, aux impressions et aux appréciations des victimes et des spécialistes des centres de consultation. Lors de l'enregistrement dans la banque de données DOSYRA, la description des faits est traduite en caractéristiques analytiques. La grille de ces caractéristiques a été mise au point par les centres de consultation, avec l'aide de spécialistes.

Dans un premier temps, le centre de consultation auquel un cas est signalé l'enregistre dans la base de données, puis humanrights.ch, qui coordonne la démarche, réexamine ces informations. Cette manière de procéder garantit l'harmonisation de l'enregistrement des cas et de leur classification. Par ailleurs, il arrive que des personnes prennent contact avec plusieurs antennes, que ce soit simultanément ou consécutivement. Lors de l'apurement des données, ces cas enregistrés à double sont regroupés afin de n'être pris en compte qu'une seule fois dans la statistique.



## Partie 2 Analyse des cas traités



De janvier à décembre 2014, les quinze centres de consultation membres du réseau ont répertorié 324 incidents racistes. Dans 75 cas, les conseillers n'ont pas pu confirmer le caractère raciste ressenti par les personnes venues chercher conseil. Ces 75 cas font l'objet d'un chapitre distinct (voir page 28).

Les centres de consultation fournissent une large palette de prestations. Leurs collaborateurs répondent aux questions de la clientèle, proposent des consultations psychosociales ou juridiques aux victimes de racisme, et interviennent aussi comme médiateurs. En 2014, on observe dans de nombreux cas que les centres, par exemple lors de conflits dans le cadre scolaire, ont participé de manière active à la recherche de solutions pragmatiques avec les enseignants, les parents et les enfants.

La partie principale du présent rapport se fonde sur l'analyse des **249 cas** qui, selon les centres de consultation, relevaient effectivement de la discrimination raciale.

Voici un résumé des principaux résultats:

### Clients

- Comme les années précédentes, la plupart des cas ont été signalés par les victimes elles-mêmes.
- Les hommes ont été plus nombreux que les femmes à s'adresser à un centre de consultation.

### Milieu dans lequel la discrimination a eu lieu

- La discrimination raciale s'est produite dans toutes sortes de milieux, mais a été particulièrement fréquente dans le monde du travail, dans le quartier, sur le marché du logement et dans les transports publics, dans les rapports avec l'administration publique et la police ainsi que dans le cadre de l'école et de la formation.
- Par rapport à 2013, on observe une augmentation notable dans les quartiers, l'espace public, les transports publics et les médias.

### Formes de discrimination

- Les propos racistes ont à nouveau été la forme de discrimination la plus fréquemment relevée.
- Les signalements concernant des formes manifestes de discrimination interpersonnelle telles que les gestes, les mimiques, les sons, le harcèlement ou les atteintes à l'intégrité physique ont fortement augmenté.

### Motif de la discrimination

- Le racisme anti-Noir, qui est, après la xénophobie en général, de loin le motif de discrimination le plus fréquent, a connu une nette recrudescence par rapport à 2013.
- Les cas de discrimination envers les musulmans sont restés aussi nombreux que les années précédentes.

### Nombre de cas enregistrés :

2008 : 87 cas, recensés par 5 centres de consultation  
2009 : 162 cas, recensés par 5 centres de consultation  
2010 : 178 cas, recensés par 7 centres de consultation  
2011 : 156 cas, recensés par 10 centres de consultation

2012 : 196 cas, recensés par 11 centres de consultation  
2013 : 192 cas, recensés par 11 centres de consultation  
2014 : 249 cas, recensés par 15 centres de consultation

# Prise de contact et prestations

## Clients

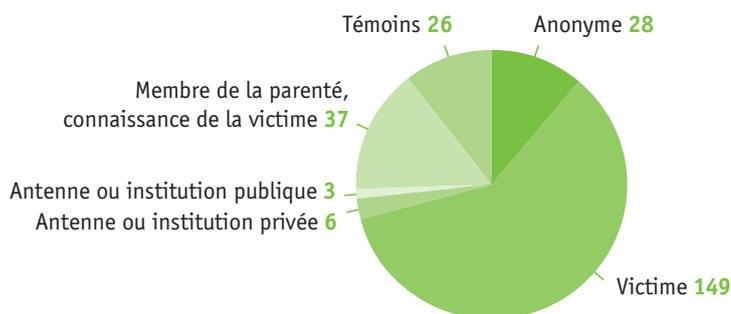
En 2014, 26 cas ont été signalés par des témoins, ce qui est nettement plus qu'en 2013. Dans la plupart des cas toutefois, et comme les années précédentes, c'est la victime elle-même qui rapporte l'incident. Quant au nombre de cas signalés par les proches ou les connaissances, il est resté relativement stable.

Le réseau salue le fait que des tiers, et plus seulement des personnes directement concernées, sont de plus en plus nombreux à s'engager en faveur des victimes du racisme.

Figure 1

### Premier contact

N = 249



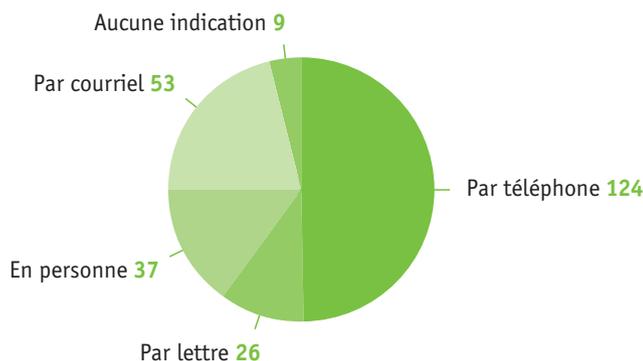
Les personnes qui ont pris contact avec un centre de consultation en 2014 l'ont fait en général par téléphone ou par courriel ; on observe une forte augmentation des demandes de conseil par téléphone. L'expérience montre qu'il n'est pas facile de faire le pas pour s'adresser à un centre de consultation

et entrer en relation avec son personnel, ce qui explique que les clients ne s'engagent souvent dans cette voie que dans un second temps, après avoir établi une relation de confiance avec le personnel des centres.

Figure 2

### Contact

N = 249



## Prestations fournies

Les prestations offertes vont du simple conseil aux interventions ou médiations de tous types, en passant par des consultations juridiques complexes. Il arrive souvent qu'une combinaison de différentes prestations soit mise en place pour traiter un cas.

La demande en prestations a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. Les renseignements (avec une hausse de 8%\*) et les conseils psychosociaux (+5%) ont enregistré une augmentation, tandis que les consultations juridiques et les médiations sont restées proportionnellement stables.

L'aiguillage reste une fonction importante, et cela pour tous les centres membres du réseau: dans 32 cas au total, les antennes ont redirigé les victimes vers un service spécialisé ou un cabinet juridique.

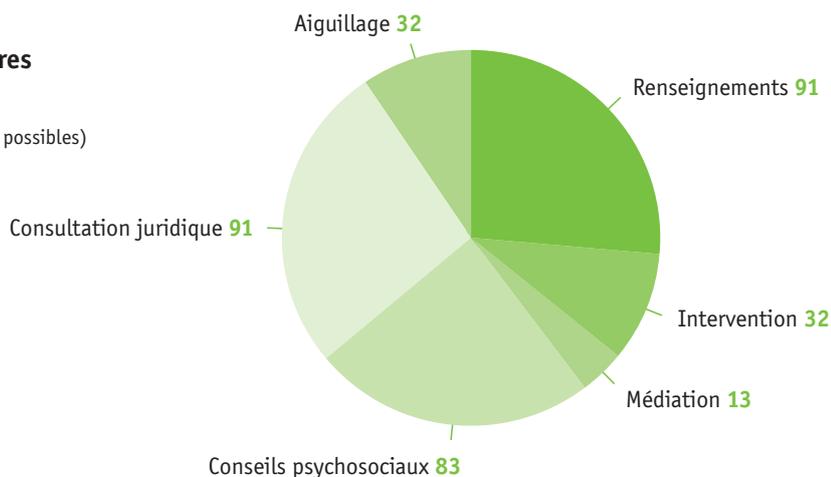
En 2014, les centres de consultation ont une nouvelle fois été appelés à traiter des cas complexes, exigeant un investissement considérable en temps, ce qui constitue un défi permanent étant donné leurs budgets et leurs effectifs réduits.

À notre avis, les centres ont fourni un travail remarquable lors des consultations, durant leurs activités de sensibilisation du public ainsi que dans le cadre de leurs projets de prévention de la discrimination.

Figure 3

### Prestations des centres de consultation

N = 342 (plusieurs réponses possibles)



\* Les augmentations et diminutions indiquées en pourcentage résultent de la comparaison entre, d'une part, le pourcentage que représente la sous-catégorie en question par rapport au nombre total de cas enregistrés en 2013 et, d'autre part, ce même pourcentage en 2014. L'augmentation ou la diminution résulte de la différence, d'une année à l'autre, de la part que représente une sous-catégorie donnée.

#### Exemple de médiation:

**Une femme de nationalité brésilienne subit depuis quelques années les injures et les violences de ses voisins.**

Suite donnée: le centre de consultation prend contact avec le président de la coopérative de logement et organise une médiation avec les parties en présence. Il

s'avère que les voisins ont effectivement des opinions xénophobes et que la cohabitation dans l'immeuble est mise à rude épreuve. La coopérative de logement décide de fixer et d'imposer des règles de cohabitation minimales. La cliente se sent soutenue et espère que cette intervention améliorera la situation.

# Description des incidents racistes

## Milieu dans lequel l'incident est survenu

En 2014, les cas de discrimination raciale ont concerné tous les milieux répertoriés. Par ailleurs, treize incidents se sont produits dans des milieux qui ne sont pas encore pris en compte dans la classification de la base de données.

Comme les années précédentes, le monde du travail reste le plus touché par la discrimination raciale, avec 51 incidents (soit -1% par rapport à 2013), survenus tant dans le cadre de la recherche d'emploi (recrutement) qu'au poste de travail (harcèlement, licenciement abusif, par ex.).

L'administration (29 incidents/-2%), le quartier (27/+6%), l'espace public (24/+5%) et les transports publics (17/+6%) ainsi que la police (19/-1%) et l'école et la formation (18/+0,5%) enregistrent eux aussi un nombre conséquent de cas.

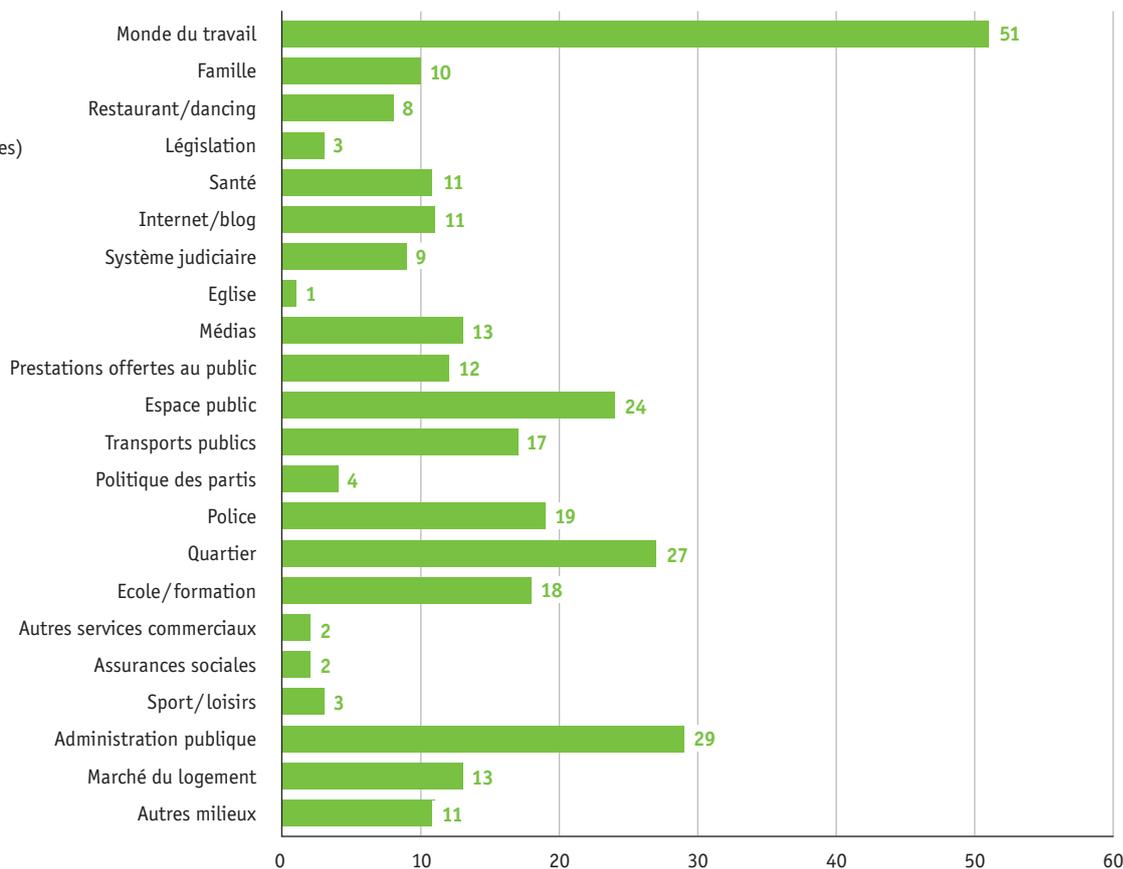
Les signalements d'incidents survenus dans les médias (13/+4%) ont connu une augmentation par rapport à 2013.

Les consultations concernant le marché du logement (13/-4%) et la justice (9/-5%) ont en revanche sensiblement diminué par rapport à 2013.

Figure 4

### Milieu dans lequel est survenu l'incident

N = 298 (plusieurs réponses possibles)



#### Exemple d'incident survenu dans le monde du travail:

Un homme d'origine tunisienne est licencié sans explications à son retour de vacances. Quand il s'enquiert des motifs de son congé, la réponse donnée le blesse encore plus, car il semble bien qu'on lui reproche quelque chose, mais il ne parvient pas à comprendre quoi. L'étude du dossier et les entretiens avec le client laissent supposer qu'il y a eu licenciement abusif teinté de racisme.

Suite donnée: le centre de consultation informe le client des démarches possibles, tant dans le cadre de la justice qu'en dehors de celui-ci, et organise un rendez-vous avec une avocate. Après avoir pesé le pour et le contre, le client demande au centre de consultation de chercher le dialogue avec son patron. Il ressort de la rencontre avec ce dernier que le licenciement repose bel et bien sur une attitude xénophobe. Les collaborateurs du centre parviennent à faire admettre au patron qu'il n'a pas agi correctement et à le convaincre d'établir un bon certificat de travail mentionnant un motif de licenciement neutre.

#### Exemple d'incident survenu dans le quartier:

Le bailleur d'un bloc locatif signale qu'une famille musulmane subit des discriminations de la part d'un autre locataire. Il explique que ce dernier a déjà fait preuve d'agressivité envers les membres de cette famille à plusieurs reprises et qu'il a récemment, sous l'emprise de l'alcool, jeté à terre les bicyclettes des enfants et violemment bousculé le fils de la famille.

Suite donnée: le centre conseille au bailleur de s'adresser à l'autorité de protection de l'enfant et de l'adulte et valorise le rôle qu'il a assumé. Le bailleur contacte le locataire incriminé par téléphone afin de lui parler des incidents. Il prie la famille de l'informer de tout nouvel incident. La situation semble se calmer.

#### Exemple survenu dans les rapports avec la police:

Un citoyen allemand et une de ses connaissances, tous deux de couleur, se font contrôler par la police sur le parking d'un restaurant dans lequel ils viennent de manger. Les deux hommes n'ont pas leurs documents sur eux et doivent donc accompagner les agents au poste. Une fois arrivés, deux agents leur ordonnent de se déshabiller totalement et leur font subir une fouille corporelle tout en se moquant d'eux et en les humiliant. L'incident date déjà de quelques années mais la victime, qui en avait honte, n'avait jamais osé le signaler.

Suite donnée: lors de la consultation, le client bénéficie d'un soutien psychosocial; on le renseigne sur les possibilités de porter l'affaire devant la justice et sur les autres démarches possibles. Le client se sent plus à même d'affronter la situation et pense qu'à l'avenir il signalera plus rapidement tout nouvel incident.

#### Exemple survenu dans les transports publics:

Dans un train, un homme de couleur est prié par la contrôleuse de présenter son titre de transport. Il se trouve que ce passager a glissé son abonnement général dans la pochette en plastique de son livret pour étrangers. A la vue de ce permis, la contrôleuse lui ordonne d'un ton sec de quitter immédiatement le wagon de 1re classe, sans même lui donner la possibilité de lui montrer son abonnement général de 1re classe. Le client se plaint le soir même auprès de l'agence de transport.

Suite donnée: avec l'accord du client, le centre de consultation prend contact avec l'entreprise de transport et l'informe qu'il existe des formations continues spécifiquement prévues pour le personnel d'accompagnement des trains. L'entreprise de transport présente des excuses écrites à la victime.

## Forme de discrimination

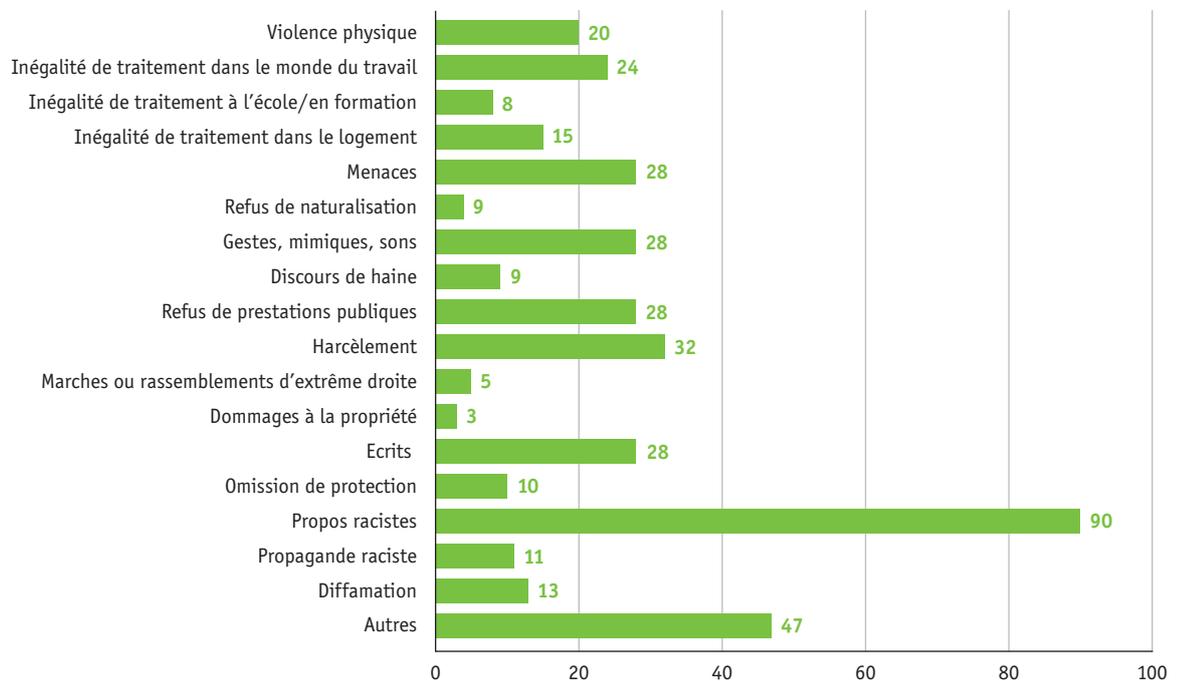
Une fois de plus, les propos racistes sont l'incident de loin le plus souvent enregistré durant l'année sous revue (90 incidents/-6%). On observe par ailleurs une forte augmentation des autres formes de discrimination interpersonnelle franches et explicites, et en particulier des gestes, mimiques et sons (28/+2%), des actes de harcèlement (32/+5%) et de violence

physique (20/+2%). Cette dernière peut prendre des formes plutôt légères (la victime est secouée, bousculée), mais aussi des formes plus graves, comme les coups. Les données font également état d'une augmentation des cas de violence physique entre enfants, dans le milieu scolaire, ainsi que des discours de haine (9/+3%).

Figure 5

### Forme de discrimination

N = 403 (plusieurs réponses possibles)



### Exemple de harcèlement:

Lors de réunions de travail, le supérieur hiérarchique du client fait des commentaires rabaissants sur son origine et sur sa couleur de peau. Il fait remarquer par exemple que certaines divisions de l'entreprise ne veulent pas travailler avec lui à cause de la couleur de sa peau et que, toujours pour cette raison, il lui faut travailler davantage que les autres employés. En outre, il tient des propos injurieux lors d'un repas pris avec les collègues de travail. Le supérieur hiérarchique affirme par exemple qu'en cas d'urgence, il accepterait de se faire greffer un rein du client, même s'il sait que ce serait un « rein de bougnoule ».

Suite donnée: suivant les recommandations du centre de consultation, le client porte plainte pour discrimination raciale. La procédure juridique tire en longueur, ce qui met le client dans une position intenable, la situation au travail s'étant encore envenimée. L'employeur ne prend aucune mesure pour protéger la victime du harcèlement raciste de son chef; au contraire, il met un avocat à disposition du supérieur hiérarchique, aux frais de l'entreprise. La victime, qui souffre de cette situation psychologiquement très difficile, est parfois absente pour maladie, puis reçoit son congé en 2014. En septembre 2014, le ministère public chargé de l'affaire rend une ordonnance pénale pour violation de la norme contre le racisme. La victime, qui avait travaillé de nombreuses années au sein de l'entreprise en question, se retrouve sans emploi et souffre des conséquences psychiques du harcèlement subi. Les poursuites contre son ancien supérieur sont encore en cours.

### Exemple de propos racistes:

Dans un avion, le client demande à la personne assise devant lui si elle serait disposée à relever un peu le dossier de son siège ou à échanger sa place. La passagère lui répond qu'en tant qu'Allemand, il ferait mieux à l'avenir de voler avec une compagnie aérienne allemande, car elle-même n'entend pas se laisser déranger par des étrangers alors qu'elle est à bord d'une compagnie suisse. Le client aimerait entreprendre une démarche et vient s'informer quant aux possibilités d'aller en justice.

Suite donnée: le centre de consultation lui fait savoir qu'il ne s'agit pas, en l'espèce, de racisme au sens du droit pénal. Suivant les conseils donnés, la victime informe la compagnie aérienne de l'incident.

### Exemple de refus de prestations publiques:

Un réfugié turc d'origine kurde, pris de maux de tête extrêmement violents, appelle les secours. Une fois les ambulanciers arrivés, il leur demande d'être mis sur une civière, mais ceux-ci le font descendre les escaliers en fauteuil roulant. A l'hôpital, les médecins lui prescrivent un médicament contre les douleurs auriculaires et décident de ne pas lui faire d'IRM. Deux jours plus tard, l'homme tombe dans le coma et doit à nouveau être transporté d'urgence à l'hôpital. L'IRM révèle que le cerveau est dans un état critique. Après un jour de coma, le patient meurt. Le médecin qui l'a reçu lors de sa deuxième hospitalisation constate que le malade n'a pas été traité correctement à sa première admission. La veuve présume que son mari n'a pas été pris au sérieux en raison de son statut de séjour et qu'il y a eu des problèmes de communication avec le personnel médical.

Suite donnée: la veuve prend contact avec le centre de consultation, car elle souhaiterait déposer plainte contre l'hôpital. Le centre de consultation fait des investigations et la redirige vers l'Organisation suisse des patients (OSP), qui fait établir une expertise médicale. La veuve dépose plainte contre l'hôpital pour violation du devoir de diligence.

## Motif de la discrimination

En ce qui concerne le motif de la discrimination, 2014 se caractérise par une forte augmentation des cas fondés sur le racisme anti-Noir (80/+8%). Une analyse approfondie des données montre que les incidents concernant les personnes de couleur se produisent la plupart du temps dans l'espace public (18 cas), dans le monde du travail (16) et dans les rapports avec la police (13).

Il faut aussi mentionner ici la forte augmentation des cas liés au populisme de droite ou à l'extrême droite. Alors qu'en

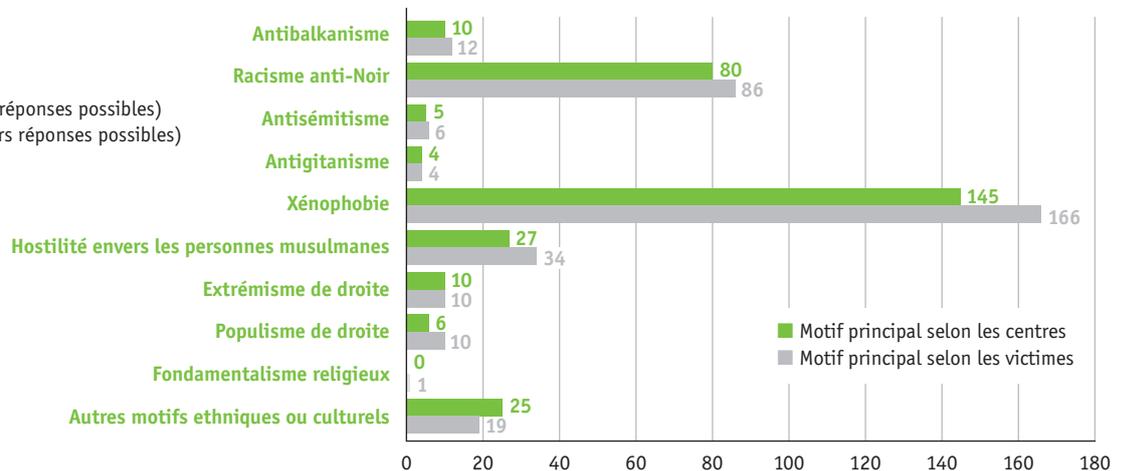
2013, seuls deux incidents reposant sur ce motif étaient enregistrés, il y en a eu 16 en 2014 (+5%).

Dans 18 cas, les conseillers ont constaté qu'il y avait également discrimination multiple (-1%); dans cinq cas contre des personnes socialement défavorisées et dans deux cas contre des porteurs de handicap. Les autres cas de discrimination multiple relevaient du sexisme (6), du dénigrement d'un adversaire politique (2) et d'autres formes de haine (2).

Figure 6

### Motif de la discrimination

N = 348 (selon les victimes/plusieurs réponses possibles)  
N = 312 (selon les conseillers/plusieurs réponses possibles)



### Evolution du motif de discrimination, en comparaison avec l'année précédente:

	(2012 →) 2013	(2013 →) 2014
Antibalkanisme	En baisse (-)	En hausse (+)
Racisme anti-Noir	En hausse (+)	En hausse (+)
Antisémitisme	Pas de variation	En hausse (+)
Antigitanisme	En baisse (-)	En hausse (+)
Xénophobie	En hausse (+)	En hausse (+)
Hostilité envers les personnes musulmanes	Pas de variation	En hausse (+)
Extrémisme de droite	En baisse (-)	En hausse (+)
Populisme de droite	En baisse (-)	En hausse (+)
Fondamentalisme religieux	En hausse (+)	En baisse (-)
Autres motifs ethniques ou culturels	En baisse (-)	En baisse (-)

On ne peut exclure des variations aléatoires, étant donné le nombre relativement faible de cas signalés.

### Deux exemples de discrimination fondée sur du racisme anti-Noir :

Un homme de 27 ans, originaire d'Afrique de l'Ouest, vit depuis 1997 en Allemagne, à la frontière avec la Suisse. Il travaille depuis deux mois comme intérimaire dans une petite entreprise suisse. A plusieurs reprises, des collègues profèrent à son sujet des insultes racistes. L'un d'eux le fait de manière particulièrement fréquente et rude, en le traitant par exemple tout haut de « nègre ». La victime rend ce collègue attentif au fait que ce terme est injurieux, ce à quoi ce dernier lui répond qu'il vit en Suisse, où la liberté d'expression est garantie. Le client consigne les incidents et demande au centre de consultation de le soutenir.

Suite donnée: le centre de consultation explique au client le droit du travail en vigueur, et notamment l'obligation de l'employeur de prévenir les incidents racistes et d'intervenir s'il s'en produit. Il lui propose de l'accompagner pour rencontrer les personnes concernées. Le client ne reprend plus contact.

Une femme signale un incident raciste survenu lors d'une foire. Un groupe de jeunes hommes manifestement d'extrême droite injurient la serveuse d'un bar, la traitant de « nègre ». La témoin contacte immédiatement la direction de la foire et les agents de sécurité expulsent le groupe.

Suite donnée: le centre de consultation conseille de toujours faire appel à la police dans ce genre de cas. Ce type d'acte constitue une infraction poursuivie d'office en vertu de la norme pénale contre le racisme, et la police, si elle en avait été avertie, aurait été tenue de donner suite. La témoin, qui est aussi animatrice radio, décide de faire un reportage radiophonique sur le sujet, et y donne la parole aux collaborateurs du centre de consultation.

### Deux exemples de discrimination fondée sur une hostilité envers les personnes musulmanes :

Une femme qui avait présenté sa candidature à un poste reçoit une réponse négative de l'employeur potentiel. Celui-ci lui explique que le port du voile n'est pas compatible avec un travail en contact avec la clientèle, et qu'il n'a donc même pas pris connaissance de son dossier. Il ajoute aussi que dans une société chrétienne, il considère que vivre sa foi sans porter le voile est une question d'intégration, ou plutôt d'adaptation. Suite donnée: la cliente trouve un autre poste de travail peu de temps après avoir contacté le centre de consultation. Elle fait savoir à l'antenne qu'elle ne désire plus poursuivre la démarche, car elle s'est rendu compte qu'il était psychologiquement trop dur pour elle de parler de cette expérience de discrimination.

Un conseiller communal publie sur Facebook un commentaire en réaction aux décapitations faites à l'étranger par les milices de l'Etat Islamique. « Mir kommt gleich das Kotzen ... wann wird diese Religion endlich ausgerottet?!? » (Ça me fait vomir... Quand éradiquera-t-on enfin cette religion?!?) Une personne prend alors contact avec le centre de consultation pour savoir quelle démarche pourrait être entreprise.

Suite donnée: le centre de consultation informe la cliente de la législation en vigueur et dépose plainte pénale contre l'auteur de ces propos. Le ministère public compétent rend une ordonnance pénale pour violation de la norme contre le racisme. Le cas trouve un grand écho médiatique.

### Exemple de discrimination fondée sur une idéologie d'extrême droite :

Un client vient signaler la présence, sur la propriété de son voisin, d'un homme ayant l'apparence d'un individu d'extrême droite (crâne rasé, T-shirt Lonsdale, bottes montantes à lacets). L'homme vit dans un container habitable, dans lequel il a suspendu un drapeau à croix gammée. Il frappe par son aspect féroce et inquiétant. Les voisins n'osent plus s'aventurer dans les parages la nuit, et les enfants doivent passer devant ce container pour aller à l'école. Le client aimerait signaler le cas et savoir quelle démarche entreprendre. Suite donnée: le centre de consultation conseille au client de contacter les autorités communales, ce que ce dernier approuve.

## Type de conflit

Ce chapitre fournit des indications sur le type de conflit qui sous-tend les incidents signalés. On distingue plusieurs types de conflits: les cas de discrimination impliquant des acteurs publics et ceux impliquant des particuliers; les cas de discrimination directe et les cas de discrimination indirecte; les cas de discrimination interpersonnelle et les cas structurels; enfin, les cas relevant de l'abus de pouvoir et ceux ne présentant pas d'abus de pouvoir.

- Parmi les cas signalés, 185 constituaient une **discrimination directe** et 27 une **discrimination indirecte**.
- Dans 140 cas, les acteurs impliqués étaient des **particuliers**, et dans 83 cas des **acteurs publics**.
- Un facteur structurel sous-tendait la discrimination dans 65 cas, contre 146 cas où l'incident était plutôt de type **interpersonnel**.
- En ce qui concerne les cas présentant une **relation de pouvoir**, les auteurs présumés ont profité de leur position dans 107 incidents, tandis qu'aucun abus de pouvoir n'a été constaté dans 73 autres. A noter que dans 69 cas, le centre de consultation ne disposait pas des informations nécessaires pour établir s'il y avait eu ou non abus de pouvoir.

L'analyse des données montre que l'abus de pouvoir est plus fréquent dans le monde du travail (33), dans la police (15) et dans l'administration (16) que dans les autres domaines.

Parmi les 102 incidents impliquant des acteurs publics, 39 présentaient une composante structurelle déterminante. Une forme de discrimination structurelle pratiquée par des agents publics et fréquemment signalée aux centres de consultation est le contrôle d'identité ou la fouille corporelle réalisés par la police en raison de la couleur de peau ou de l'appartenance ethnique supposée (profilage racial).

Quant aux cas survenus dans le monde du travail et l'espace public, ils ont pris presque exclusivement la forme d'une discrimination directe entre particuliers, le plus souvent de nature interpersonnelle, et non structurelle.

### Exemple d'incident relevant de l'abus de pouvoir:

La cliente, originaire du Nigeria, se trouve parmi les autres passagers à la descente d'un vol de Londres à Zurich. Un douanier, sans se présenter, lui demande si elle a acheté son sac à main dans la rue. Durant toute l'affaire, le fonctionnaire la traite de manière irrespectueuse et lui donne à entendre que son sac à main est très certainement une contrefaçon. La cliente remarque que les douaniers contrôlent aussi une autre femme de couleur, mais pas une seule personne blanche. Elle interpelle le douanier à ce sujet et celui-ci lui répond qu'il a toute latitude pour choisir qui contrôler. Finalement, la cliente doit laisser son sac à main à la douane pour examen. Elle écrit ce qu'elle a vécu à une journaliste, qui contacte le centre de consultation.

Suite donnée: le centre de consultation évalue la situation en fonction du cadre légal et informe la journaliste des démarches possibles. Etant donné qu'il n'a pas les coordonnées de la victime, il ne peut donner suite au cas.

# Données concernant les victimes

## Provenance et nationalité des victimes

On entend ici par provenance la région géographique dont est originaire la victime, tandis que la nationalité est son appartenance juridique à un Etat donné.

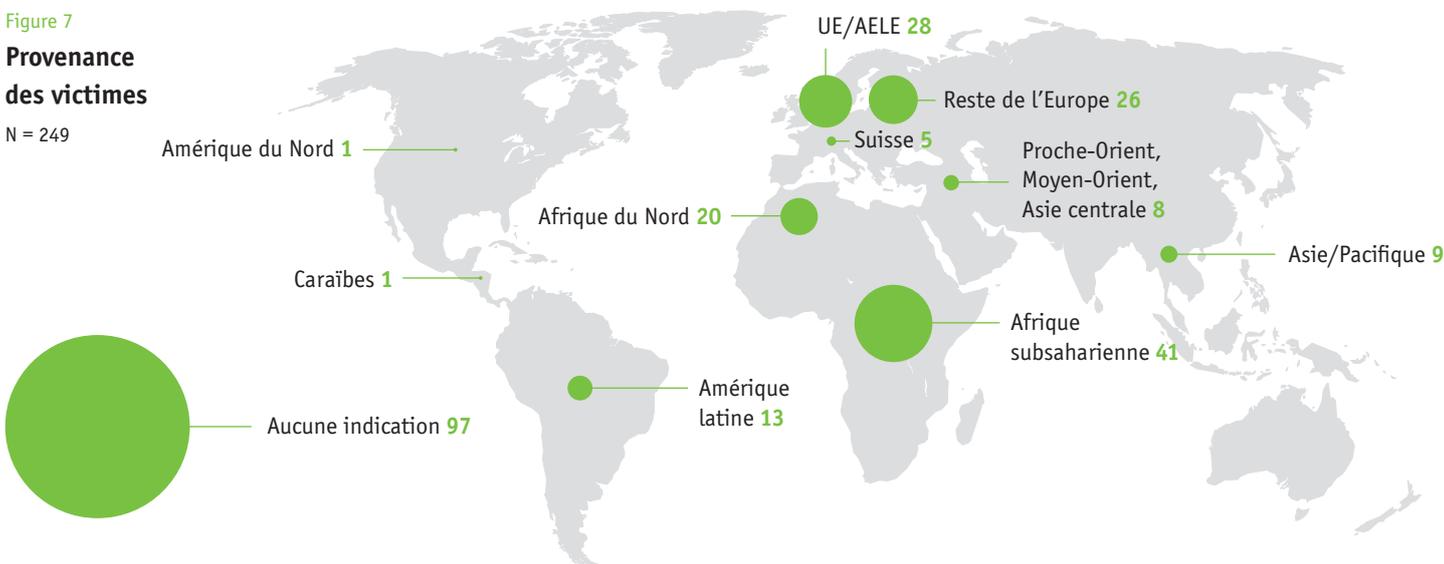
Que les victimes de discrimination raciale soient le plus souvent d'origine européenne s'explique par le fait que la grande majorité de la population étrangère résidant en Suisse vient des pays de l'Union européenne, des Balkans et de Turquie. Mais que les personnes provenant de régions d'Afrique y soient si fortement représentées (Afrique du Nord: 20/pas de

variation, Afrique subsaharienne 41/+ 3%) montre par contre que ces personnes sont proportionnellement bien plus souvent victimes de discrimination que les membres des autres groupes de population. Par ailleurs, on trouve aussi, parmi les victimes enregistrées en 2014, des individus d'Amérique latine (13/+ 1%) et des Caraïbes (1). Quant au nombre de victimes d'Asie et du Pacifique, il a nettement augmenté par rapport à 2013 (9/+ 2%).

Figure 7

### Provenance des victimes

N = 249



En 2014, 55 nationalités différentes ont sollicité les services d'un centre de consultation. Les Suisses constituent de loin le groupe de victimes le plus nombreux (44), suivis par les Tunisiens (9), les Nigériens (8), les Turcs (7), les Allemands (7), les Kosovars (6) et les Français (6). Signalons que les doubles ou multiples nationalités sont prises en compte.

Figure 8

### Nationalité des victimes

Suisse	44
Tunisie	9
Nigeria	8
Turquie	7
Allemagne	7
Kosovo	6
France	6
Cameroun	5
Sri Lanka, Maroc, Rép. dém. du Congo	4
autres nationalités	43

## Statut juridique des victimes

L'expérience montre que ce n'est souvent pas sur le statut juridique, mais bien sur la provenance étrangère – ou supposée telle – que se fonde l'inégalité de traitement. Ainsi, il apparaît, et de manière significative que les titulaires de passeports suisses sont eux aussi victimes d'actes racistes parce que les auteurs des discriminations, les autorités ou les entités supposent qu'ils ont un autre statut juridique ou qu'ils sont d'origine étrangère.

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, car ces personnes, en raison de la précarité de ce statut, ne trouvent qu'avec peine un logement et un travail.

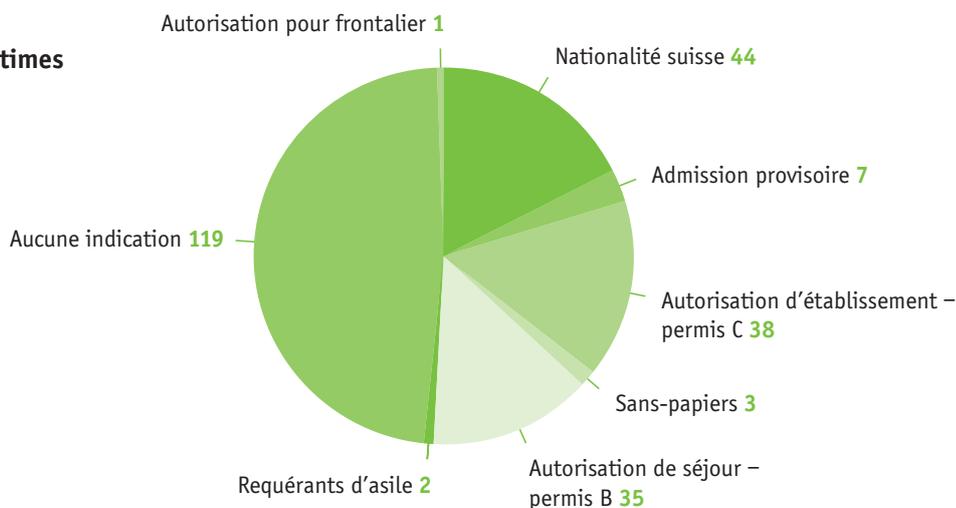
Comme les années passées, les centres de consultation ont indiqué avoir été davantage sollicités par des titulaires d'un

passeport suisse ou d'une autorisation d'établissement (permis C) ou de séjour (permis B) que par des requérants d'asile, des personnes bénéficiant d'une admission provisoire ou des sans-papiers. La majorité des clients venus consulter sont soit des résidents de longue date en Suisse, soit des personnes ayant un important réseau de relations sociales, soit des personnes cumulant ces deux caractéristiques. Pour des raisons évidentes, il est nettement plus rare que des personnes moins intégrées ou arrivées depuis peu dans notre pays, qui ne maîtrisent peut-être aucune langue officielle suisse, viennent consulter. Les indications fournies par les centres de consultation permettent de conclure que les personnes au statut précaire accèdent plus difficilement aux prestations que les autres, car elles craignent de mettre en péril leur séjour en Suisse en dévoilant leur statut.

Figure 9

### Statut juridique des victimes

N = 249



#### Exemple de discrimination fondée sur le statut juridique:

Une femme d'origine philippine résidant en Suisse sans autorisation de séjour travaille dans une famille comme femme de ménage et baby-sitter. Ses employeurs l'accusent un jour de leur avoir volé de l'argent. Le couple la menace de la dénoncer à la police si elle ne leur donne pas 6000 francs. Le mari s'empare de la clé de son appartement et l'enferme chez elle contre son gré. Par peur de devoir quitter la Suisse, la cliente demande à sa tante de verser au couple le montant réclamé.

Suite donnée: la cliente est désespérée et se sent exploitée. Elle est prise de remords, car elle a dépensé tout l'argent qu'elle avait économisé pour faire soigner sa mère, qui est malade. Un syndicat la représente et la conseille déjà pour ce qui est des aspects juridiques. Le centre de consultation la reçoit et l'informe sur les centres susceptibles de l'aider à surmonter son traumatisme. La cliente trouve ensuite une nouvelle place de travail. L'action en justice contre ses anciens employeurs est encore en cours.

## Age et sexe des victimes

La grande majorité des personnes venues consulter est de sexe masculin et a plus de 25 ans. On trouve parmi les victimes 8 enfants et jeunes de moins de 17 ans, 12 jeunes entre 17 et 25 ans, 131 personnes entre 26 et 65 ans et seulement deux personnes âgées de plus de 65 ans.

Figure 10

### Age des victimes

N = 249

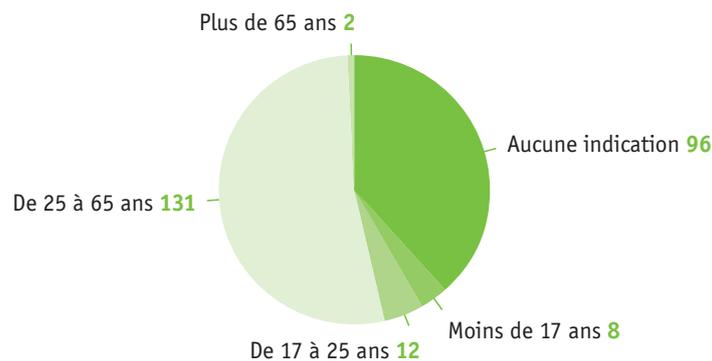
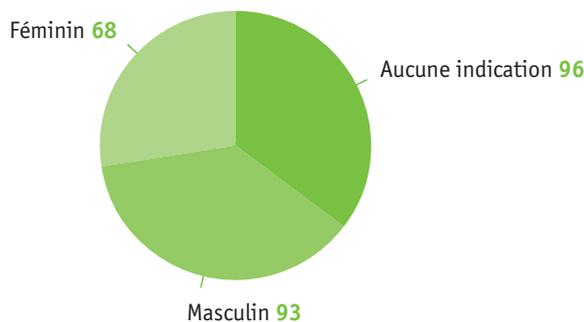


Figure 11

### Sexe des victimes

N = 249



### Exemple d'incident impliquant un enfant :

Une femme vient consulter, car son enfant de dix ans est harcelé depuis un certain temps par des enfants plus âgés, durant la récréation et sur le chemin de l'école (ils jettent ses chaussures dans les toilettes, le traitent de « nègre », font circuler une vidéo d'un homme africain dansant tout nu). Les enseignants, qui ont été alertés, en ont parlé avec les harceleurs, et la cliente raconte que les brimades n'ont plus été aussi manifestes, mais n'ont pas disparu pour autant. Elle aimerait savoir comment soutenir son enfant à la maison et s'il existe des possibilités de parler du problème à l'école sans attirer encore plus l'attention sur son fils.

Suite donnée: le centre assure un suivi psycho-social et soutient la cliente dans des questions d'éducation. Celle-ci apprécie beaucoup cette aide qui la rassure. Au retour des vacances, l'intervention des enseignants fait son effet et la situation à l'école n'est plus aussi difficile. La mère dit qu'elle reprendra contact si le problème ressurgit.

# Incidents présentant d'autres motifs

Les cas présentant d'autres motifs que la discrimination raciale ont proportionnellement augmenté en 2014 par rapport à 2013: dans 75 cas, le personnel des centres de consultation a estimé ne pas être en présence d'actes clairement racistes.

Deux raisons nous amènent à faire tout de même une brève analyse de ces cas. Premièrement, une consultation a eu lieu et les conseillers y ont consacré des ressources. Deuxièmement, les personnes concernées considéraient, elles, avoir subi une discrimination raciale. Si elles persistaient parfois à s'estimer victimes de racisme, cela peut s'expliquer par des actes discriminatoires subis par le passé, par divers autres problèmes, mais aussi par une forte susceptibilité vis-à-vis de cette thématique.

Ces clients ont souvent l'impression d'avoir eu à faire à un acte de xénophobie, sans pour autant pouvoir le caractériser (42 cas), à une expression de racisme anti-Noir (14) ou à un cas de racisme fondé sur un autre type de haine, ethnique ou culturel (9).

Les centres de consultation ont non seulement informé et conseillé ces clients, mais ils les ont aussi aiguillés vers d'autres services spécialisés et leur ont proposé des consultations psychosociales.

## Nombre de cas présentant d'autres motifs, par année:

2008: 4 cas, recensés par 5 centres de consultation  
2009: 35 cas, recensés par 5 centres de consultation  
2010: 52 cas, recensés par 7 centres de consultation  
2011: 75 cas, recensés par 10 centres de consultation  
2012: 35 cas, recensés par 11 centres de consultation  
2013: 26 cas, recensés par 11 centres de consultation  
2014: 75 cas, recensés par 15 centres de consultation

## Deux cas fondés sur un autre motif:

### Marché du travail

Le client, qui estime avoir les qualifications nécessaires pour occuper un poste dans un bar d'aéroport, pour lequel il a présenté sa candidature, n'est pas invité à faire une journée d'essai. Pour lui, il s'agit d'une attitude xénophobe et hostile envers les personnes musulmanes. Les conseillers du centre lui expliquent qu'un employeur n'a pas l'obligation de recevoir les candidats lorsque plusieurs candidatures valables lui sont parvenues.

### Ecole

Une famille de réfugiés provenant de Turquie suppose que leur fils est victime d'un complot raciste à l'école. Les membres de la famille ne se sentent pas pris au sérieux par l'école et pensent que le fils est accusé et puni à tort. Après avoir consulté le centre, les parents souhaitent aborder le problème avec l'école. Un entretien de médiation est organisé avec la famille et les responsables de l'école, ce qui détend la situation et fait comprendre aux parents qu'il n'y avait pas de discrimination.

# Partie 3 **Considérations finales**

# Conclusion des centres de consultation

Les centres de consultation s'expriment ici, dans leur optique, sur l'évolution enregistrée en 2014.

## **Anlaufstelle Integration Aargau AIA**

En 2014, l'AIA a reçu sept demandes de consultation relevant d'une discrimination raciale. Dans trois cas, ce sont les victimes qui l'ont contactée, dans les autres, des connaissances ou des membres de la parenté sont venus signaler l'incident et demander conseil. Les victimes étaient soit des personnes de nationalité suisse, soit des migrants ayant régularisé leur situation, soit des requérants d'asile titulaires d'un permis N.

Les personnes se sont adressées à l'AIA en se rendant sur place (un cas), par courrier (trois cas) ou par téléphone (trois également). Les motifs les plus fréquents de discrimination étaient la xénophobie et l'hostilité envers les personnes musulmanes, suivis du populisme de droite, dénoncé une fois. Les incidents recensés par le centre sont survenus dans les domaines suivants: administration publique, médias, politique et monde du travail.

C'est en 2014 que l'AIA a été chargée de proposer des consultations dans le domaine de la discrimination raciale. Après avoir suivi une formation qui les a préparées à leur nouvelle tâche, les collaboratrices du centre conseillent leurs clients de manière approfondie et analyse en équipe les cas qui leur sont soumis.

## **Antenne et service de consultation SOS Racisme/ Rassismus de MULTIMONDO**

Au début 2014, le service de consultation SOS Racisme/Rassismus de MULTIMONDO a déménagé dans les structures du Centre de compétence pour l'intégration (CCI), sans pour autant interrompre ses prestations, que ce soit par contact personnel, par téléphone ou par écrit. Ses trois conseillères ont suivi une formation complémentaire organisée par le canton de Berne.

En 2014, le service de consultation SOS Racisme a conseillé huit personnes, dont sept hommes, un nombre inférieur à celui de 2013. Ce recul a toutefois été compensé par la complexité

des cas et le volume de prestations fourni. Ainsi, sept des huit incidents signalés ont requis plusieurs séries de rencontres. En outre, cinq victimes ont souhaité que le service intervienne ou confie le suivi de l'affaire à une conseillère juridique et deux d'entre elles ont saisi la justice.

A une exception près, toutes les personnes venues consulter vivaient depuis longtemps en Suisse et y étaient bien intégrées. S'agissant de leur origine, la tendance observée en 2013 s'est confirmée l'an passé: les victimes de discrimination raciale provenaient toutes d'Etats tiers (quatre d'Afrique subsaharienne, trois de pays arabes et une d'Amérique latine).

En 2014, les prestations destinées aux victimes du racisme ont été financées non seulement par le canton de Berne, mais aussi par le SLR et par la fondation Ernst Göhner. Cet appui a permis à SOS Racisme de répondre à diverses demandes de modules de formation et de sensibilisation émanant des structures ordinaires et d'organiser en mars, lors de la Journée internationale d'actions contre le racisme, une séance de sensibilisation sur la discrimination à l'embauche.

## **Bureau lausannois pour les immigrés BLI**

Sur mandat du Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers (BCI), le BLI a intensifié en 2014 ses efforts de prévention et de sensibilisation en mettant sur pied un cycle de formations à l'intention des administrations publiques, des milieux associatifs et du secteur privé. Il a aussi réalisé des projets de son propre chef afin de favoriser l'échange, entre migrants, d'expériences en lien avec le racisme et la discrimination.

A l'occasion de la Semaine d'actions contre le racisme 2014, le BLI a publié la brochure Construire l'égalité, qui a suscité un vif intérêt, y compris au-delà de la région lausannoise, et pourrait être traduite dans d'autres langues nationales. Cette brochure propose des pistes d'action utiles tant aux victimes qu'aux témoins de situations à caractère raciste, ainsi qu'une liste d'adresses et des informations pratiques.

En dépit de ses effectifs réduits, le BLI a répondu à des demandes ponctuelles. Les cas traités montrent que les victimes ont souvent la sensation de subir une discrimination multiple et qu'il n'est pas toujours possible de classer leur vécu dans des schémas préconçus.

### **Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme BCI**

En 2014, le BCI a étendu le rayon d'action de son pôle «Prévention du racisme et de la discrimination». Il a ainsi soutenu 20 projets de prévention de la discrimination et d'encouragement du dialogue interreligieux. Déposés par les communes, les structures ordinaires, les ONG et les associations relatives à l'immigration, ces projets ont tous pour but de promouvoir une coexistence harmonieuse au sein de la population vaudoise, basée sur des valeurs telles que le respect mutuel et la tolérance.

En 2014, le BCI a suivi de nombreux cas de racisme et de discrimination, qui reflétaient l'hétérogénéité des discriminations telles qu'elles se produisent ou sont ressenties par les personnes concernées et la difficulté de certaines personnes à faire valoir leurs droits.

Le BCI a proposé une vaste palette de prestations, allant de conseils et d'informations à la préparation de dossiers, en passant par des courriers et des médiations. Par rapport aux années précédentes, on observe une augmentation des cas annoncés au BCI.

En 2014, le BCI a élaboré une stratégie de conseil, qui délimite clairement ses compétences et celles de ses éventuels partenaires.

### **CaBi Antirassismus-Treff**

En 2014, le CaBi a traité des cas se rapportant aux domaines les plus divers: travail, logement, aide sociale, assurances sociales, école et loisirs (refus d'entrée).

En 2014, le CaBi a par ailleurs assisté à de nombreuses manifestations afin de faire connaître ses prestations au public. La

Journée internationale d'actions contre le racisme et la journée de rencontre ont permis de nouer de nombreux contacts avec des victimes et des personnes intéressées. Le CaBi a par ailleurs animé un atelier intitulé «Actions contre le racisme» lors du Forum social et environnemental. Des courts métrages sur le racisme ont fait l'objet d'un débat lors d'une soirée cinéma et le public est venu nombreux pour assister à une séance d'information consacrée à l'islamophobie.

L'équipe du CaBi salue le fait que des élèves soient venus le solliciter pour des projets en lien avec le racisme.

### **Centre Ecoute contre le racisme C-ECR**

Le Centre Ecoute contre le racisme (C-ECR) réunit cinq organisations genevoises, qui ont inauguré de nouveaux locaux à l'occasion de la Semaine d'actions contre le racisme. Un espace y a été aménagé pour les consultations, ce qui garantit l'anonymat des clients.

Pour marquer l'événement, le C-ECR a organisé une vaste campagne de communication: de grandes affiches ont été placardées dans des lieux fréquentés du canton de Genève et des dépliants, placés dans des présentoirs, ont été mis à la disposition des usagers des Transports publics genevois. Le C-ECR a aussi envoyé ces dépliants aux associations genevoises et à un grand nombre d'organismes administratifs du canton de Genève (avec le soutien du Bureau de l'intégration des étrangers [BIE]). Le centre a également étoffé son offre virtuelle et inauguré son nouveau site Internet ([www.c-ecr.ch](http://www.c-ecr.ch)).

Le nombre élevé de personnes venues consulter témoigne du succès de cette campagne de communication: en 2013, le centre n'avait traité que douze cas, contre 56 en 2014, soit une hausse de 44 incidents.

En 2014, le C-ECR a très souvent été sollicité pour des problèmes rencontrés avec l'administration publique. Ainsi, de nombreux cas concernaient l'Office cantonal de la population, dont le personnel semble avoir de grandes difficultés de communication. Les clients du centre ont ainsi rapporté avoir été traités de façon sèche et désagréable et parfois même agressive.

Certains d'entre eux se sont sentis intimidés au point de ne plus oser contacter cette administration. Le C-ECR recommande de sensibiliser le personnel administratif à la situation des usagers en lui proposant des cours et en édictant des directives.

### **Commission fédérale contre le racisme CFR**

En 2014, les plaintes qui sont parvenues au secrétariat de la CFR concernaient de nouveau les domaines les plus divers. Dans les cas de harcèlement sur le lieu de travail et de refus d'embauche discriminatoires, particulièrement nombreux, les bases juridiques en vigueur n'offrent que des moyens d'intervention très limités. Les clients de la CFR sont souvent déçus par cette absence de voies de droit susceptibles de les protéger du type d'exclusion ou de diffamation dont ils ont été victimes. C'est dans ce domaine que l'absence d'une interdiction générale de la discrimination se fait particulièrement ressentir. Dans les cas qui ont été soumis à la CFR l'an passé, il est frappant de voir que les clients déploraient non pas tant la discrimination raciale en soi que l'atteinte à leurs droits et la discrimination généralisée dont ils ont été victimes, sans pouvoir attribuer cette discrimination à une caractéristique concrète. De nombreux clients prennent contact alors que, à la suite d'un épisode douloureux, ils sont à bout de forces et ont besoin d'un soutien psychologique pour s'en sortir.

L'embrasement du conflit israélo-palestinien l'été passé n'a pas été sans conséquence sur les consultations. La CFR a reçu un grand nombre de plaintes et de demandes concernant des propos antisémites sur les réseaux sociaux, dont certains incitaient à la haine et à la violence contre les Juifs en des termes extrêmes. Elle a enregistré en fin d'année une hausse des demandes de conseil concernant l'hostilité envers les personnes musulmanes, en raison des reportages sur les cruautés commises par l'Etat islamique (EI) et la montée en puissance de PEGIDA, le mouvement anti-islamique et islamophobe. Ces demandes portaient en particulier sur les propos islamophobes circulant sur les réseaux sociaux. A ce sujet, on observe un déplacement des propos racistes vers les réseaux

sociaux (Facebook et Twitter) et les forums des médias numériques.

Cela étant, un nombre particulièrement élevé de personnes musulmanes se sont aussi plaintes d'actes de discrimination dans le domaine public et dans leur vie quotidienne. Elles ont ainsi signalé des remarques blessantes au travail, des injures dans la rue et des conflits de voisinage sur fond de discrimination raciale.

### **Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus gggfon**

En 2014, le gggfon a enregistré un nombre d'incidents relevant de la discrimination raciale bien supérieur à celui des années précédentes, sans que les raisons de cette hausse puissent être clairement identifiées. Il est probable que sa longue trajectoire et son corollaire, un degré de notoriété croissant, ont joué un rôle, tout comme l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'intégration et son effet de sensibilisation.

Ce sont principalement les victimes qui ont sollicité les services du gggfon, la plupart d'entre elles étant de nationalité suisse ou titulaires d'un permis B. Les incidents signalés au gggfon se sont produits dans divers milieux, mais avant tout dans les transports publics, dans les quartiers, sur le marché de l'emploi et sur Internet.

Le nombre de cas d'abus de pouvoir est particulièrement élevé. La plupart des conflits sont de nature interpersonnelle, plutôt que structurelle, et relèvent principalement, selon notre appréciation, de la xénophobie, sans oublier le racisme anti-Noir ainsi que la montée des motifs liés à l'extrémisme de droite. Les propos racistes sont la forme de discrimination la plus fréquente: les victimes sont insultées, présentées intentionnellement sous un mauvais jour ou accusées à tort.

Les prestations du gggfon sont allées de la simple fourniture de renseignements à l'étude de dossiers, en passant par des interventions et des démarches de résolution de conflits très gourmandes en temps. Lorsque l'incident se rapportait au marché du logement ou de l'emploi, il a été très difficile de prouver l'existence d'une discrimination raciale et donc de procéder à

une intervention, notamment parce que la discrimination reposait parfois uniquement sur l'impression de la victime. L'analyse du dossier a parfois montré que le sentiment d'avoir été victime d'une discrimination s'expliquait en partie par un malentendu ou par un vécu douloureux. L'équipe du gggfon estime qu'il est alors de son devoir à la fois de prêter l'attention voulue aux sentiments des victimes et de dissiper les malentendus.

S'agissant des actes de discrimination lors des contrôles réalisés par le personnel des transports publics ou la police, le gggfon a tiré parti des activités de sensibilisation qu'il réalise depuis de longues années. Tant la police que les entreprises de transports publics souhaitent clarifier les incidents discriminatoires et en tirer les enseignements pour améliorer la formation de leur personnel.

En 2014, le gggfon a dispensé de nombreux cours sur le racisme dans les écoles professionnelles. Lors des échanges avec les élèves, les intervenants ont été frappés par le nombre d'incidents racistes qui y ont été relatés. Si, pour la grande majorité de ces cas, il est trop tard pour entamer une démarche, ces récits sont importants. Ils aident les victimes à identifier les conflits et à leur accorder l'attention voulue. Le cours qu'elles suivent leur fournit les outils dont elles ont besoin pour réagir correctement aux incidents racistes. Il s'agit maintenant de continuer à compléter les prestations de conseil par des actions et des cours sur le terrain, ainsi que par des projets de sensibilisation.

### **Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen ISA**

Depuis de nombreuses années, l'ISA conseille ses clients dans tous les aspects de la vie quotidienne, et traite de nombreux cas de discrimination. L'an passé, l'ISA a conclu un contrat de prestations avec le canton de Berne dans le domaine de la lutte contre la discrimination et a adhéré au Réseau de consultations pour les victimes du racisme.

En 2014, la plupart des clients du centre lui ont soumis un problème concret, souvent sans être conscients qu'il pouvait

s'agir d'un cas de discrimination, et sans y attacher guère d'importance. Il est fréquemment arrivé que les conseillers de l'ISA commencent à soupçonner l'existence d'actes de discrimination raciale (structurelle ou non) lorsque les mêmes difficultés se présentaient à plusieurs reprises dans un certain milieu ou une même institution.

Les clients de l'ISA sont pour la plupart titulaires d'un permis F, B ou C: en 2014, seuls deux ressortissants suisses et une institution ont sollicité ses services.

La grande majorité des cas relevait de la xénophobie. Des représentants des pouvoirs publics étaient très souvent en cause et leurs actes ont souvent été qualifiés d'abus de pouvoir. Ce sont les discriminations lors de la recherche d'un logement et le refus de prestations qui viennent en tête, suivi des incidents survenus lors des procédures de naturalisation, au travail, lors des contrôles de police et dans les transports en commun.

L'ISA attend beaucoup du renforcement de la coopération opérationnelle avec Multimondo et avec le Rechtsberatungsstelle für Menschen in Not, qui débutera en 2015. Il se félicite aussi de la création d'un poste à 30% pour la consultation juridique contre la discrimination, espérant apporter ainsi un soutien encore plus concret aux victimes du racisme.

### **Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte TikK**

Les programmes d'intégration cantonaux ont été l'occasion pour le TikK d'étendre ses activités dans le domaine de la lutte contre la discrimination. Le TikK aide en particulier les bureaux de l'intégration à mettre sur pied une consultation pour les victimes du racisme dans les cantons suivants: SH, SG, ZH, tous les cantons de Suisse centrale et, à partir de 2015, TG et TI. Par ailleurs, il fait office de centre de consultation pour certains cantons et pour la ville de Zurich. C'est dans ce contexte qu'il faut replacer la nette hausse d'incidents racistes en 2014, ainsi que leur distribution géographique. La plupart de ces incidents sont ainsi survenus dans le canton de Zurich et en Suisse orientale. En ville de Zurich, le nombre de cas a diminué de moitié.

Par ailleurs, le TikK a reçu près d'une douzaine de demandes de consultation d'autres cantons, qu'il a aiguillées chaque fois qu'il l'a pu vers les centres actifs sur place.

Comme chaque année, les problèmes et les demandes des victimes vont de cas relativement simples à des conflits complexes qui sont d'une importance vitale pour les victimes. Le TikK a consacré 340 heures de travail en tout à son activité de conseil. Hormis quelques consultations téléphoniques, les conseillers ont reçu personnellement tous les clients. Dans un tiers des cas, en raison de circonstances particulières, ils ont dû s'impliquer, soit en intervenant, soit en faisant office de médiateurs. C'est notamment dans les conflits caractérisés par une relation de pouvoir fortement dissymétrique, qui suscitent chez la victime un fort sentiment d'impuissance, que l'intervention du TikK a permis de désamorcer les tensions.

Le TikK a constaté une fois de plus que les victimes d'actes de discrimination vivent depuis longtemps en Suisse et que la plupart disposent d'un emploi et d'un statut régulier. Ainsi, la majorité des victimes sont de nationalité suisse, les titulaires d'un permis C étant le deuxième groupe le plus nombreux. L'expérience de la discrimination est particulièrement douloureuse pour ces personnes, car elles éprouvent le sentiment de ne pas faire partie de la société suisse ou d'être désavantagées, alors même qu'elles résident dans notre pays depuis longtemps.

Les cas survenus dans un contexte scolaire ont montré que les responsables des établissements font souvent preuve d'incompréhension pour les demandes des victimes et qu'elles banalisent les faits. En traitant ces cas, le TikK a constaté que les centres scolaires ne sont pas nécessairement sensibilisés à la discrimination et n'adoptent pas toujours une attitude claire par rapport à ce phénomène.

### **Kompetenzzentrum Integration Thun-Oberland KIO**

Le KIO est devenu membre du Réseau de consultations pour les victimes du racisme en 2014 et propose des consultations depuis lors. Son degré de notoriété en ce qui concerne la lutte contre la discrimination peut donc encore augmenter.

En 2014, seuls des hommes sont venus consulter le KIO: généralement bien intégrés, ils présentaient des origines très différentes les uns des autres.

Complexes pour la plupart, les cas présentés par les victimes concernaient une vaste palette de milieux et de formes de discrimination, de sorte que le centre a fourni diverses prestations. Aucun cas n'a été traité en une seule séance. Bien que leurs attentes n'aient jamais été complètement satisfaites, les personnes venues consulter ont qualifié de très utiles le soutien et les informations fournis par notre centre.

### **Konfliktophon**

En 2014, environ un cinquième de tous les cas que le Konfliktophon a traités relevait de la discrimination raciale et de la xénophobie. La plupart des clients étaient des personnes ayant un permis d'établissement, des requérants d'asile, des réfugiés statutaires et des personnes au bénéfice d'une admission provisoire.

Plus de la moitié des clients était d'origine africaine (Afrique du Nord et de l'Est), mais des personnes originaires des Balkans, de Turquie, de Syrie, de Colombie et du Brésil ont aussi contacté le centre. Les actes discriminatoires et racistes ont eu pour cible principale des personnes à la peau foncée, même si l'on a aussi recensé des cas d'hostilité envers les personnes musulmanes, d'antibalkanisme et de discrimination fondée sur des motifs ethniques ou culturels.

En 2014, le Konfliktophon a été sollicité pour plusieurs incidents en milieu scolaire, offrant ses services de médiation dans certains cas. Son équipe a constaté que les professionnels de l'éducation sont souvent peu sensibilisés et désavantagent parfois directement les enfants issus de la migration.

Ses interventions ont permis aux victimes de se faire entendre, contribuant ainsi à résoudre durablement les conflits. Les expériences faites montrent que l'aide fournie afin que toutes les parties prenantes se penchent sur les cas signalés exerce un effet sensibilisateur, susceptible de favoriser la prévention ou la résolution de cas futurs.

## **SOS Racisme et discrimination Suisse**

Reprenant le flambeau de «SOS Racisme Suisse alémanique», «SOS Racisme et discrimination Suisse» a enregistré une légère augmentation des demandes durant la première année qui a suivi sa réorientation. Celles-ci se rapportaient, comme les années précédentes, à tous les domaines de l'existence.

Le nombre d'incidents relevant des rapports avec les autorités s'est inscrit en nette diminution, un phénomène attribuable aux effets de la démarche de sensibilisation entreprise par le canton et par la ville de Zurich. Les incidents racistes se produisant dans les relations de voisinage ont suivi la même tendance: les bailleurs interviennent plus rapidement lorsque des conflits de ce genre surviennent, parvenant ainsi souvent à éviter une aggravation.

En revanche, une forte hausse du nombre d'incidents racistes a été enregistrée au travail, tant au moment de l'embauche que sur le lieu de travail proprement dit, sous la forme de harcèlement, d'autoritarisme ou de licenciements abusifs.

Les clients étaient pour la plupart des Africains, des Latino-américains et des ressortissants de pays d'Europe centrale et méridionale. Une nette hausse du nombre de consultations pour des incidents antisémites a été observée, possiblement en raison du conflit au Proche-Orient et des articles parus dans les médias.

## **Stopp Rassismus – Nordwestschweizer Beratungsstelle gegen Diskriminierung und Rassismus**

En février 2014, Stop Rassismus a ouvert en ville de Bâle une antenne qui, un après-midi par semaine, reçoit sans rendez-vous pour une première consultation. Soucieuse de toucher un vaste public, l'organisation a par ailleurs présenté sa gamme de services de conseil à diverses organisations de migrants. De nombreuses personnes ayant assisté à ses séances d'information ont saisi l'occasion et relaté les discriminations dont elles sont victimes.

Le nombre de consultations est resté sensiblement égal, la majorité des incidents se produisant au travail, sur le marché

du logement et dans les rapports avec les autorités. Diverses demandes ont concerné des articles dans les journaux et des problèmes de voisinage. Ce sont en général des personnes relativement bien intégrées qui ont pris contact, le plus souvent par courriel, mais aussi par téléphone.

L'éventail des consultations et des interventions est très vaste, allant u simple conseil à un accompagnement renforcé. Faut de preuves, les clients n'ont que rarement saisi la justice. Par ailleurs, les membres de l'équipe n'étaient pas certains, dans quelques cas, d'être réellement en présence d'une discrimination fondée sur des motifs racistes.

Stop Rassismus entend continuer à se faire connaître et inviter les victimes à recourir davantage à son offre de conseils.



# Conclusion

---

Avec l'adhésion de quatre nouveaux centres en 2014, le Réseau de consultations pour les victimes du racisme a fait un grand pas de plus vers un recensement national des cas de racisme enregistrés dans les consultations, puisque ses quinze membres couvrent les trois grandes régions linguistiques de notre pays.

En 2014, le réseau a enregistré une hausse marquée d'incidents caractérisés par des formes explicites de discrimination dans les relations interpersonnelles, comme des gestes, des mimiques, des sons, des actes de harcèlement et des atteintes à l'intégrité corporelle. Outre des variations ponctuelles de ce genre, ce septième rapport a aussi permis d'identifier certaines tendances à long terme: le monde du travail et les rapports avec l'administration restent deux des domaines les plus concernés et la xénophobie vient toujours en tête des motifs de discrimination, devant le racisme anti-Noir.

Exigeante et gourmande en temps, la démarche globale de résolution des conflits nécessaire pour fournir des conseils utiles porte ses fruits, comme le montre ce rapport: elle a, en maintes occasions, dispensé aux victimes l'appui dont elles avaient besoin pour se défaire de leur sentiment d'impuissance. De surcroît, il n'est pas rare que les activités des centres sensibilisent les auteurs de discrimination, contribuant ainsi à prévenir le racisme.

## Perspectives

L'inscription de la lutte contre la discrimination dans les programmes d'intégration cantonaux (PIC) constitue un jalon décisif pour améliorer la situation dans l'ensemble de la Suisse, et la collaboration entre le Réseau de consultations pour les victimes du racisme et les antennes cantonales et communales se poursuivra sur cette base. Par ailleurs, d'autres centres de consultation spécialisés dans la lutte contre la discrimination doivent rejoindre le réseau.

En 2015, nous procéderons à une refonte totale du système de documentation et de monitoring DoSyRa, dans le but de le doter d'une interface plus conviviale capable d'une part d'augmenter l'efficacité de la gestion, du traitement et de l'archivage et, d'autre part, d'améliorer tant quantitativement que qualitativement l'analyse du phénomène qu'est le racisme.

Soulignons pour conclure que la lutte contre la discrimination raciale en Suisse s'inscrit dans le contexte de l'aggravation des conflits armés dans le monde et des mouvements de population que ceux-ci entraînent. La Suisse n'étant pas une île, elle doit poursuivre activement une stratégie qui lui permette de gérer les conséquences de ces événements. Dans ce contexte, il est indispensable d'adopter une approche objective du racisme et de la discrimination si l'on veut lutter contre les peurs et les préjugés. Le Réseau de consultations pour les victimes du racisme continuera à apporter sa pierre pour que toute personne se sente chez elle dans la société plurielle qu'est la Suisse, quelles que soient sa couleur de peau, son ethnie, sa religion, son origine et sa langue.

## **Antibalkanisme**

On entend par antibalkanisme le fait d'adopter une attitude hostile ou négative envers les personnes originaires des Balkans. Avant, pendant et après la guerre en ex-Yougoslavie, soit dans les années 1990, un groupe assez important venant de cette région s'est établi en Suisse. Ses membres sont fréquemment victimes de discrimination.

## **Antigitanisme**

Le concept d'antigitanisme comprend toute forme de discrimination envers les membres de communautés de gens du voyage (Yéniches, Sintis, Roms, etc.). Qu'ils soient nomades ou sédentaires, les individus appartenant à ces communautés sont victimes de différentes formes de discrimination qui vont des attaques verbales aux injures, en passant par la violence physique.

## **Antisémitisme**

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

de l'Holocauste en est une autre expression.

## **Discrimination directe**

On entend par discrimination directe le fait, dans des situations semblables, de traiter une personne différemment des autres en raison d'une caractéristique personnelle « sensible » et de la désavantager ou de la rabaisser sans que cela se justifie objectivement.

## **Discrimination indirecte**

Il y a discrimination indirecte lorsque des mesures, des critères ou des règles censés être neutres désavantagent dans les faits, sans raison objective, une ou plusieurs personnes en raison de leur « race » ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leur vision de la vie, d'un handicap, de leur âge ou encore de leur orientation sexuelle.

## **Discrimination raciale**

La discrimination raciale comprend l'ensemble des inégalités de traitement, propos ou actes de violence qui ont comme conséquence (ou comme objectif) de rabaisser des personnes en raison de leur apparence ou de leur appartenance à une ethnie, de leur nationalité ou encore de leur religion.

## **Discrimination structurelle**

On parle de discrimination structurelle lorsqu'une institution ou une organisation privée est dotée de règlements

générant « automatiquement » une discrimination raciale. C'est par exemple le cas lorsque l'organe communal chargé d'attribuer les logements sociaux se fixe comme règle de ne louer que 5 % du parc locatif à des personnes d'origine turque. Il en va de même lorsque des policiers reçoivent l'ordre de contrôler systématiquement toutes les personnes de couleur se trouvant dans un certain périmètre.

## **Extrémisme de droite**

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

## **Fondamentalisme religieux**

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

### **Hostilité envers les personnes musulmanes**

L'hostilité envers les personnes musulmanes consiste à adopter une attitude de rejet envers les personnes musulmanes ou supposées telles. Les musulmans comptent actuellement parmi les groupes de population fortement discriminés en Suisse.

### **Intolérance**

L'intolérance est le fait de rejeter une personne d'origine étrangère en raison de l'altérité – perçue de manière subjective – de cette personne.

### **Populisme de droite**

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

### **Profilage racial**

Le profilage racial désigne une méthode, employée par les forces de police et par d'autres unités de l'administration, qui consiste à ne pas fonder les interpellations et les contrôles d'identité sur des actes concrets, mais, pour certains groupes de population, sur certaines caractéristiques comme la « race », la couleur de peau, la langue, la religion, la nationalité ou encore l'origine nationale ou ethnique.

### **Racisme**

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

### **Racisme anti-Noir**

Le racisme anti-Noir est un état d'esprit hostile ou une attitude négative envers les personnes de couleur. Un rejet de principe se fonde sur une caractéristique purement physique – la couleur de peau – tout en lui associant des stéréotypes négatifs.

### **Xénophobie**

Cette forme de rejet se fixe sur la « qualité d'étranger » ou sur la « non-appartenance ». La xénophobie est le corollaire de tout nationalisme. On entend par nationalisme l'idéologie qui place une « nation » au-dessus de tous les autres groupes. Dans une perspective nationaliste, les membres de ces « exogroupes » sont perçus comme des personnes ne faisant pas partie de la nation, n'ayant pas les mêmes droits, et même comme des ennemis.

---

**Liens utiles**

- Site du projet: [www.network-racism.ch](http://www.network-racism.ch)
- [www.humanrights.ch](http://www.humanrights.ch) > Dossiers thématiques > Racisme
- [www.ekr.admin.ch](http://www.ekr.admin.ch)