

# Incidents racistes recensés par les centres de conseil

Janvier – décembre 2015



réseau de  
centres de conseil  
pour  
les victimes  
du racisme

Résultat des données du système de documentation et de monitoring DoSyRa

## Réseau de centres de conseil 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  
Commission fédérale contre le racisme (CFR)

Direction de projet et texte :

David Mühlemann (humanrights.ch)

Relecture et rédaction :

Alex Sutter (humanrights.ch), Giulia Brogini et Alma Wiecken (CFR)

Centres de conseil membres  
du réseau :

- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA, Antenne intégration Argovie), AG
- Berner Rechtsberatungsstelle (RBS), BE
- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), VD
- Bureau d'Ecoute Contre le Racisme (B-ECR), VS
- Bureau lausannois pour l'intégration des immigrés (BLI), VD
- CaBi Antirassismus-Treff (point de rencontre contre le racisme), SG
- CARDIS – Centro Ascolto Razzismo e Discriminazione – TI
- Centre Ecoute Contre le Racisme (C-ECR), GE
- Commission fédérale contre le racisme (CFR) – Confédération
- Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon, Unis contre le racisme et la violence), BE
- Informationsstelle für Ausländerinnen- und Ausländerfragen (isa, service d'information pour les étrangers et les étrangères), BE
- Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen (Integres, service d'intégration de la région de Schaffhouse), SH
- Kompetenzzentrum für interkulturelle Konflikte (TikK, centre de compétences pour les conflits interculturels), ZH
- Kompetenzzentrum Integration Thun-Oberland (KIO, Centre d'intégration, Région de Thoune et Oberland bernois), BE
- Konfliktophon der Asylorganisation Zürich (AOZ), ZH
- Multimondo, BE
- SOS Racisme et discrimination Suisse, ZH
- Stopp Rassismus Nordwestschweiz (Stop Racisme Suisse nord-occidentale), BS, BL, SO

Graphisme et mise en page :

Atelier Bläuer, Berne

Traductions :

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

Berne, juin 2016

Cette analyse a bénéficié du soutien financier du Service de lutte contre le racisme (SLR), de la Fondation contre le racisme et l'antisémitisme (GRA), de la fondation Bevölkerung, Migration und Umwelt, de la fondation Temperatio, des Eglises réformées Berne-Jura-Soleure et des cantons d'Argovie, de Bâle-Ville, de Berne, de Genève, de Vaud, du Tessin, de Fribourg, du Jura, de Lucerne, de Saint-Gall, d'Uri et de Schwyz.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Service de lutte contre le racisme SLR



Stiftung gegen  
Rassismus und  
Antisemitismus  
Fondation contre le racisme et l'antisémitisme  
Fondazione contro il razzismo e l'antisemitismo  
Foundation against racism and antisemitism



temperatio  
Stiftung für Umwelt | Soziales | Kultur



Reformierte Kirchen  
Bern-Jura-Solothurn  
Eglises réformées  
Berne-jura-soleure



KANTON AARGAU



Kanton Basel-Stadt



Kanton Bern  
Canton de Berne



ETAT DE FRIBOURG  
STAAT FREIBURG



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

JURA CH



KANTON  
LUZERN

kantonschwyz



Kanton St.Gallen



Repubblica e Cantone  
Ticino



KANTON  
URI



Unterstützt vom  
Kanton Zug

## Ecouter, conseiller, accompagner : des tâches indispensables

Le « Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme »\* existe depuis 10 ans déjà. C'est une belle occasion de saluer le partenariat entre la Commission fédérale contre le racisme (CFR) et humanrights.ch, un partenariat nécessaire et efficace : en effet, le réseau couvre toute la Suisse, compte 18 centres de conseil en 2015 et bénéficie du soutien financier de la Confédération et de 13 cantons.

Ecouter, conseiller, accompagner, constituent des tâches indispensables en matière de lutte contre le racisme. Ces prestations s'adressent bien sûr à toutes celles et tous ceux qui pourraient se sentir victimes d'actes de discrimination raciale. Elles peuvent aussi, ainsi que le démontre la pratique, s'appliquer à des personnes, institutions ou entreprises susceptibles d'être mises en cause dans des cas de discrimination.

La prévention passe aussi par la sensibilisation, la transmission de bonnes pratiques et la médiation lorsque c'est nécessaire. Faire appel aux tribunaux n'est jamais chose facile dans le domaine de la discrimination raciale au quotidien. Le fardeau de la preuve revient à la victime présumée et n'est pas évidente à établir. C'est pourquoi il est important de mettre en œuvre d'autres moyens. Par ailleurs, il arrive parfois que des malentendus soient à l'origine d'un sentiment de discrimination. Le fait de les expliciter et de les dépasser permet de retrouver un sentiment d'équité partagée.

Le réseau joue un rôle central dans ces démarches. Il permet – au-delà du monitoring du rapport annuel – de faciliter les échanges entre les centres de conseil, d'harmoniser les pratiques et de diffuser des standards indispensables pour assurer un niveau de prestations de qualité chez tous les partenaires du réseau.

L'année 2015 a vu, comme le montre le rapport, une recrudescence des cas de manifestations hostiles à l'égard des musulmans. Les mouvements migratoires, la crise en Syrie et surtout les actes terroristes exécutés au nom du groupe Etat islamique (EI) sont souvent à l'origine de réactions de rejet plus ou moins explicites. Ce phénomène préoccupe la CFR, de même que celui du délit de faciès, en recrudescence. Ces deux thèmes font d'ailleurs partie du programme de travail de notre commission durant la présente législature.

Pour l'heure, je souhaite remercier l'ensemble des partenaires du réseau pour leur engagement, les autorités pour leur appui, et humanrights.ch pour cette collaboration réussie qui nous permet à toutes et tous d'avancer dans la lutte et la prévention contre le racisme et la discrimination raciale.

**Martine Brunschwig Graf**

Présidente de la Commission fédérale contre le racisme CFR

\* Le nom du réseau, qui était jusqu'à maintenant « Réseau de consultations pour les victimes du racisme », a été légèrement modifié.

# Table des matières

---

	<b>Avant-propos</b> .....	1
<b>PARTIE I</b>	<b>INTRODUCTION</b> .....	3
	<b>Le Réseau de centres de conseil en 2015</b> .....	3
	Dix ans de croissance ininterrompue .....	3
	Refonte de DoSyRa et rapport d'analyse .....	3
	<b>Présentation des centres de conseil</b> .....	4
	<b>Méthodologie</b> .....	6
	<b>Résumé</b> .....	7
<b>PARTIE II</b>	<b>ANALYSE</b> .....	8
	<b>Prise de contact et prestations</b> .....	8
	Clients .....	8
	Prise de contact .....	8
	Prestations fournies .....	9
	<b>Description des incidents racistes</b> .....	10
	Milieu dans lequel l'incident est survenu .....	10
	Forme de discrimination .....	12
	Préjugés et idéologies à la base de l'incident .....	14
	Discrimination multiple .....	14
	<b>Données concernant les victimes</b> .....	16
	Origine des victimes .....	16
	Nationalité des victimes .....	16
	Statut de séjour des victimes .....	17
	Age des victimes .....	18
	Sexe des victimes .....	18
<b>PARTIE III</b>	<b>AUTRES INCIDENTS</b> .....	19
	Cas subjectifs de discrimination sans base objective suffisante .....	19
	Cas signalés n'ayant pas donné lieu à un conseil formel .....	19
<b>PARTIE IV</b>	<b>GLOSSAIRE</b> .....	20

## Dix ans de croissance ininterrompue

Le rapport que vous avez entre les mains est la huitième analyse suprarégionale de cas de **discrimination raciale**\* recensés par les centres de conseil en Suisse. Fondé en 2005 par la Commission fédérale contre le racisme (CFR) en collaboration avec humanrights.ch, le Réseau de centres de conseil a fêté en 2015 ses dix ans d'existence.

La coopération nouée en 2005 par un petit nombre de centres de conseil est désormais une réalité d'envergure nationale: grâce à un développement constant, le Réseau de centres de conseil comptait, fin 2015, 18 membres spécialisés dans le conseil en matière de discrimination raciale. Il a ainsi accueilli trois nouveaux membres l'an passé: la « Berner Rechtsberatungsstelle », le centre tessinois CARDIS et l'antenne sédunoise Bureau d'écoute contre le racisme, de sorte qu'il couvre désormais 14 cantons représentant toutes les régions linguistiques de Suisse. Douze cantons lui apportent actuellement une contribution financière par le biais de leur Programme d'intégration cantonal et la collaboration entre le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme et les services cantonaux et communaux est appelée à s'étendre.

Avec son analyse des incidents recensés, ce rapport est un pilier important du monitoring national de la discrimination raciale et se veut un complément d'autres inventaires du racisme, comme la « Chronologie der rassistischen Vorfälle in der Schweiz » (Chronologie des actes racistes en Suisse) de la fondation 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.

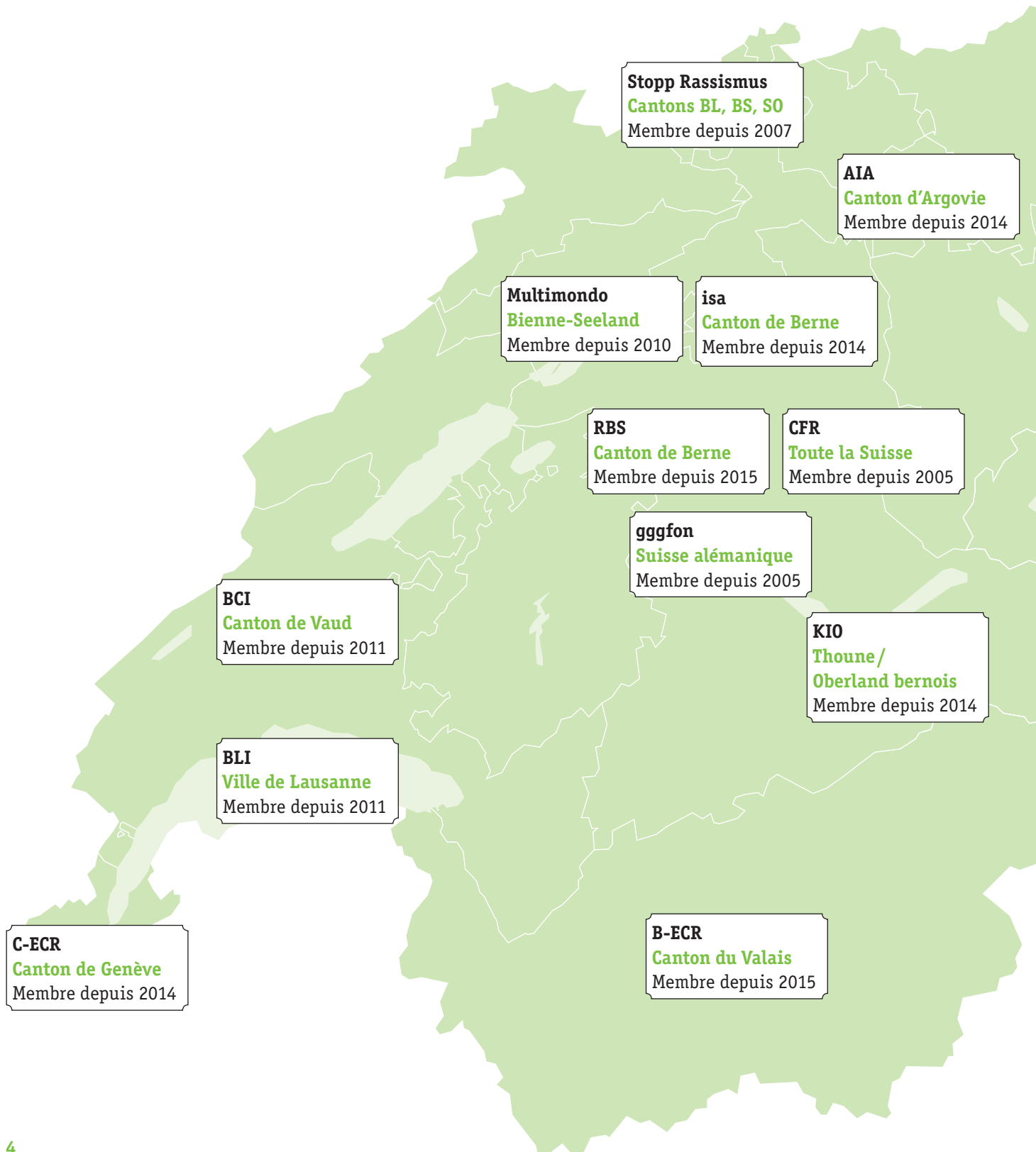
## Refonte du système DoSyRa et rapport d'analyse

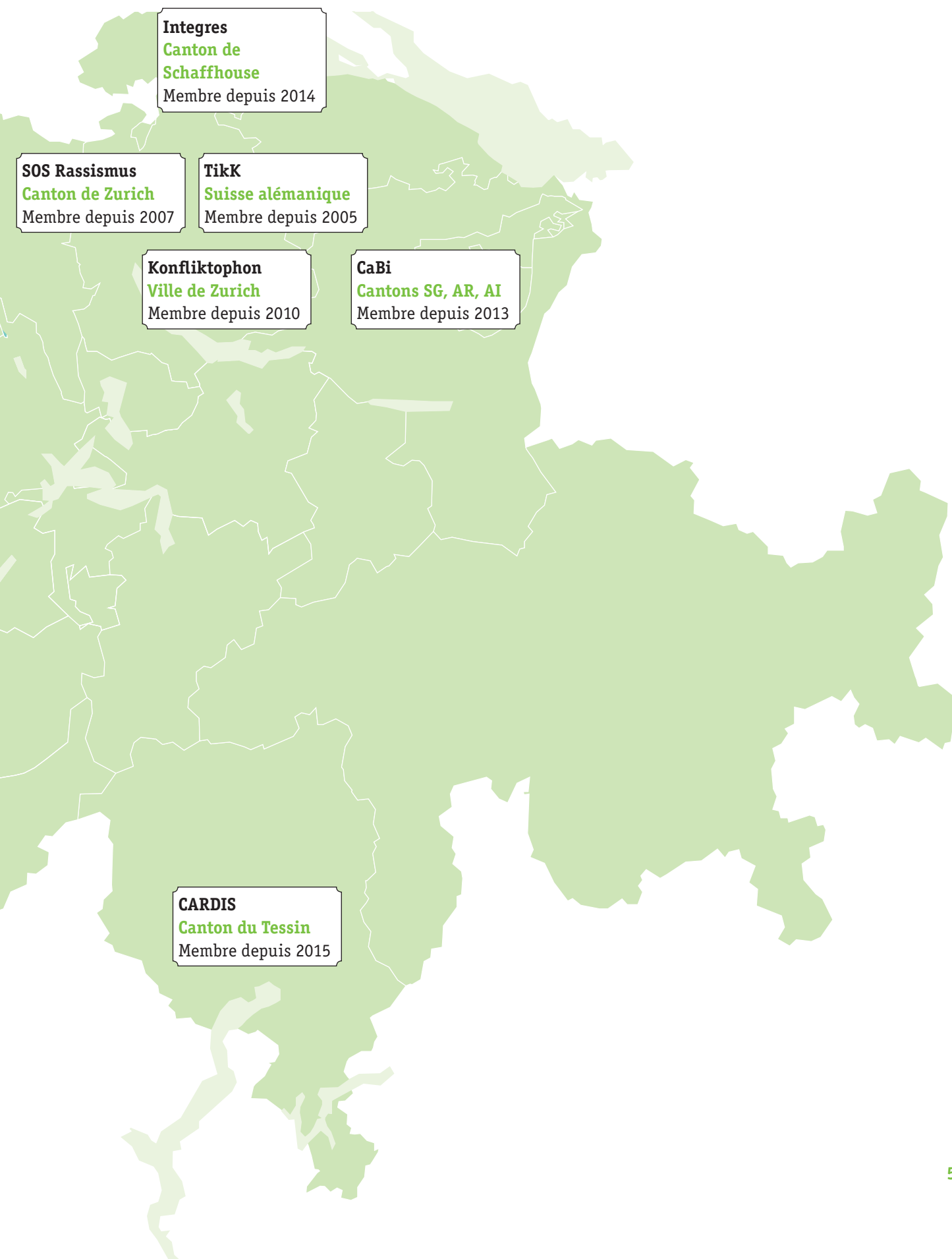
Le système de documentation et de monitoring du racisme DoSyRa est la pièce maîtresse du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme. Après plus de neuf ans de bons et loyaux services, l'ancienne version du système DoSyRa, qui avait atteint ses limites, a fait l'objet d'une refonte totale grâce à l'aide financière du SLR. A cette occasion, humanrights.ch a doté la base de données d'une nouvelle interface qui facilite la saisie, l'administration, le traitement et l'analyse des incidents. De même, l'association a revu les catégories de la grille d'analyse des cas, en collaboration avec les centres de conseil.

Le rapport que vous avez entre les mains paraît dans un nouveau format. Nous avons veillé, dans la mesure du possible, à en garantir la comparabilité avec les éditions antérieures et y avons signalé les nouvelles sous-catégories créées en 2015.

\* Les termes en vert sont expliqués dans le glossaire en page 20 et suivantes.

# Présentation des centres de conseil





**Integres**  
Canton de  
Schaffhouse  
Membre depuis 2014

**SOS Rassismus**  
Canton de Zurich  
Membre depuis 2007

**TikK**  
Suisse alémanique  
Membre depuis 2005

**Konfliktophon**  
Ville de Zurich  
Membre depuis 2010

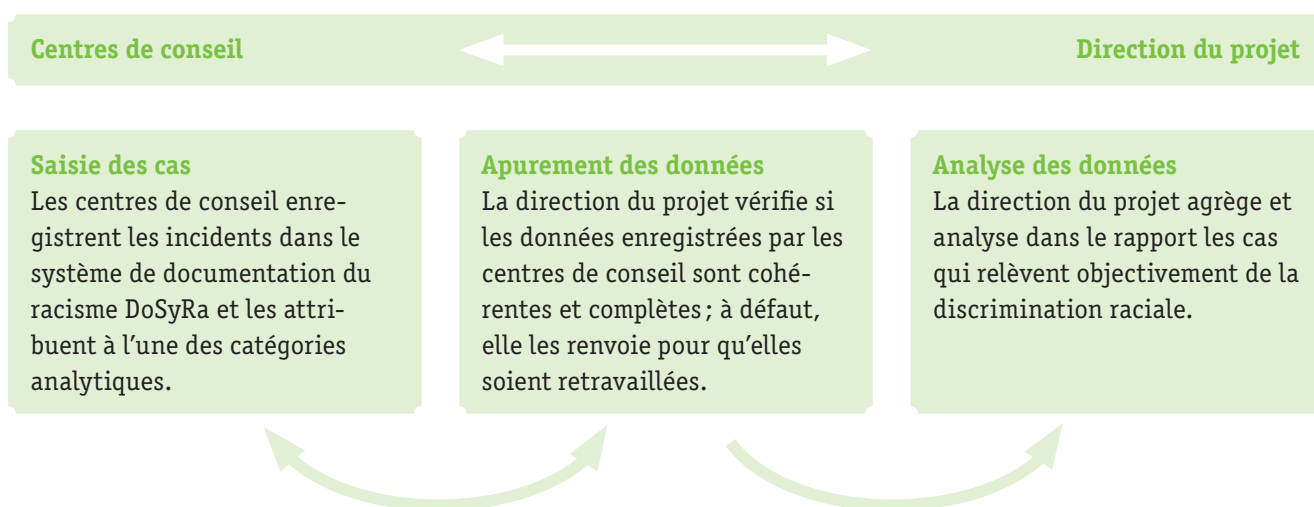
**CaBi**  
Cantons SG, AR, AI  
Membre depuis 2013

**CARDIS**  
Canton du Tessin  
Membre depuis 2015

# Méthodologie

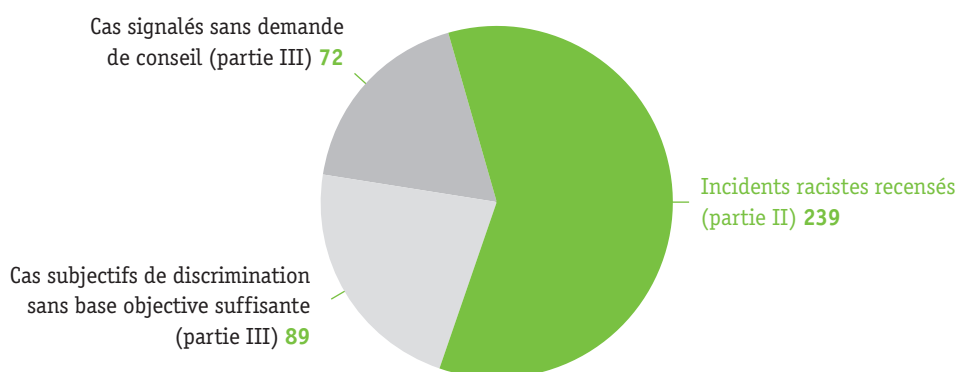
A l'occasion de la refonte du système de monitoring Do-SyRa, les centres de conseil se sont entendus sur une nouvelle définition d'un « incident raciste recensé » par leurs soins. Pour qu'un cas soit enregistré dans la base de données, les conditions suivantes doivent être remplies: il y a eu interaction entre le centre de conseil et la personne qui vient consulter; celle-ci sait que sa requête a été enregistrée comme un « incident »; le centre décrit la situation de façon concrète et fournit des conseils.

En revanche, les cas signalés sans intention de demander des conseils (comme une lettre anonyme) et les cas subjectifs de discrimination sans base objective suffisante n'entrent pas dans la statistique et font l'objet d'une analyse distincte (voir la partie III, p. 19). Le fait de mieux distinguer ces deux catégories de cas s'est traduit par un recul de dix unités du nombre d'incidents racistes recensés, alors que le nombre total de cas signalés a lui augmenté de 76 unités.



## Nombre total d'incidents signalés

N = 400



## Nombre d'incidents analysés par année

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

2012 : 196 cas, recensés par 11 centres de conseil  
2013 : 192 cas, recensés par 11 centres de conseil  
2014 : 249 cas, recensés par 15 centres de conseil  
2015 : 239 cas, recensés par 18 centres de conseil



Le rapport que vous avez entre les mains présente une analyse des incidents recensés en 2015 et classés comme cas de discrimination raciale. Les 18 centres de conseil membres du réseau ont fourni une large palette de prestations. Leurs collaborateurs ont répondu aux questions de la clientèle, proposé une consultation psychosociale ou des conseils juridiques aux victimes de racisme et sont souvent intervenus comme médiateurs. Grâce à ce vaste champ de prestations, les centres de conseil non seulement dispensent aux victimes un accompagnement et des conseils indispensables, mais jouent aussi un rôle déterminant dans le recensement des incidents racistes en Suisse.

Le présent rapport n'a pas la prétention de recenser la totalité des cas de discrimination raciale en Suisse, car

le réseau ne comprend qu'une petite partie des centres de conseil actifs dans les diverses régions du pays. Très souvent, les victimes renoncent d'ailleurs à se rendre dans un centre, que ce soit par méconnaissance des services à disposition, par méfiance envers les tiers, par crainte ou par tendance à refouler certains incidents. Force est de supposer qu'en Suisse, les actes de discrimination raciale restent pour la plupart dans l'ombre.

En 2015, les membres du réseau ont recensé un total de 400 incidents. La partie principale du présent rapport est consacrée aux **239 cas** pour lesquels les centres ont dispensé des conseils à proprement parler et qui, selon leur appréciation, relevaient effectivement de la discrimination raciale.

## Synthèse des principaux résultats :

### Clients

- Comme les années précédentes, plus des deux tiers (166) des incidents recensés sont signalés par les victimes elles-mêmes.
- Les hommes sont plus nombreux que les femmes à s'adresser à un centre de conseil.

### Milieus dans lesquels la discrimination a eu lieu

- Si la discrimination raciale s'est produite dans toutes sortes de milieux, c'est le monde du travail qui reste un des domaines les plus touchés par la discrimination, avec 47 incidents signalés.
- Par rapport à 2014, les discriminations ont augmenté de 13 pp\* dans la vie privée et reculé de 5 pp\* dans l'espace public. Parmi les sous-catégories, c'est dans les relations de voisinage que l'augmentation la plus forte a été enregistrée.

### Formes de discrimination

- La plupart des cas signalés relevaient en 2015 aussi de la communication, tant verbale que non verbale, l'insulte et la calomnie ou les accusations mensongères constituant les formes de discrimination les plus fréquentes.
- Le rapport 2015 ajoute, dans le domaine de l'exclusion, la catégorie du **délit de faciès**, pour laquelle seize incidents ont été recensés.

### Préjugés et idéologies à la base de l'incident

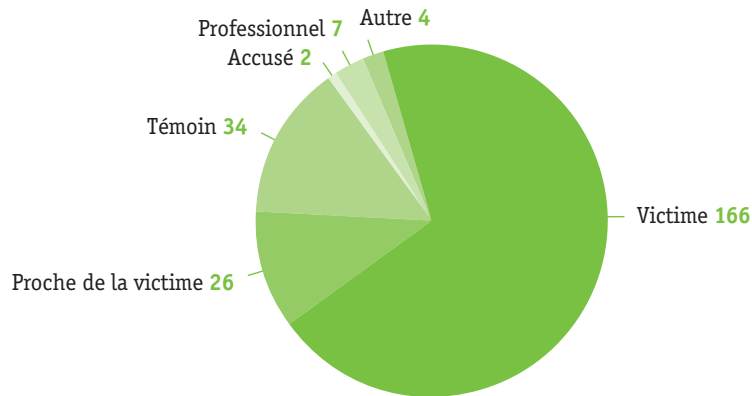
- Après la **xénophobie** en général, le **racisme anti-Noirs** (60 incidents) est le motif de discrimination le plus fréquemment signalé, suivi de près par l'**hostilité envers les personnes musulmanes**, avec 53 cas (en hausse de 11 pp\* par rapport à l'année précédente).

\* Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence du pourcentage qu'une catégorie représente par rapport au total de cas entre l'année du rapport et l'année précédente.

# Prise de contact et prestations

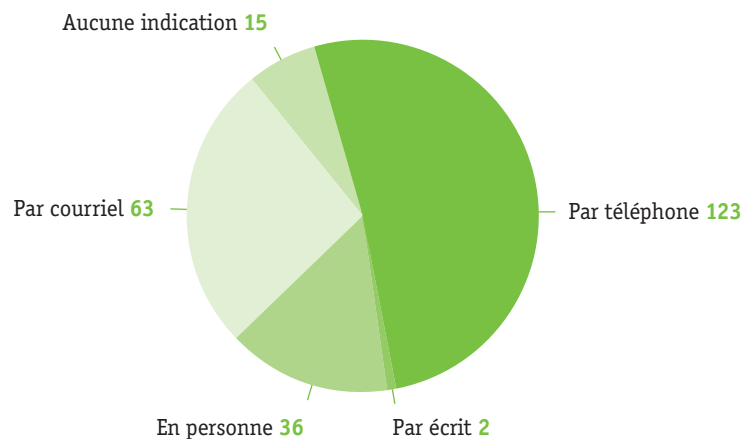
## Clients

N = 239



## Prise de contact

N = 239



### Intervention auprès d'un service social

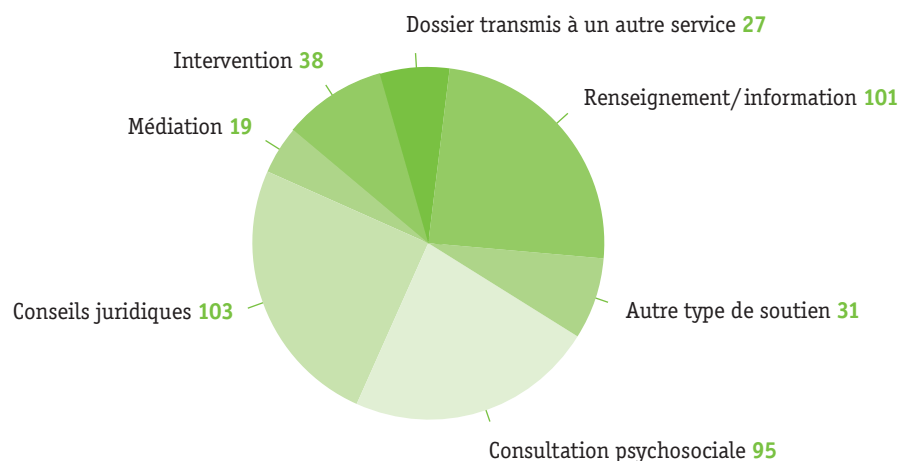
Les membres d'une famille érythréenne s'estiment victimes de xénophobie : lors d'un entretien au service social, leur assistant social les aurait traités de parasites et de fainéants. Il aurait aussi commis une erreur dans le calcul de leurs prestations et aurait omis de les en informer.

La famille s'adresse à un centre de conseil, qui contacte l'assistant social et le service social en question et organise un entretien avec toutes les personnes concernées. Il ressort de la rencontre que l'assistant social nourrit bel et bien des préjugés non

seulement contre la famille en question, mais aussi contre les personnes d'origine africaine en général. La famille demande à être suivie par une autre personne, mais le directeur du service social s'y oppose dans un premier temps. La relation restant conflictuelle, un deuxième entretien a lieu, à la suite duquel le directeur ordonne finalement le changement d'assistant social, qui aurait dû être accordé depuis longtemps. Le centre de conseil recommande au service social de prendre des mesures afin de prévenir les attitudes xénophobes au sein de son personnel.

## Prestations fournies

N = 414 (plusieurs réponses possibles)



### Une médiation efficace

Dans un parking, une femme se fait insulter par une passante : « Sale Arabe ! Si c'est pour continuer à porter ton voile, tu ferais mieux de retourner dans ton pays ! » Ses enfants, qui l'accompagnent, sont choqués. Un témoin de la scène intervient et ordonne à la passante de cesser immédiatement. La victime dépose plainte pénale, mais en l'absence de déposition de témoin, la procédure est classée. Elle s'adresse alors à un centre de conseil.

**Le personnel du centre de conseil retrouve l'auteure des insultes et lui demande par écrit de s'expliquer. Cette dernière s'en veut. Elle affirme avoir déjà cherché le numéro de téléphone de sa victime, afin de lui présenter personnellement ses excuses. Elle regrette son comportement, expliquant que la vue du voile lui avait rappelé les djihadistes et mise en colère. Le centre de conseil transmet cette réponse à la cliente, qui dit vouloir réfléchir à une éventuelle rencontre avec son agresseuse.**

### Semaine thématique à l'antenne pour toxicodépendants

Un collaborateur d'une antenne pour toxicodépendants prend contact avec un centre de conseil, car il a observé une augmentation des comportements racistes et sexistes de la part des clients de son antenne : insultes, gestes injurieux et attitudes méprisantes entre clients sont de plus en plus fréquents. Des symboles d'extrême droite, comme des croix gammées, sont également apparus dans la cour.

**Le centre de conseil conseille à l'équipe de commencer par adopter une attitude claire en la matière et par fixer des limites. Il organise aussi, d'un commun accord avec l'antenne, une semaine thématique lors de laquelle il sensibilise les clients à cette problématique. Son intervention améliore la situation.**

# Description des incidents racistes

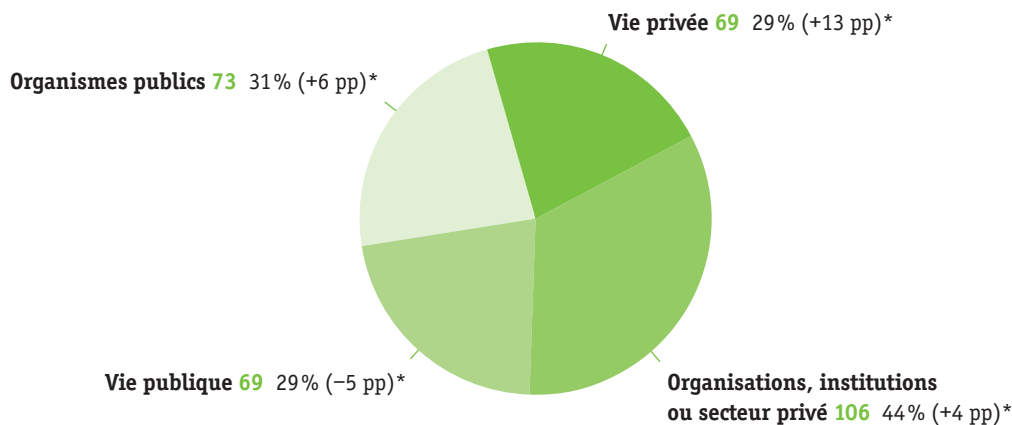
## Milieu dans lequel l'incident est survenu

La catégorie principale de la vie privée a enregistré une hausse notable (69 cas/+13 pp)\*, tandis que celle de la vie publique s'est inscrite en recul (69/-5 pp)\*. Comme les années précédentes, la sous-catégorie la plus représentée, et de loin, est celle du monde du travail, avec 47 cas (-1 pp)\*. Elle comprend tant des situations sur

le lieu de travail (29), comme des actes discriminatoires commis par des collègues ou des supérieurs, que des inégalités sur le marché de l'emploi (18), telles que des inégalités de traitement injustifiées lors de recrutement de personnel.

## Catégories principales

N = 317 (plusieurs réponses possibles)



\* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (239). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence des deux pourcentages d'une même catégorie entre l'année du rapport et l'année précédente.

### Police : humilié et passé à tabac

Fin de soirée dans une petite ville : un homme de couleur sort d'un bar et se dirige vers sa voiture afin d'y prendre son portefeuille. Deux agents de police l'interpellent et lui demandent sur un ton désagréable qui est le propriétaire du véhicule, prétendant qu'une telle voiture ne peut appartenir à quelqu'un comme lui. Ils lui demandent de souffler dans un alcotest. L'homme s'y refuse, indiquant que ce n'est pas lui qui va conduire pour rentrer chez lui, mais son ami, qui est encore au bar. Les agents ne font pas cas de ses explications et l'emmènent à l'hôpital afin de le soumettre à un test sanguin. Arrivé sur place, le test ne peut être fait, car il ne s'y trouve ni médecin ni personnel soignant. L'homme est alors amené au poste de police,

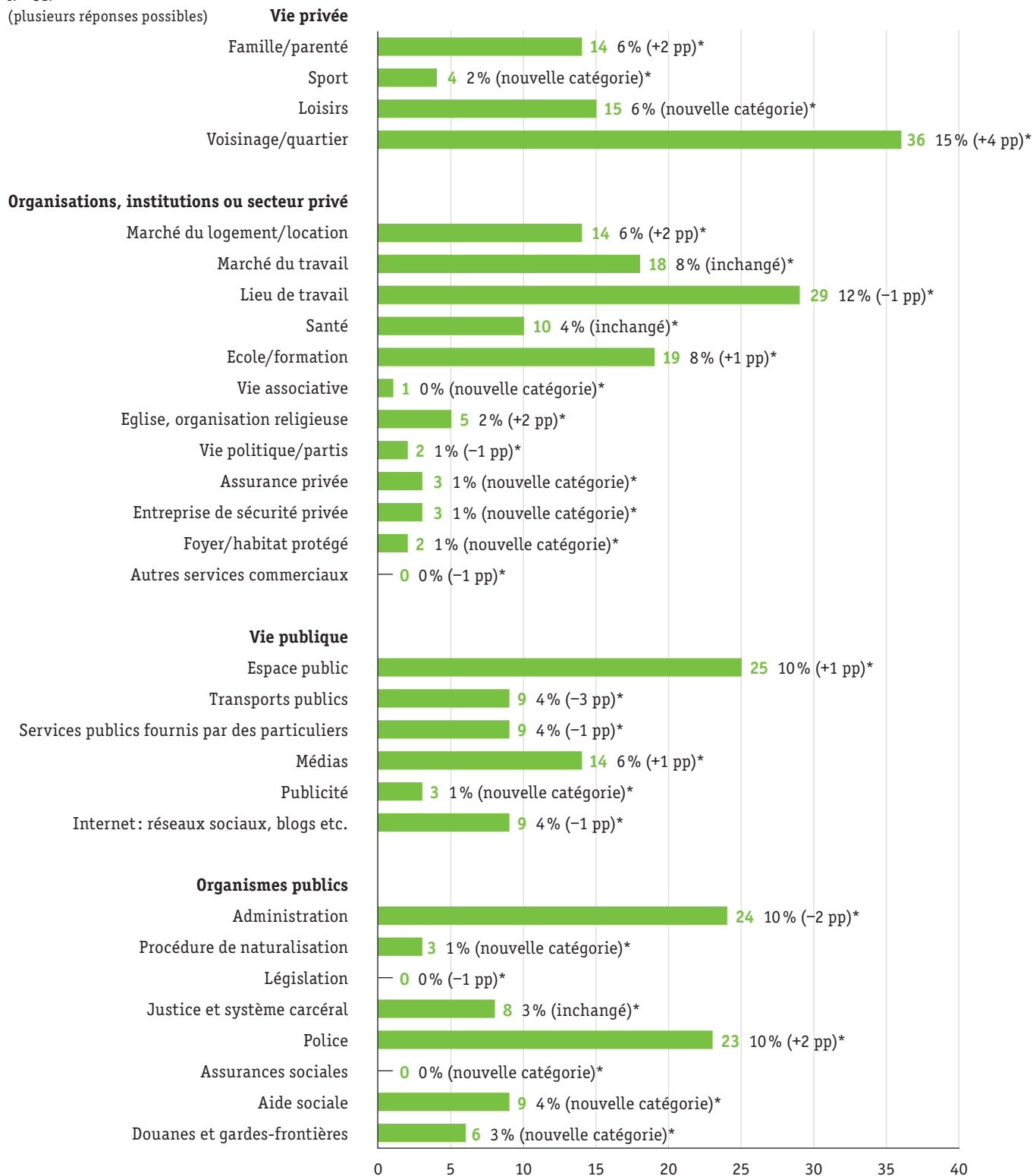
où les agents exigent qu'il signe une déclaration certifiant qu'il a refusé de se soumettre à un test sanguin. Comme il n'obtempère pas, les agents mettent des gants et le rouent de coups. Le client indique avoir perdu un moment connaissance. Quelques semaines plus tard, l'Office cantonal de la circulation l'informe que son permis de conduire lui a été retiré car il a refusé de se soumettre à un dépistage sanguin d'alcoolémie.

**L'homme fait recours contre cette décision et prend contact avec un centre de conseil, car il a de la peine à trouver un avocat. Le centre de conseil lui recommande deux avocates, avec lesquelles il prend contact. La suite n'est pas encore connue.**

### Sous-catégories

N = 317

(plusieurs réponses possibles)



\* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (239). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence des deux pourcentages d'une même catégorie entre l'année du rapport et l'année précédente.

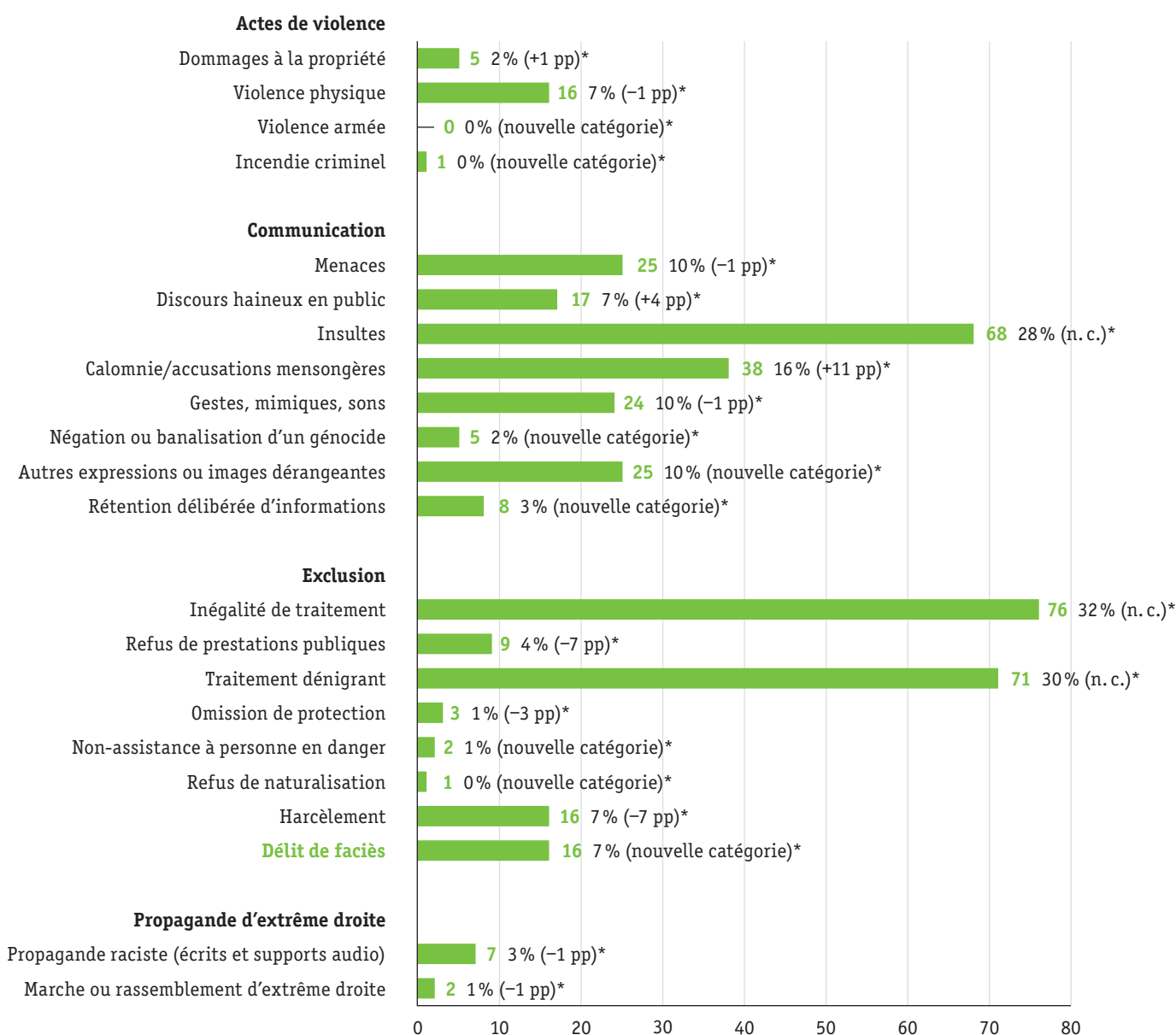
## Forme de discrimination

Une fois de plus, c'est la catégorie principale de la communication – verbale et non verbale – qui affiche le plus grand nombre de cas recensés (210 cas/+9 pp)\*, avec principalement des insultes (68/nouvelle catégorie), de la calomnie (38/+11 pp)\* et des menaces (25/-1 pp)\*. Les situations d'exclusion sont elles aussi nombreuses

(194, +31 pp)\*, notamment dans les sous-catégories des inégalités de traitement (76/nouvelle catégorie) et des traitements dénigrants (71/nouvelle catégorie). Quant à la nouvelle sous-catégorie du **délit de faciès**, elle compte seize cas.

## Type de discrimination

N = 435 (plusieurs réponses possibles)



\* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (239). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence des deux pourcentages d'une même catégorie entre l'année du rapport et l'année précédente.

### Des élèves insultent leur enseignante musulmane

Une enseignante subit les insultes de ses élèves en raison de sa confession musulmane. Elle s'entend par exemple dire : « Mettez une burqa, qu'on ne voie plus comme vous êtes moche ! » ou « Vous êtes de mauvaise humeur aujourd'hui parce que votre mari a pris une deuxième femme ? » Elle cherche le soutien de la direction de son centre scolaire, mais ne se sent pas prise au sérieux.

L'enseignante s'adresse à un centre de conseil, qui lui dispense un soutien psychosocial. Il est convenu qu'elle écrive à la direction de son centre scolaire pour lui exposer une nouvelle fois la situation, et que le courrier sera relu et complété par le centre de conseil. La cliente refuse que le centre de conseil intervienne directement.

### Calomnie : « faible QI national »

Un homme politique local publie un article sur son blogue : il y affirme que les réfugiés de Syrie et d'Erythrée notamment n'ont pas leur place en Suisse en raison de leur « faible QI national ». Il prétend aussi que ces personnes « mettent nos femmes en danger ». Un journaliste signale le fait à un centre de conseil et s'informe des possibilités d'y donner suite.

Le centre de conseil publie une prise de position et dépose plainte pénale pour violation de la norme pénale antiraciste (art. 261<sup>bis</sup> CP). Il prend part à l'audience devant le tribunal et informe les médias. Le procès débouche sur un acquittement, ce que les conseillers du centre de conseil expliquent notamment par le travail bâclé de l'office des juges d'instruction.

### Délit de faciès à la douane

Dans un TGV, les gardes-frontières contrôlent les deux seules personnes de couleur du wagon lors du passage de la frontière. L'une de ces deux femmes s'estime victime de discrimination raciale et le fait savoir aux agents. Elle leur demande selon quels critères ils mènent leurs contrôles, mais ne reçoit pas de réponse satisfaisante.

Les conseillers du centre auquel elle s'adresse lui recommandent de se plaindre auprès du Corps des gardes-frontière responsable et de demander une réponse écrite. La cliente rédige un projet de réclamation, que les conseillers complètent. La lettre est envoyée au Corps des gardes-frontière, avec copie au centre de conseil.

### Banalisation de l'Holocauste

Durant un traitement, une esthéticienne tient à sa cliente des propos qui banalisent l'Holocauste et tentent de le justifier. Elle affirme notamment que visiter un camp de concentration est « un plaisir » pour elle. Elle dit adhérer aux idées du mouvement fasciste italien, ajoutant que son ami et son père sont eux aussi sympathisants d'un mouvement néofasciste. Sa cliente consulte un centre de conseil pour savoir que dit la loi à ce sujet.

Les conseillers du centre expliquent à la cliente que les déclarations n'ayant pas été faites en public, elles ne constituent pas une infraction au sens de l'art. 261<sup>bis</sup> CP sur la discrimination raciale, et qu'il n'existe aucune autre possibilité de poursuivre l'esthéticienne en justice.

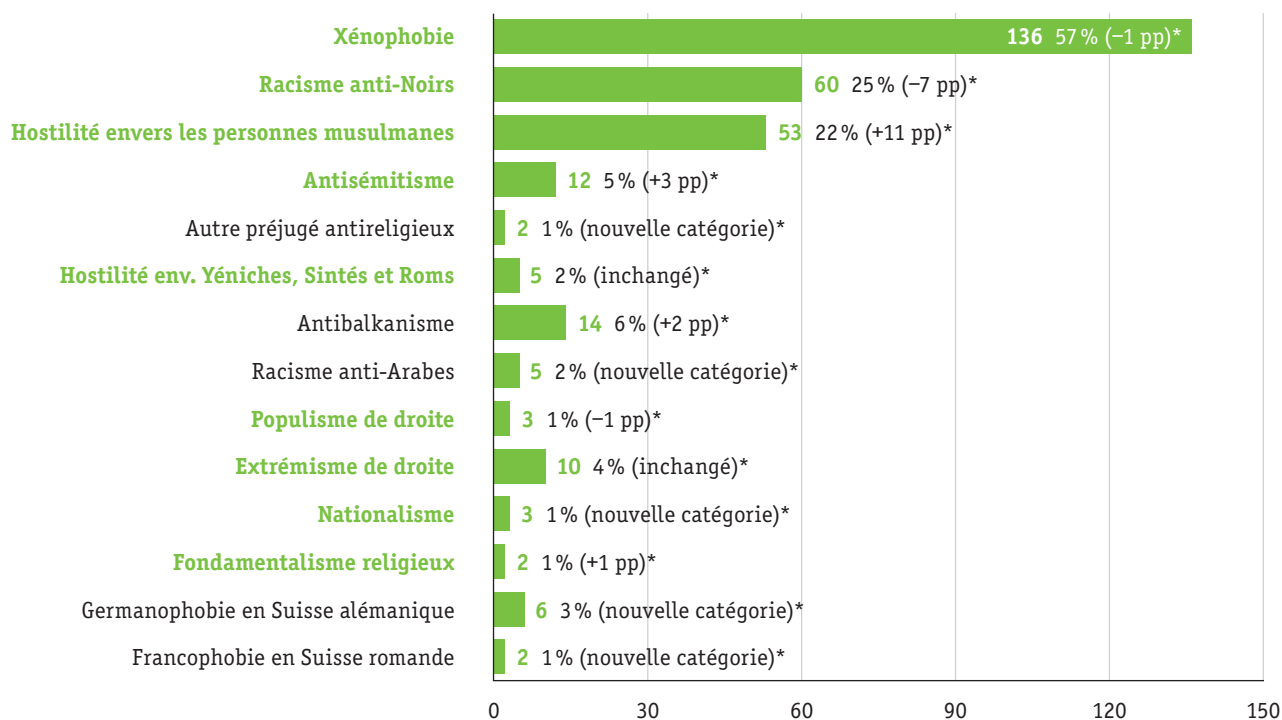
## Préjugés et idéologies à la base de l'incident

Les résultats de 2015 s'inscrivent dans une tendance observée depuis plusieurs années déjà: la **xénophobie** en général (136 cas/-1 pp)\* vient en tête, suivie par le **racisme anti-Noirs** (60/-7 pp)\*, qui reste le deuxième motif de discrimination, même s'il affiche une légère diminution. Les incidents relevant de **l'hostilité envers les personnes musulmanes** enregistrent quant à eux

une augmentation notable (53/+11 pp)\* et arrivent au troisième rang. Une analyse approfondie indique que ces incidents se produisent avant tout dans le monde du travail (21) et dans les relations de voisinage (9), l'insulte (29) étant la forme de discrimination la plus fréquente. Il faut aussi relever une montée des incidents **antisémites** (12/+3 pp)\* et antibalkaniques (14/+2 pp)\*.

### Préjugés et idéologies à la base de l'incident

N = 313 (plusieurs réponses possibles)



## Discrimination multiple

Dans 31 cas, les conseillers ont conclu à une discrimination multiple (+6 pp)\*, constatant qu'à la composante raciale s'ajoutait un autre motif, principalement le statut social (14/+2 pp)\* ou le sexe (12/+1 pp)\*.

Age	1	0,5%	(nouvelle catégorie)*
Sexe	12	5%	(+1 pp)*
Orientation ou identité sexuelle	0	0%	(nouvelle catégorie)*
Handicap	4	2%	(+2 pp)*
Statut social	14	6%	(+2 pp)*
Opinion politique	0	0%	(nouvelle catégorie)*

\* Les pourcentages indiquent le nombre de cas signalés dans la catégorie en question par rapport au total de cas (239). Les augmentations et diminutions en points de pourcentage (pp) signalent la différence des deux pourcentages d'une même catégorie entre l'année du rapport et l'année précédente.



### Hostilité envers les musulmans : humiliations dans les transports en commun

Une femme portant le voile prend le bus avec ses enfants pour se rendre à la mosquée. Peu avant d'arriver à destination, son fils se lève et se tient au siège qui se trouve devant lui, le secouant légèrement. Le passager qui y est assis lance un regard sévère à la mère, qui ordonne alors à son fils de se rasseoir. Lorsqu'elle passe devant cet homme pour descendre du bus, celui-ci lui décoche un coup de coude dans les hanches. Choquée, elle lui adresse la parole, mais le passager fait comme si de rien n'était et ne répond pas. La femme se sent humiliée et prend contact avec un centre de conseil.

Elle relate d'autres situations semblables dans les transports publics : on lui demande ainsi souvent de céder sa place à des personnes plus âgées, alors que des enfants sont assis et pourraient eux aussi se lever.

**Aux conseillers du centre qui s'informent sur le comportement à adopter en pareil cas, l'entreprise de transport indique que les passagers rencontrant ce type de difficultés peuvent s'adresser au chauffeur du véhicule.**

### Racisme anti-Noirs : accès refusé à un logement

Le locataire d'un appartement refuse de laisser entrer chez lui deux collaborateurs noirs d'une entreprise de nettoyage, et cela bien que l'entreprise en question ait été mandatée par le propriétaire de l'appartement. Ce dernier demande ensuite dans une note écrite à l'entreprise de « ne plus envoyer de Noirs », puisque le locataire en question n'en veut pas chez lui. La directrice de l'entreprise, qui ne tolère aucune discrimination raciale envers ses employés, s'adresse à un centre de conseil pour qu'il évalue la situation juridique et la conseille sur la démarche à suivre pour donner suite à cette affaire.

**Les conseillers du centre estiment que les bases juridiques étant ce qu'elles sont, poursuivre le locataire en justice pour comportement et propos discriminants n'aurait pas grande chance d'aboutir. Ils indiquent toutefois à la cliente qu'un rapport contractuel existe entre son entreprise et le propriétaire de l'appartement, et qu'en vertu du droit du bail, le locataire est tenu de permettre l'accès à la chose louée pour autant que l'on puisse raisonnablement l'exiger de lui. Or, la couleur de peau des employés d'une entreprise de nettoyage ne saurait constituer un motif valable pour refuser l'accès à un logement.**

### Hostilité envers les personnes d'origine arabe : « nous risquons de perdre notre clientèle »

Un homme d'origine syrienne présente, dans le cadre de sa formation comme chirurgien de la main, sa candidature pour un poste mis au concours dans un hôpital. Durant l'entretien d'embauche, son interlocutrice le rabaisse en raison de son origine, et cela de manière particulièrement manifeste. Elle refuse de l'engager au motif que les patients n'apprécieraient pas d'avoir à faire à un employé arabe. Elle ajoute que tous les membres de l'équipe du bloc opératoire rendraient leur démission s'il était retenu à ce poste : « C'est comme

ça, nous vivons dans un pays raciste (...) C'est malheureux, mais nous ne pouvons pas engager une personne qui a tes gènes (...) Tu ferais mieux de retourner dans ton pays. »

**Le centre de conseil contacté informe le client des bases légales et des possibilités d'action. L'homme ne donne pas suite à ce premier entretien et le dossier en reste là.**

# Données concernant les victimes

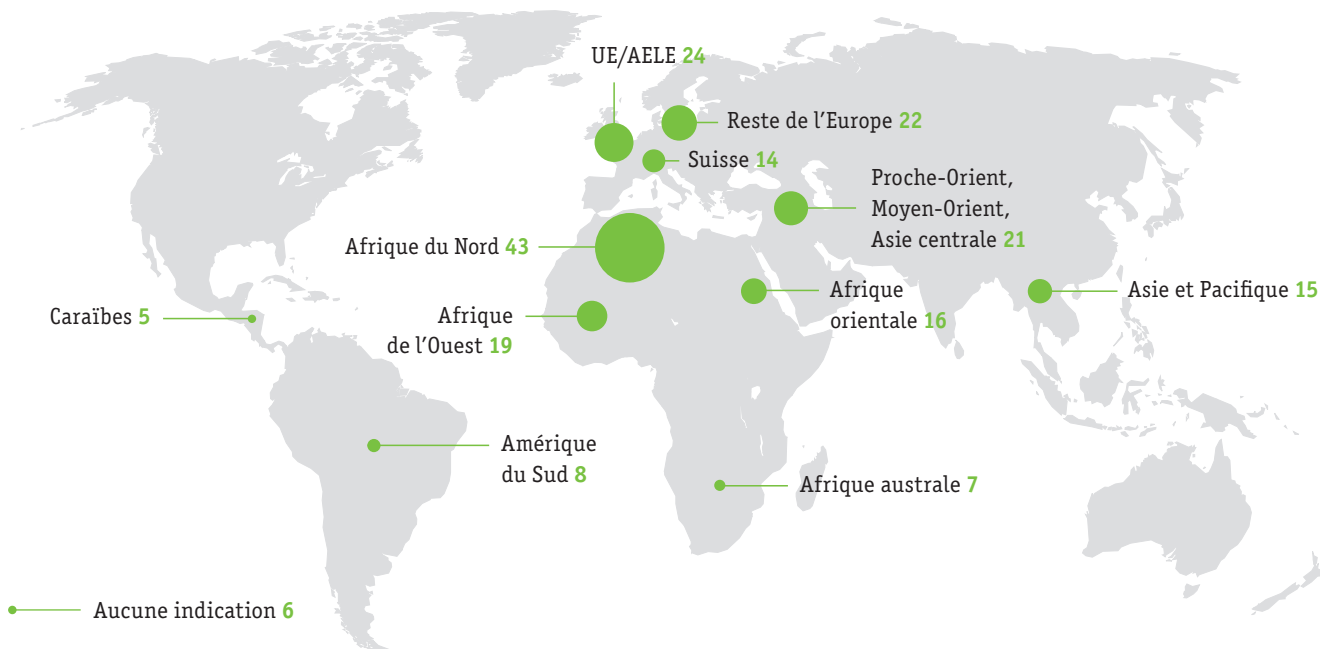
## Origine des victimes

Bien qu'elles ne représentent qu'une petite partie de la population, les personnes d'origine africaine constituent la principale catégorie de victimes de discrimination ayant consulté l'un des centres de conseil du réseau (85). Elles sont suivies par les personnes d'origine européenne (60), ce qui n'est guère surprenant, puisque la grande

majorité de la population étrangère résidant en Suisse vient des pays de l'Union européenne, des Balkans et de la Turquie. L'an passé, les centres ont aussi conseillé un grand nombre de personnes provenant du Proche et du Moyen-Orient (21), ainsi que de la zone Asie-Pacifique (15).

### Origine des victimes

N = 200



## Nationalité des victimes

N = 200

Suisse	45	Allemagne	6
Algérie	10	Somalie	6
France	9	Italie	5
Maroc	9	Inde, Irak, Kosovo, Erythrée	4
Turquie	8	Autres nationalités	39
Nigéria	7	Inconnue	52

## Statut de séjour des victimes

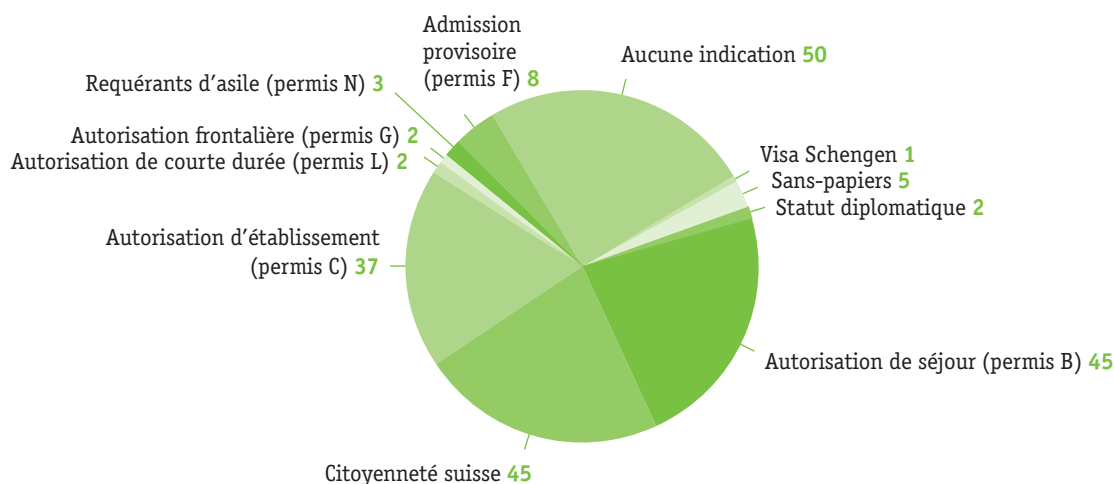
L'expérience montre que ce n'est souvent pas sur la nationalité ou le statut de séjour en Suisse, mais bien sur l'origine étrangère – ou supposée telle – que se fonde l'inégalité de traitement. Ainsi, il est significatif que des titulaires de passeports suisses soient eux aussi victimes d'actes racistes, les auteurs des discriminations se trompant sur leur statut de séjour ou supposant qu'ils ont une autre nationalité.

En ce qui concerne l'admission provisoire, on peut se demander dans quelle mesure ce statut n'est pas déjà en soi une discrimination structurelle, surtout dans la durée, car les personnes qui en sont titulaires ne trouvent qu'avec peine un logement et un travail, en raison de la précarité de ce statut.

Comme les années passées, les centres de conseil ont été davantage sollicités par des titulaires d'un passeport suisse ou des personnes dont le statut de séjour garantit une certaine stabilité que par des requérants d'asile, des personnes bénéficiant d'une admission provisoire ou des sans-papiers. Ce sont en particulier les sans-papiers (y compris les requérants d'asile déboutés ayant opté pour la clandestinité) qui hésitent beaucoup à demander conseil, craignant de mettre en péril leur séjour en Suisse en dévoilant leur statut.

### Statut de séjour des victimes

N = 200



### Admission provisoire : pas de place d'apprentissage malgré de bons résultats scolaires

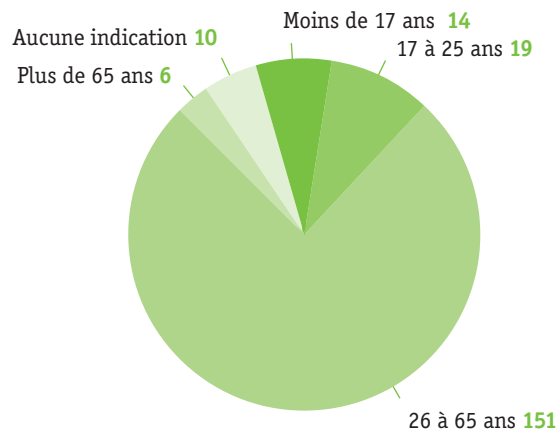
Un homme d'origine kosovare vivant en Suisse avec sa famille depuis 2005 vient consulter un centre de conseil : ses filles ne trouvent pas de place d'apprentissage, malgré de très bonnes notes (5,5 sur 6). Elles ont déjà postulé plus d'une centaine de fois, sans succès. Le client pense que si aucune entreprise n'accorde de place d'apprentissage à ses filles, c'est parce qu'elles

sont étrangères et ne sont admises qu'à titre provisoire en Suisse.

**Les conseillers encouragent ce père à continuer à soutenir ses filles dans leur recherche et lui fournissent l'adresse de plusieurs organismes susceptibles de les soutenir dans leurs démarches.**

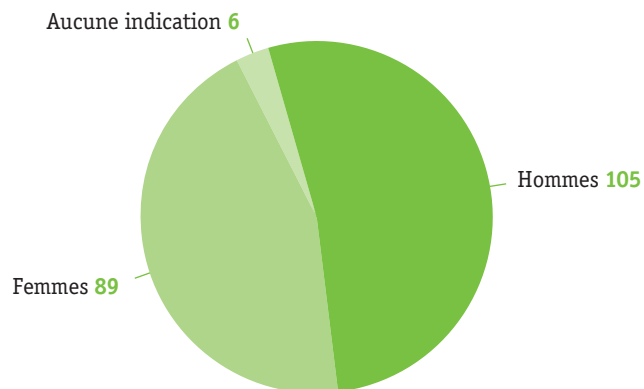
## Age des victimes

N = 200



## Sexe des victimes

N = 200



### Incident impliquant un enfant : « Retourne en Afrique ! »

Une fillette de huit ans se fait insulter devant chez elle par une inconnue : « Fous le camp, sale négresse ! Retourne en Afrique, tu pues ! » Elle est terrorisée. Le lendemain, elle se peint le visage de blanc pour que plus personne ne puisse la traiter de négresse.

Sa mère signale l'incident à un centre de conseil, qui lui recommande d'analyser en détail l'événement avec sa fille pour qu'elle puisse le surmonter et lui expose les possibilités de porter l'affaire devant la justice. La femme décide de déposer une plainte pénale auprès de la police cantonale.

## Cas subjectifs de discrimination sans base objective suffisante

En 2015, le personnel des centres de conseil a signalé 89 cas pour lesquels il a estimé ne pas être en présence d'actes clairement racistes. Toutefois, nous en présentons ici un exemple, car des personnes ont bel et bien

pris contact avec des centres de conseil – qui ont dû y consacrer des ressources – et ont vécu l'incident qu'elles ont rapporté comme un acte de discrimination raciale.

### Soupçon de discrimination concernant une décision relevant du droit des étrangers

Après l'annulation de son mariage avec un citoyen suisse, une femme camerounaise perd la nationalité suisse. Elle s'adresse à un centre de conseil, car elle a l'impression d'avoir été discriminée en raison de son origine.

**Le personnel du centre explique à la cliente en quoi consiste son mandat et l'informe qu'en dépit d'un examen approfondi de son dossier, aucun indice de discrimination raciale n'a pu être trouvé, et que le centre de conseil ne s'occupe pas de questions relevant exclusivement du droit des étrangers.**

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

En 2015, les centres de conseil ont recensé 72 cas pour lesquels ils n'ont pas fourni de conseils à proprement parler et qui ne figurent dès lors pas dans les statistiques.

Nous relatons malgré tout ici certains de ces incidents, afin de donner une idée plus complète du panorama du racisme.

### Difficultés d'intégration

Premier exemple: dans une lettre anonyme adressée à un centre de conseil, une famille luxembourgeoise établie depuis six ans en Suisse décrit en détail les problèmes d'intégration que ses membres, et en particulier les enfants, rencontrent à l'école et dans la société en général. Ces personnes se sentent discriminées et estiment être souvent victimes de xénophobie.

Deuxième exemple: une femme d'origine colombienne, qui vit en Suisse depuis plus de trente ans, ne trouve que des emplois temporaires. Elle se sent discriminée et affirme que son mari, d'origine syrienne, est lui aussi confronté à bien des préjugés.

### Calendrier des dealers du PSN

Un centre de conseil reçoit un signalement anonyme concernant la Toile. Sur son site internet, la section du Seeland du Parti des Suisses Nationalistes (PSN) fait de la publicité pour un calendrier: «Commandez maintenant le calendrier Dealers africains 2015!» On y apprend que ce calendrier est dédié à tous les dealers africains de Bienne «qui contribuent à détruire la vie

des jeunes en leur proposant de la drogue». Selon la *NZZ am Sonntag*, cette action ferait allusion au «Calendrier africain.ch 2012» de la Ville de Bienne, un ensemble de manifestations mises sur pied dans la ville horlogère pour présenter la diversité du continent africain.

**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 anti-juifs, 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.

**Délit de faciès**

Le délit de faciès désigne le fait, pour les membres des forces de l'ordre tels que les agents de police ou les gardes-frontières, de procéder à des interpellations et d'effectuer des contrôles d'identité ou de véhicule non pas en fonction du comportement d'un individu ou de soupçons fondés, mais avant tout en fonction de caractéristiques telles que la «race», la couleur de peau, la langue, la religion, la nationalité ou encore l'origine ethnique des personnes.

**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.

**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**

On entend par hostilité envers les personnes musulmanes une attitude de rejet et des actes malveillants envers les personnes effectivement musulmanes ou supposées l'être.

**Hostilité envers les Yéniches, les Sintés et les Roms**

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

**Nationalisme**

On entend par nationalisme l'idéologie qui place une «nation» au-dessus de tous les autres groupes. 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.

**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-Noirs**

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

**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.

**Xénophobie**

La xénophobie est le fait de rejeter une personne d'origine étrangère en raison de l'altérité – perçue de manière subjective – de cette personne. Elle est le corollaire de tout nationalisme.