



# RACISME EN SUISSE

DENISE EFIONAYI-MÄDER ET DIDIER RUEDIN

SFM – UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL



DOSSIER CRÉÉ POUR L'EXPOSITION

NOUS ET LES AUTRES  
DES PRÉJUGÉS AU RACISME

12 - 24 SEPTEMBRE 2020  
PÉRISTYLE DE L'HÔTEL DE VILLE, NEUCHÂTEL

# BREF ÉTAT DES LIEUX DU RACISME EN SUISSE

En Suisse comme ailleurs, le racisme est un thème qui fâche. Il faut généralement un concours de circonstance spécialement favorable pour en faire l'objet d'un échange serein. Ceci se vérifie lors d'interactions individuelles, de débats publics ou de politiques plus larges, mais aussi dans le champ de la recherche scientifique et de la statistique officielle. De fait, il existait en Suisse jusqu'à une époque relativement récente, peu de bases scientifiques ou autres données empiriques en la matière, même si l'antisémitisme a donné lieu à plusieurs études, entre autres à la suite de recherches historiques concernant la deuxième guerre mondiale.

## PRISE DE CONSCIENCE RÉCENTE, MAIS CONTROVERSÉE

Le racisme est un phénomène à facettes multiples qu'il s'agisse de ses manifestations concrètes (physiques, verbales, symboliques), des dimensions d'expression (interindividuelles, institutionnelles, systémiques) ou des personnes et groupes visés en fonction d'une origine supposée, d'une apparence, d'une appartenance religieuse ou ethnique. Il varie aussi selon les contextes socioculturels : pour prendre un sujet d'actualité, le racisme envers les personnes afro-descendantes aux USA présente nombre de parallèles, mais aussi de grandes différences avec ce type de racisme en Europe.

N'ayant jamais possédé de colonies outre-mer et en tant que société pluriculturelle, la Suisse (officielle) a longtemps refusé de se confronter aux manifestations du racisme, bien souvent réduit à une idéologie extrémiste, excluant ses formes institutionnelles ou modes ancrés dans le quotidien. Or, notre pays a participé très tôt au commerce mondial et a été impliqué autant économiquement, culturellement, qu'intellectuellement dans l'entreprise coloniale, qui l'a aussi marqué de son empreinte<sup>1</sup>.

Ce contexte, complexe et dérangeant, continue à faire l'objet d'une dénégation collective, qui en occulte certaines dimensions. Dans cet ordre d'idées, l'acception encore largement répandue du racisme, qui transparait dans de nombreuses prises de position et commentaires récents, implique un jugement moral sur des actes répréhensibles, incitant à penser que seules les personnes mauvaises ou mal intentionnées puissent faire preuve de racisme.

## QUEL RACISME SYSTÉMIQUE ?

Une tout autre compréhension, façonnée par le droit et les sciences sociales, attire l'attention sur des manifestations structurelles, souvent détachées d'une quelconque intention. Elles englobent des formes inscrites dans le quotidien de jeux d'attitudes, de gestes ou procédures répétés, parfois inconscients, qui reflètent un racisme systémique et qui, en même temps, le nourrissent et le renouvellent insidieusement<sup>2</sup>.

Ce dernier est, tout comme le sexisme, ancré dans les schémas de pensée (inconscients), les idées, les images, les processus institutionnalisés, mais aussi constitutif de relations de pouvoir. Notre étude exploratoire a montré nombre de personnes noires sont davantage préoccupées par les formes indirectes ou subliminales de racisme, qu'elles rencontrent souvent de manière inattendue, même auprès de proches ou d'amis.

Avec Oluo<sup>3</sup>, on pourrait dire en résumé que ce type de racisme systémique désigne toute forme de préjudice fondé sur la « race » (ou l'ethnie, l'origine présumée, la religion) lorsqu'elle est soutenue par un système de pouvoir sous-jacent. Cette compréhension du terme est également relativement proche de la définition juridique (discrimination raciale) évoquée dans le dossier consacré à la situation juridique.

Dès lors, il s'agit moins de se focaliser sur l'intention des auteur·e·s que de prendre en compte le vécu des personnes directement concernées, ainsi que les préjugés liés à des interactions ou des mécanismes en jeu au travail, à l'école ou dans l'espace public, pour ne citer que quelques exemples, on peut également évoquer les avantages ou privilèges qui peuvent en résulter pour les personnes qui échappent au même processus. Tous ces aspects représentent pour passablement de personnes appartenant à la population dominante ou majoritaire, des angles morts dans leurs représentations des relations sociales. Ils sont, en revanche, ancrés dans le vécu et souvent aussi dans la conscience des personnes qui subissent le racisme, comme l'étude évoquée l'a bien démontré à l'exemple du racisme envers les personnes noires<sup>2</sup>.

## CAS À LA FOIS EMBLÉMATIQUE ET PARTICULIER DU RACISME ANTI-NOIR·E·S

Comme l'existence de « races » biologiques a été réfutée, certain·e·s tendent à nier également celle de la « race » en tant que catégorie sociale. Paradoxalement, cela rend le racisme envers les personnes noires socialement invisible<sup>4</sup>, ce qui est moins le cas pour les personnes musulmanes, juives ou roms, dont l'appartenance ou l'origine ethnique peuvent paraître plus évidentes.

A cet égard, il est intéressant d'observer qu'entre 59% (2018) et 66% (2016) des répondant·e·s à une enquête de l'Office fédérale de la statistique considèrent le racisme « comme un problème de société important », tandis que 51 % estiment que « le racisme envers les personnes noires est un problème secondaire »<sup>5</sup>.

En effet, l'idée que la question du racisme envers les Noire·s serait résolue, puisqu'il n'existe qu'une seule « race » humaine reste répandue. Ce point de vue, s'il ne remet pas en question l'existence du racisme comme fait historique, le considère comme un phénomène dépassé. Un indicateur issu de l'enquête citée (« Vivre ensemble en Suisse ») permet d'avancer qu'environ 15% de la population convient systématiquement de l'existence d'un racisme envers les personnes noires, la proportion étant cependant significativement plus élevée parmi les répondant·e·s qui ont de fréquents contacts avec des personnes noires<sup>6</sup>.

Si la discrimination raciale a été circonscrite par le droit international<sup>7</sup>, le concept sociologique est encore loin de faire l'unanimité, non seulement dans le débat public, mais aussi dans le champ de la recherche. Il est permis de se demander si la grande difficulté de s'accorder sur un dénominateur commun des différents types de racisme autant que les controverses, particulièrement en Europe, autour du terme de « race », sous prétexte qu'il n'a aucun fondement biologique ou démographique, ne participe pas du déni (post-racial) d'une réalité dérangeante<sup>8</sup>: en effet, il n'est pas exceptionnel que les sciences sociales comme le droit utilisent des termes n'ayant pas de bases empiriques nettement établies, même s'ils sont par ailleurs historiquement moins controversés que celui de racisme.

## ETUDES EMPIRIQUES POUR MESURER LA DISCRIMINATION RACIALE

La discrimination ethnique ou raciale peut être évaluée de manière systématique. Les chercheur·e·s utilisent une méthode appelée « testing », similaire à la pratique des « client·e·s mystères » utilisée par les magasins. Le Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM) de l'Université de Neuchâtel a mené une première étude avec cette approche en 2003<sup>9</sup>, mais ce n'est que récemment que d'autres recherches sur la discrimination ont suivi.

Le « testing » est constitué de candidatures fictives pour des postes annoncés sur le marché du travail, ou celui du logement. Deux postulations sont créées et envoyées pour chaque emploi ou appartement. Celles-ci sont équivalentes dans leur qualité mais différentes dans le nom de l'expéditeur·trice. Grâce à des variations aléatoires, l'équipe de recherche peut s'assurer que la seule différence existante est dans le nom. Si les postulations avec le nom « minoritaire » (« racialisé ») reçoivent moins d'invitations à un entretien ou à une visite d'appartement, on peut confirmer les effets de la discrimination ethnique ou raciale. Le « testing » est une forme des expériences du terrain établi et accepté par les chercheurs autant que les praticien·e·s<sup>10</sup>. Parce que la mise en œuvre peut vraiment isoler la discrimination, le « testing » est effectué dans beaucoup des pays, y compris la Suisse. Pour des raisons éthiques et pour éviter de gaspiller le temps des employeurs et des propriétaires, ces tests empiriques restent néanmoins relativement rares.

1. David, Thomas, Bouda Etemad et Janick Marina Schaufelbuehl (2005).

La Suisse et l'esclavage des Noirs. Lausanne: Editions Antipodes [etc.]. Purtschert, Patricia et Harald Fischer-Tiné (2015). Colonial Switzerland: rethinking colonialism from the margins.

Basingstoke: Palgrave Macmillan. Voir aussi: <https://www.swissinfo.ch/fr/la-suisse-et-ses-colonies/45906046>.

2. Eñonayi-Mäder, Denise et Didier Ruedin (2017). Etat des lieux du racisme anti-noir·e en Suisse: étude exploratoire à l'attention du Service de Lutte contre le Racisme (SLR). Neuchâtel: SFM, Université de Neuchâtel.

3. Oluo, Ijeoma (2019). So you want to talk about race: Hachette UK.

4. Lentini, Alana (2018). « Beyond denial: 'not racism' as racist violence ». Continuum, 32(4): 400-414.

5. Enquête « Vivre Ensemble en Suisse » de l'OFS.

6. OFS, 2019. Actualités OFS - Diversités et visibilité: Résultats 2018. Neuchâtel. Office fédéral de la statistique. <https://bit.ly/2ZE6af5>

7. La Convention contre le racisme, dans son article premier, la définit comme « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique » (cf. Naguib et al. 2017 : 11).

8. Cf. discussion dans Eñonayi Mäder, Denise et Didier Ruedin (2018). Colloque sur le racisme anti-Noirs en Suisse du 3 mai 2018. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, Université de Neuchâtel.

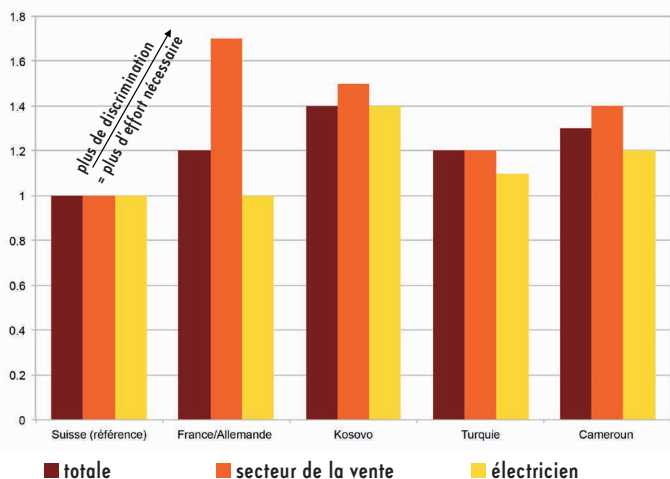
9. Fibbi, Rosita, Bülent Kaya, and Etienne Piguet. 2003. 'Le Passeport Ou Le Diplôme ? Étude Des Discriminations à l'embauche Des Jeunes Issus de La Migration'. Neuchâtel: Forum suisse pour l'étude des migrations (FSM).

10. Autres exemples de la Suisse : Diekmann, Andreas, Ben Jann, and Matthias Näf. 2014. 'Wie Fremdenfeindlich Ist Die Schweiz? Fünf Feldexperimente Über Prosoziales Verhalten Und Die Diskriminierung von Ausländern in Der Stadt Zürich Und Deutsch-schweiz'. Soziale Welt 65: 185-99.

## Marché de l'emploi

En 2017 et 2018, une équipe de l'Université de Neuchâtel a effectué un « testing » pour obtenir un emploi<sup>11</sup>. Toutes choses égales par ailleurs, les personnes issues de minorités ethniques ou raciales doivent envoyer environ 30 % de candidatures supplémentaires pour être invitées à un entretien d'embauche. Les résultats de 2017 et 2018 rassemblent à ceux de 2003.

En Suisse, des statistiques de consultations, des sondages et autres études qualitatives confirment que l'accès au marché du travail et le quotidien professionnel sont particulièrement concernés par des discriminations.



## EN GUISE DE CONCLUSION

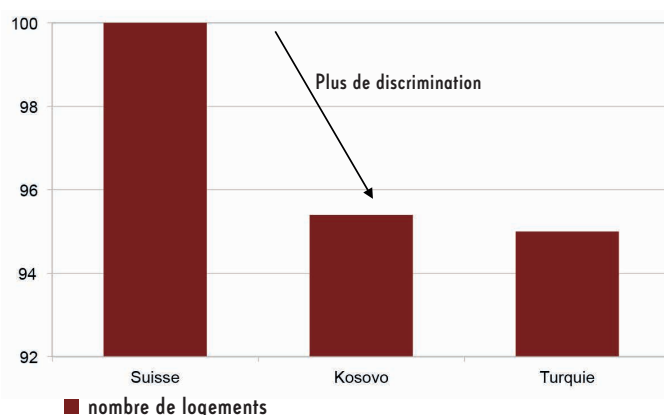
Si la société suisse commence à reconnaître l'existence des discriminations raciales et que les initiatives en faveur de la protection contre ce phénomène se sont multipliées ces dernières années, le débat ne fait, à notre avis, que commencer. On en veut pour preuve l'écho médiatique considérable de la mort de George Floyd le 25 mai 2020 à Minneapolis (USA) et les manifestations organisées par le mouvement « Black lives matter », qui ont aussi mobilisé une partie de la population (jeune) en Suisse. Parallèlement, des réactions d'opposition se sont manifestées, parfois pour dénoncer les amalgames trop rapides entre le phénomène américain et la situation suisse ou pour rejeter plus fondamentalement l'existence d'un racisme en Suisse. L'analyse de ces positions restera à faire, mais il est à parier que les stratégies d'objection seront multiples : elles consisteront soit à contester la pertinence du problème ou à le réinterpréter comme résiduel (destiné à disparaître) ou marginal, soit à délégitimer les acteur·trice·s de lutte contre les discriminations. Nos études, comme beaucoup d'autres, mettent à jour ces mécanismes de défense, selon l'exemple d'expériences lors desquelles des propos racistes sont immédiatement minimisés ou banalisés par les auteur·e·s ou leurs témoins : à ce sujet, l'écart de conscience constaté entre les personnes qui subissent le racisme et celles qui en sont épargnées est considérable. D'ailleurs, ce phénomène se reflète également dans les résultats des sondages auprès de la population résidente en Suisse, dont l'étude mérite d'être affinée et approfondie.

## Marché du logement

En 2018, une équipe de l'Université de Neuchâtel, de l'Université de Lausanne, et de l'Université de Genève a effectué un « testing » pour l'accès au logement<sup>12</sup>.

Environ 11'000 demandes ont été envoyées dans toutes les régions suisses, sans différences régionales notables.

Les demandes avec un nom kosovar ou turc reçoivent 95 invitations, quand les demandes équivalentes avec un nom suisse reçoivent 100 invitations. La différence paraît petite, mais il ne s'agit que d'une première étape de l'accès au logement, qui confirme une discrimination selon l'origine. Les résultats de la Suisse sont comparables aux autres pays occidentaux (marché de l'emploi et marché du logement)<sup>13</sup>.



A l'avenir, il sera indispensable de s'engager dans un processus de longue haleine pour affronter ces controverses et conflits sans doute inévitables. Ceci suppose d'entendre les personnes qui subissent des discriminations, sans immédiatement remettre en question leur perspective. Il s'avère que cette parole a jusque-là été peu entendue, car les principaux intéressé·e·s tendent à éviter un dialogue, qui a souvent lieu dans un contexte hiérarchique ou inégal, qui peut facilement se retourner contre elles/eux. Il s'agit également de faire fi d'un discours moralisateur qui rend difficile un échange réellement serein. A l'instar du sexisme, le racisme ne concerne pas – ou seulement exceptionnellement – des personnes extrémistes et marginales, mais peut nous impliquer toutes et tous, de façon intentionnelle ou non, dans différentes sphères de la vie. A cet égard, des recherches empiriques comme celles qui ont été évoquées ainsi que la statistique officielle peuvent fournir des bases de discussion précieuses pour permettre un débat constructif.

11. Zschirnt, Eva. 2019. 'Evidence of Hiring Discrimination Against the Second Generation: Results from a Correspondence Test in the Swiss Labour Market'. *Journal of International Migration and Integration*, March. <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00664-1>. Et: <https://blog.nccr-onthemove.ch/la-discrimination-des-suissees-dorigine-camerounaise-sur-le-marche-du-travail/>

12. Auer, Daniel, Julie Lacroix, Didier Ruedin, and Eva Zschirnt. 2019. 'Ethnische Diskriminierung auf dem Schweizer Wohnungsmarkt'. Grenchen: BWO. <https://www.bwo.admin.ch/bwo/de/home/Wohnungsmarkt/studien-und-publikationen/diskriminierung-auf-der-schweizer-wohnungsmarkt.html>

13. Zschirnt, Eva, and Didier Ruedin. 2016. 'Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990-2015'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42 (7): 1115-34. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2015.1133279>. Flage, Alexandre. 2018. 'Ethnic and Gender Discrimination in the Rental Housing Market: Evidence from a Meta-Analysis of Correspondence Tests, 2006-2017'. *Journal of Housing Economics* 41 (September): 251-73. <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2018.07.003>