

À l'écoute du racisme

Les centres romands spécialisés dans
le suivi de personnes discriminées

Sommaire

1. Avant-propos du professeur Emmanuel Kabengele Mpinga de l'Université de Genève	p.04
2. Entretien avec le Réseau romand de lutte contre la discrimination	p.06
3. Présentation des centres / permanences	p.08
• Le Bureau Cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme	p.08
• Le Bureau d'écoute contre le racisme – Croix-Rouge Valais	p.09
• Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme	p.10
• Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) – Permanence Info-racisme	p.11
• Le Centre-Ecoute contre le racisme à Genève (CECR)	p.12
• Le Service de la cohésion multiculturelle à Neuchâtel (COSM)	p.13
• « Se respecter » – Service de consultation et de prévention du racisme du canton de Fribourg	p.14
4. Huit témoignages emblématiques vus par les intervenant.e.s	p.16
• Lynchée par ses élèves et sa direction	p.18
• Secoué suite à des accusations de vol	p.22
• Victorieuse face à un système judiciaire discriminant	p.26
• Paralysée après la gifle d'un inconnu	p.30
• Anéanti depuis des remarques sur son odeur	p.34
• Tétanisée par l'islamophobie	p.38
• Stigmatisée à l'aéroport	p.42
• Meurtri face aux violences policières	p.46
5. Analyse d'Anaïd Lindemann, doctorante à l'Institut de Sciences Sociales des Religions de l'Université de Lausanne	p.48
6. Conclusion et remerciements	p.58

Avant-propos

Alors qu'elles sont intimement présentes dans l'histoire de l'humanité et qu'elles sont connues dans toutes les sociétés, les discriminations sociales présentent un double paradoxe: D'abord celui de leur ampleur de plus en plus grande d'une part et de l'autre des dénis permanents de leur existence dans ces sociétés. Ensuite, celui des faiblesses et carences énormes des connaissances épistémologiques, des défis méthodologiques ainsi que de l'inexistence des politiques et structures de lutte destinées à y faire face dans une perspective globale.

Ces dénis, carences, faiblesses et désintérêts politiques prennent dans le contexte de la crise actuelle liée au Covid-19 une autre dimension: les discriminations sociales peuvent paraître périphériques, ne revêtant ni l'importance, ni l'urgence face à une situation qui désarticule à la fois les fondements de nos économies, paralyse nos systèmes de santé, affecte nos systèmes d'éducation et de sécurité sociale et dont les conséquences à moyen et long terme sont loin d'être totalement connues.

Et pourtant, à y regarder de près les discriminations et la pandémie du Covid-19 comportent des caractéristiques communes qui mettent en évidence des liens dont l'identification et la prise en compte paraissent nécessaires et utiles dans la formulation des politiques et les réponses qu'elles requièrent. Rappelons ainsi que :

- Les discriminations y compris le racisme tout comme la pandémie du Covid-19 sont des phénomènes globaux auxquels réponses locales, nationales ou régionales ne suffisent ;
- Les liens qui les marquent ne sont guère unidirectionnels mais bien synergiques en ce que la crise du Covid-19 génère, ravive et amplifie les discriminations, de même que ces dernières et les inégalités sociales qu'elles charrient participent à l'étiologie, à la circulation du virus ;
- Le négationnisme institutionnel et le complotisme social qui remettent en question l'existence des politiques voire des pratiques discriminatoires dans certains Etats, et de complots envers ces Etats ou provenant des groupes sociaux, scientifiques et économiques supposés à la base de l'actuelle pandémie ;
- Les conséquences des discriminations sont semblables à celles du Covid-19 ; l'augmentation du poids de la morbidité générale des populations et la surchauffe de la mortalité globale ; enfin, les besoins des politiques et structures appropriées de prévention, de soins et de réhabilitation des victimes et survivants.

En Suisse, si la création de la Commission fédérale contre le racisme en 1993 ainsi que l'émergence des centres et permanences de consultation contre le racisme (2007-2011) témoignent de la prise de conscience et de la volonté politique de lutte contre les discriminations, bien des défis demeurent quant à la prise de conscience collective de l'ampleur des discriminations et de leurs conséquences sociales, politiques et économiques.

Ces défis portent pour l'essentiel sur les besoins de la formation dans le domaine des discriminations sociales; le développement de la recherche et des moyens spécifiques de vulgarisation des résultats, la participation et l'empowerment des groupes sociaux, le renforcement des cadres législatifs ainsi que la visibilité à accorder à ces pratiques et aux organisations impliquées dans la prévention et la lutte.

A travers leur mission de soutien aux victimes des discriminations et de racisme en Suisse, les centres et permanences de consultation documentent ces faits et permettent, dans les limites méthodologiques évidentes, d'en estimer la prévalence. Ensuite, par l'écoute psychologique qu'ils apportent et les orientations éventuelles qu'ils fournissent, ces centres offrent des prestations de soins aux victimes et à leurs proches. Par ailleurs, ces structures contribuent indirectement à la recherche des infractions et à la justice dont la société a besoin pour faire face à ces pratiques. Enfin, dans une perspective historique, le travail de ces centres constitue des témoignages éloquentes de l'existence de ces pratiques et de leur ampleur dans les différents segments de notre société.

On comprend dès lors les objectifs poursuivis par les initiateurs de cet ouvrage; Ils visent en effet à rendre plus visible et plus reconnu le travail de ces centres; Ils espèrent poser les jalons d'une professionnalisation de leurs prestations; ils souhaitent lutter contre l'impunité connue dans ce domaine; ils envisagent de stimuler et faciliter l'accès et le recours aux prestations de permanences et ainsi saisir de mieux en mieux la prévalence exacte de discriminations et du racisme.

Cet ouvrage est bâti sur une architecture reposant sur la description du réseau romand de lutte contre la discrimination, révélant l'importance des synergies entre les différents centres impliqués. La deuxième partie est quant à elle composée de huit témoignages anonymes de victimes de racisme. Ils sont décrits du point de vue de l'intervenant.e. Cette publication conclut avec un article consacré aux «Pratiques des centres de conseils et incidents racistes en Suisse romande: entre diversité, complexité et objectifs communs» qui détaille ces pratiques et rend compte de leurs évolutions.

Tout en saluant les efforts des différents contributeurs à cet ouvrage, il sied de rappeler que l'histoire ancienne et immédiate de l'humanité reste jalonnée par des horreurs liées aux actes jugés bénins dans leur essence, mais qui par la suite, ont abouti à des génocides et ont affecté profondément la paix et la sécurité globales.

La permanence des pratiques discriminatoires dans notre société, leurs conséquences immédiates et futures, les dénis de leur existence incitent à une analyse approfondie de leurs mécanismes générateurs et reproducteurs afin d'y apporter les réponses plutôt structurelles que conjoncturelles.

Enfin, cet ouvrage pourra servir comme un outil important des activités de sensibilisation destinées au grand public, à l'élaboration des contenus des programmes de formation et aux plaidoyers en direction de parties prenantes intéressées dans la prévention et la lutte contre les discriminations.

Prof. Emmanuel Kabengele Mpinga
Chef de la division santé et droits
de l'Homme Université de Genève

Un réseau romand de lutte contre la discrimination

Depuis 2017, les centres/permanences de consultation des différents cantons romands s'unissent pour renforcer leurs champs de compétences et combattre le racisme sur le territoire. Entretien d'une voix commune.

Qui sont les institutions impliquées derrière ce projet de réseau romand ?

Tous les sept bureaux romands ont rejoint le réseau en parallèle des rencontres prévues par le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme de Suisse, nos rendez-vous nationaux bisannuels. Dans les pages suivantes, ils sont présentés plus en détails mais il s'agit du Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme du Jura, le Bureau d'écoute contre le racisme – la Croix-Rouge Valais, le Centre-Ecoute contre le racisme à Genève (C-ECR), «Se respecter» - Service de consultation et de prévention du racisme du canton de Fribourg, le Service de la cohésion multiculturelle à Neuchâtel (COSM) mais aussi le Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) – Permanence Info-racisme

Pourquoi avoir décidé de créer cette synergie ?

Les différentes institutions conçoivent leur travail de permanence avec leur propre sensibilité. Cette diversité de savoir-faire est une richesse qu'il fallait partager ! Aujourd'hui, nous discutons activement à propos des collaborations étatiques, nous échangeons sur les bonnes pratiques – protocoles, statistiques, accompagnements, études de cas – et nous développons des actions sur l'ensemble de la Romandie comme des ateliers et des tables rondes.

D'où vous est venue l'impulsion de publier un ouvrage commun ?

Nous avons constaté que notre travail d'écoute, la prise en charge et le suivi de cas n'était pas vraiment connu et reconnu. Une telle publication permet de mettre en lumière nos activités parfois invisibles. Les efforts déployés quotidiennement par les personnes en charge de consultation sur le terrain ont permis de contribuer à professionnaliser un véritable métier, qui ne s'improvise pas. Il était devenu indispensable de capitaliser les savoir-faire et savoir-être des praticiens, de les théoriser et finalement de partager le travail accompli pour venir en aide aux victimes de racisme en Suisse romande.

Quels sujets sont abordés ?

Cet ouvrage axe sa réflexion sur une approche globale des problèmes complexes que nous avons traités. On parle souvent de « consultation pour les victimes du racisme » au singulier, mais concrètement, elle est plurielle. Elle peut être judiciaire, sociale, relevant de la médiation ou conventionnelle. La discrimination peut aussi bien intervenir dans le domaine familial, dans un quartier, dans un lieu du travail, dans le cadre de l'entreprise ou être l'expression d'une opinion exprimée sur les réseaux sociaux. Ici, nous apportons une analyse de la pluralité de ces situations.

Qui souhaitez-vous toucher avec ce travail ?

Tout d'abord, nous espérons que les personnes victimes de racisme ou ayant ressenti un fort sentiment de discrimination raciale – le racisme en tant que tel ne pouvant pas être prouvé au sens de l'article 261bis du Code pénal – oseront plus facilement se présenter auprès de nos centres/permanences de consultations en lisant ces pages. Mais en fin de compte, ce livre s'adresse à toute personne concernée par le sujet, aussi bien la population que les professionnel-le-s engagé-e-s dans l'action et la réflexion contre la discrimination raciale dans divers domaines : les instances politiques, le social, l'éducation, la santé, les administrations, la justice, les associations, les ONG.

C'est un peu votre manifeste pour dire stop au racisme en Suisse romande ?

Au-delà de l'histoire personnelle de chaque victime, le cumul de témoignages dans un domaine en particulier permet de souligner une problématique spécifique et pour nous, d'envisager des solutions. Toutes ces données méthodiquement enregistrées nous permettent aussi de rendre visible et de valider officiellement la situation du racisme, pour chaque canton en particulier et pour la Suisse en général, et peuvent idéalement permettre de justifier des demandes de sensibilisation, de prévention et d'actions auprès des instances publiques compétentes.

Présentation des centres / permanences



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

Rue du Valentin 10, 1014 Lausanne
Horaires : permanence téléphonique 9h – 12h
Téléphone : +41 21 316 49 59
Mail : info.integration@vd.ch

Le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) a été créé en 2009. Il est régi par la loi cantonale vaudoise sur l'intégration des étrangers et sur la prévention du racisme (LIEPR) du 23 janvier 2007.

Il a pour principales missions de :

- Sensibiliser à la pluralité culturelle en offrant des prestations de conseil aux migrant-e-s et aux professionnel-le-s travaillant sur des thématiques liées à l'intégration et à la migration ;
- Coordonner les actrices et acteurs concerné-e-s par la thématique au travers de la mise en réseau ;
- Compléter l'offre de prestations en matière d'intégration par le développement et le soutien aux projets.

Le BCI est le répondant cantonal en matière d'intégration. Sous la responsabilité de la déléguée à l'intégration, il est doté d'un bureau à Lausanne et de trois antennes régionales, assurant ainsi une présence sur l'ensemble du canton de Vaud.

En tant que structure étatique, le financement provient de fonds publics.



Bureau d'écoute
CONTRE LE RACISME



Beratungsstelle
GEGEN RASSISMUS



Bureau d'écoute contre le racisme – Croix-Rouge Valais

Rue du Chanoine Berchtold 10, 1950 Sion

Horaires: Mardi et Vendredi

Téléphone: +41 79 640 70 74

Mail: ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch

Le Bureau d'écoute contre le racisme a ouvert ses portes à Sion en 2015 suite au projet de « Plateforme écoute contre le racisme ». Le mandat a été attribué à la Croix-Rouge Valais. Il souhaite proposer un espace d'accueil, d'écoute et de soutien pour les personnes victimes de racisme. Cette prestation est aussi destinée aux tiers (proches, témoins, professionnels) ainsi qu'aux auteur(e)s d'actes de ce type.

Le lieu s'adresse à toutes les personnes, Suisses ou migrants, victimes ou témoins de discrimination touchées par une forme de discrimination – que ce soit dans le domaine professionnel, dans la recherche d'un logement ou encore dans le cadre de démarches administratives par exemple.

À noter que les consultations ont lieu sur rendez-vous uniquement, en français ou en anglais. Les personnes parlant une autre langue peuvent recourir à un-e interprète.

Dans le cadre de la promotion de l'intégration, le Bureau est subventionné par le canton du Valais et par la Confédération.



Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme

Rue du 24-Septembre 1, 2800 Delémont
Horaires : Tous les matins 9h – 11h30
Mardi et jeudi après-midi 14h – 17h
Téléphone: +41 32 420 56 94
Mail: secr.bi@jura.ch

Le Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme a été créé en 2002 par le Gouvernement jurassien qui a décidé de doter le canton d'un espace de référence à la fois dans le domaine de l'intégration mais aussi dans celui de la lutte contre le racisme.

Le BI encourage depuis l'intégration durable des personnes de nationalité étrangère dans la région. Il lutte activement contre le racisme dans le canton, informe et oriente la population sur les questions liées à la migration. Il établit aussi des relations avec toutes les organisations concernées par la thématique et conseille les différentes parties prenantes. Le Bureau de l'intégration veille à l'égalité des chances et collabore aux réflexions menées sur le plan fédéral.

A l'origine, le canton du Jura finançait le poste de délégué.e à l'intégration des étrangers et recevait des subventions fédérales pour son centre de compétences. Depuis 2014, la protection contre la discrimination est un domaine à part entière et fait partie intégrante du programme d'intégration cantonal (PIC) qui est subventionné.

À noter que le travail de prévention – pour favoriser une bonne cohésion sociale et tendre à éviter tout acte discriminatoire – est aussi une activité qui anime le Bureau de l'intégration.



Ville de Lausanne



Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) Permanence Info-racisme

Place de la Riponne 10, 1002 Lausanne

Horaires: Lundi-vendredi 08h – 17h

Permanence du lundi au jeudi 14h – 17h

Téléphone: +41 21 315 72 45/ +41 21 315 20 21

Mail: bli@lausanne.ch / informacisme@lausanne.ch

Le Bureau lausannois pour les immigrés appartient au Secrétariat général de la Direction Sports et cohésion sociale.

Le BLI a été créé en 1971, lorsque la Ville de Lausanne a mis en place le premier poste de préposé aux immigrés. Il s'est depuis développé et propose maintenant plusieurs prestations dans les domaines de l'intégration et de la prévention du racisme. C'est également le centre de compétences de la Ville de Lausanne en matière d'intégration et de prévention du racisme. Suite à l'adhésion de la Ville à la Coalition des villes européennes contre le racisme (ECCAR), pour lequel un plan d'action a été adopté, la permanence Info-racisme a été créée en 2011.

Il poursuit l'objectif de favoriser la cohésion sociale et l'égalité des chances au sein de la population lausannoise et des quelques 160 nationalités qui la composent.

La permanence Info-racisme a bénéficié du soutien financier du Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers (BCI) dès 2014, grâce à une convention de subventionnement, ainsi que de la Ville de Lausanne.



VICTIMES? TÉMOINS? CONSEILS, SOUTIEN!



Centre-Écoute contre le racisme (C-ECR)

Boulevard-Helvétique 27, 1207 Genève

Horaires : Mardi 14h – 17h / Mercredi 10h – 16h / Jeudi 10h – 12h

Téléphone : +41 22 736 20 00

Mail : contact@c-ecr.ch

Le canton de Genève, sous l'impulsion du Bureau de l'intégration des étrangers, a choisi de promouvoir la création d'une association en 2011, l'association Coordination genevoise-Écoute contre le racisme, uniquement destinée à la constitution et à la gestion du Centre-Écoute contre le racisme (C-ECR), qui a commencé à fonctionner en 2012. Cette association est initialement composée d'associations actives dans le canton de Genève pour la lutte contre le racisme et la défense des droits humains :

- ACOR – Association romande contre le racisme – SOS Racisme
- CICAD – Coordination intercommunautaire contre l'antisémitisme et la Diffamation
- CRAN – Carrefour de Réflexion et d'Action Contre le Racisme Anti-Noir
- LICRA – Ligue Internationale contre le Racisme et l'Antisémitisme – Genève
- LSDH – Ligue suisse des droits de l'Homme – section de Genève

Celle-ci a décidé en 2020 de se renforcer en s'ouvrant à des personnes ayant été actives ou ayant une forte motivation d'engagement dans le cadre de la défense des droits humains ou de la lutte contre le racisme.

Le C-ECR est une permanence d'écoute, d'information, d'orientation et de conseils destinée aux victimes, témoins ou auteur(e)s d'une situation de violence raciste, de discrimination ou d'intolérance basée sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur de peau, la nationalité, la religion, etc.

Ce projet a bénéficié à sa création du soutien financier de l'Etat de Genève et du Service fédéral de lutte contre le racisme et bénéficie à ce jour, pour le fonctionnement du C-ECR, du financement de l'Etat de Genève, de la Ville de Genève et de communes du canton.



Le Service de la cohésion multiculturelle à Neuchâtel (COSM)

Place de la Gare 6, 2300 La Chaux-de-Fonds

Horaires: Lundi-vendredi 08h – 17h

Permanence du lundi au jeudi 14 – 17h

Bureaux de permanence :

Rue de Tivoli 22, 2000 Neuchâtel / Lundi au jeudi de 14h-17h

Rue du Temple 8, 2114 Fleurier / Jeudi 13h30 -17h

Téléphone : +41 32 889 74 42

Mail : cosm@ne.ch

Le Service de la cohésion multiculturelle (COSM) dépend du Département de l'économie et de l'action sociale. Créé en 1990, il s'appelait à l'origine le Bureau du délégué aux étrangers-ères.

L'ensemble du COSM est constitué d'une équipe pluridisciplinaire et pluri-culturelle qui a pour mission la mise en œuvre de la politique d'intégration et de la cohésion sociale, ainsi que de lutte et de prévention contre le racisme et les discriminations. Les principales prestations du COSM sont regroupées en trois secteurs :

- Accueil, conseil et information (consultations sociales, racisme et discriminations, médiations, formations, actions d'information et de sensibilisation, interprétariat)
- Encouragement à l'intégration (soutien aux projets, traitement de subventions, gestion de projets et forfaits d'intégration)
- Enquêtes de naturalisation.

En tant que service étatique, le financement provient de fonds publics.



Se respecter – Service de consultation et de prévention du racisme du canton de Fribourg

Avenue de Beauregard 10, 1700 Fribourg
Horaires : Lundi-jeudi 9h – 16h
Téléphone: +41 26 552 50 48
Mail : serespecter@caritas.ch

Se respecter, le service de consultation et de prévention du racisme du canton de Fribourg est lié à Caritas Suisse.

Ses missions s'articulent autour de deux pôles :

- Ecoute, conseil et soutien aux personnes confrontées au racisme
- Activités de sensibilisation et de formation en matière de protection contre la discrimination

Le service bénéficie du soutien financier de Caritas Suisse et de la part du Bureau de l'intégration des migrant-e-s et de la prévention du racisme (IMR).



Lynchée par ses élèves et sa direction

Sara, jeune femme d'origine africaine

Lynchée par ses élèves et sa direction

*Sara, jeune femme d'origine africaine

Dans mon bureau, elle me décrit les caricatures racistes qu'elle a reçues, les crayons que des enfants lui envoient sur son visage et encore d'autres comportements totalement inappropriés dont elle est la cible en classe. «Tout ceci se déroule dans une ambiance globale d'approbation joyeuse. C'est orchestré et approuvé!», condamne Sara. Les élèves, qui ont entre 13 et 14 ans, se seraient donnés le mot pour la terroriser, et ce sans aucune réprobation de la part des dirigeants de l'établissement scolaire.

Hormis le manque d'éducation claire de ces adolescents, le nœud du problème reste le statu quo du corps professoral. Et surtout: que fait la direction? Pourquoi ne réagissent-ils pas pour sensibiliser ces jeunes aux méfaits de la discrimination?

Et l'histoire ne fait que commencer pour Sara... Le jour où elle s'est plainte auprès de sa hiérarchie, les périodes données dans la classe dite «à problème» lui ont été retirées. Et ce, sous réserve d'étendre la mesure à d'autres classes! Sara panique. C'est sa vocation et elle a besoin de ce travail pour parfaire sa formation! On lui propose alors comme alternative pour maintenir son traitement salarial «toute tâche jugée bonne de lui confier, qu'elle soit d'ordre pédagogique, type remplacement sans préparation de ses collègues ou d'ordre administrative comme de l'aide au secrétariat ou la gestion de l'économat». «On m'a donné l'ordre de rester à disposition dans la salle des maîtres dans l'attente d'une activité de nature indéterminée», raconte-t-elle.

Mais à quoi pense ce directeur? Précisions ici que c'est un homme car il y a certainement un peu de misogynie sous-jacente aussi. Il la convie constamment à discuter des incidents les vendredis ou avant les jours fériés. «Comme ça, c'est très difficile de faire appel au soutien d'un syndicat», reste-t-elle persuadée.

Je me suis posé la question. Est-ce que ce serait juste de malheureuses coïncidences? Ou les événements sont-ils en train d'escalader à ses dépens? Elle me montre son plan horaire hebdomadaire qui lui mange toutes ces pauses, l'obligeant à rester sur place constamment «à disposition de la direction». «En me traitant ainsi, je me sens dévalorisée par rapport à mes collègues, j'ai l'impression d'être personne.»

Tremblante sur sa chaise, elle me parle aussi de ses insomnies, de la perte de confiance en elle, d'angoisses nouvelles. Elle fait aujourd'hui une dépression et tout cela pèse sur sa vie privée. Vu son état, je lui conseille de faire immédiatement appel à son médecin et d'arrêter son travail.

Mais tenace, Sara ne veut pas quitter son poste. Etre enseignante, c'est la mission qu'elle s'est donnée et elle ne compte pas baisser les bras ! Je lui propose dans ce cas de figure d'écrire une lettre à la Direction générale de l'enseignement obligatoire pour dénoncer des comportements racistes, de la part des élèves et de la direction. Elle me répond qu'elle a demandé en amont des conseils au syndicat des Maitres-sse-s du secondaire dans son canton et qu'ils lui ont suggéré l'inverse. «Après analyse de la situation, ils m'ont dit que cela ne ferait que ruiner ma carrière.» Pourquoi? Sara m'explique que dans l'un des mails qu'elle a adressés à la direction, elle a utilisé le mot «j'exige». Ce seul terme peut suffire comme motif de licenciement avec effet immédiat.

Elle pourrait néanmoins leur écrire pour dénoncer l'évolution négative de son cahier des charges et demander une indemnité. Elle se braque. Nous en discutons encore longuement. Toujours méfiante, elle accepte finalement ma proposition. J'insiste pour qu'elle mette le bureau en copie pour prouver que nous soutenons sa démarche.

J'ai appris plus tard qu'elle a trouvé un arrangement à l'amiable jusqu'à la fin de son mandat. En toute confiance, je ne suis qu'à moitié satisfait de la fin de ce cas. J'aurai aimé que nous allions plus loin, surtout pour éviter que ces enfants de 10ème ne deviennent des adultes discriminants.



Secoué face à des accusations de vol

Adrien, homme noir originaire d'Erythrée

Secoué face à des accusations de vol

*Adrien, homme noir originaire d'Erythrée

La voix haletante, un père de famille d'une trentaine d'année, interprète dans un hôpital suisse, est troublé par ce qui vient de lui arriver sur le lieu de son dernier mandat. Après des années de collaboration dans cet établissement où son rôle consiste à faciliter le dialogue entre le corps médical et les patients d'origine étrangère, une collaboratrice qui le regardait froidement depuis leurs premiers échanges l'accuse de vol. Le couperet tombe. Un porte-monnaie disparaît et le voilà de manière insidieuse tout désigné! «Je suis innocent!», lui a-t-il répondu instinctivement.

Il reste calme, malgré la menace de plainte. Il continue ses activités et contacte sa supérieure pour lui partager le déroulé des faits. Dans son service, tout le monde était très étonné de cette accusation. «Ils ont confiance en moi», répète-t-il.

Je voulais pouvoir le guider au mieux. Le lendemain dans mon bureau, je discute à nouveau avec Adrien, blessé car persuadé que l'on a minimisé la situation. Cet homme originaire d'Erythrée s'est senti rabaissé. Il avait peur du stigmat. «Quel regard ont dorénavant les gens sur moi?», pense-t-il. Il avait peur que cette «condamnation» lui colle à la peau. «On reste à jamais accusé!»

Entre nous, je considère que moralement, il a vécu quelque chose de très violent. Ici ma priorité, c'est de l'écouter et de lui présenter les actions possibles s'il souhaite aller plus loin pour demander réparation. Je lui propose d'abord une médiation mais il n'en a

pas l'énergie. Amener la conversation au niveau juridique reste difficile car c'est sa parole contre celle de sa collaboratrice. Il y a rarement des preuves concrètes de discrimination! Adrien quitte alors les lieux en me demandant du temps pour réfléchir.

Deux mois plus tard, il me recontacte. Je suis surprise car je pensais que l'histoire allait s'arrêter là. Une plainte contre X a été déposée pour vol le mentionnant comme suspect. La police l'a interrogé. Comme sa protection juridique a refusé d'entrer en matière, il n'avait pas les moyens de faire appel à un avocat. Je le mets donc en contact avec une permanence juridique qui pourra l'aider. Entre temps, son employeur a rédigé une attestation pour insister sur sa conduite impeccable depuis le début de leur collaboration.

Les semaines passent. Il a été extrêmement difficile pour lui de vivre avec le stigmat de «voleur» et le statut de prévenu. «Il a donc envoyé un courrier au Ministère Public et a appris deux jours plus tard que la plainte avait été classée sans suite». Perfectionniste, il demande à analyser l'ensemble du dossier. Une demande refusée dans un premier temps puis validée. Il cherche des preuves de racisme. Pour lui, il a clairement été montré du doigt parce qu'il est noir. Il découvre alors que l'accusation de vol est également dirigée contre le patient, également d'origine africaine. «Comment cette personne peut-elle travailler avec des migrants si elle nous voit tous comme des pickpockets?», s'insurge Adrien.

L'accusatrice n'aurait en fin de compte subi aucune remontrance de la part de sa hiérarchie à l'hôpital. Cet aspect-là le scandalise! Lui n'a jamais reçu la moindre excuse pour tort moral.

Après avoir échangé avec sa hiérarchie, il me fait part de son envie d'écrire une lettre à la direction de l'hôpital.

Je n'ai plus de nouvelles depuis.

Au final, c'est important qu'il soit autonome et reprenne le pouvoir sur ce qui lui est arrivé. Je reste une accompagnante, une présence qui reconnaît sa souffrance. Mais il s'agit de sa démarche! Aujourd'hui, je sais qu'il reste «traumatisé»: Il évite de rester en tête-à-tête dans un bureau, dans une salle d'attente ou même dans un ascenseur. Pour éviter d'être à nouveau pointé du doigt, il s'arrange pour qu'il y ait toujours une tierce personne présente.



Victorieuse face à un système judiciaire discriminant

Camille, jeune maman
issue de la communauté yéniche

Victorieuse face à un système judiciaire discriminant

*Camille, jeune maman issue de la communauté yéniche

Ce jour-là, je vois une femme désespérée parce qu'elle a perdu la garde de sa petite-fille. Derrière sa tristesse, je comprends qu'elle s'est armée d'un nouvel élan pour continuer de se battre. Elle décide de faire recours. Résister dans l'adversité, Camille connaît. Cette maman est yéniche, une minorité suisse souvent discriminée car nomade.

On les appelle communément les gens du voyage. Même ici au bureau, nous avons tendance à les oublier face à l'afflux de cas provenant de demandeurs d'asile et de réfugiés. Mais il faut les défendre aussi ! Sa famille a déjà subi de nombreuses persécutions par le passé, dont l'internement de sa mère dans un institut psychiatrique « au seul motif qu'elle appartenait à cette communauté ».

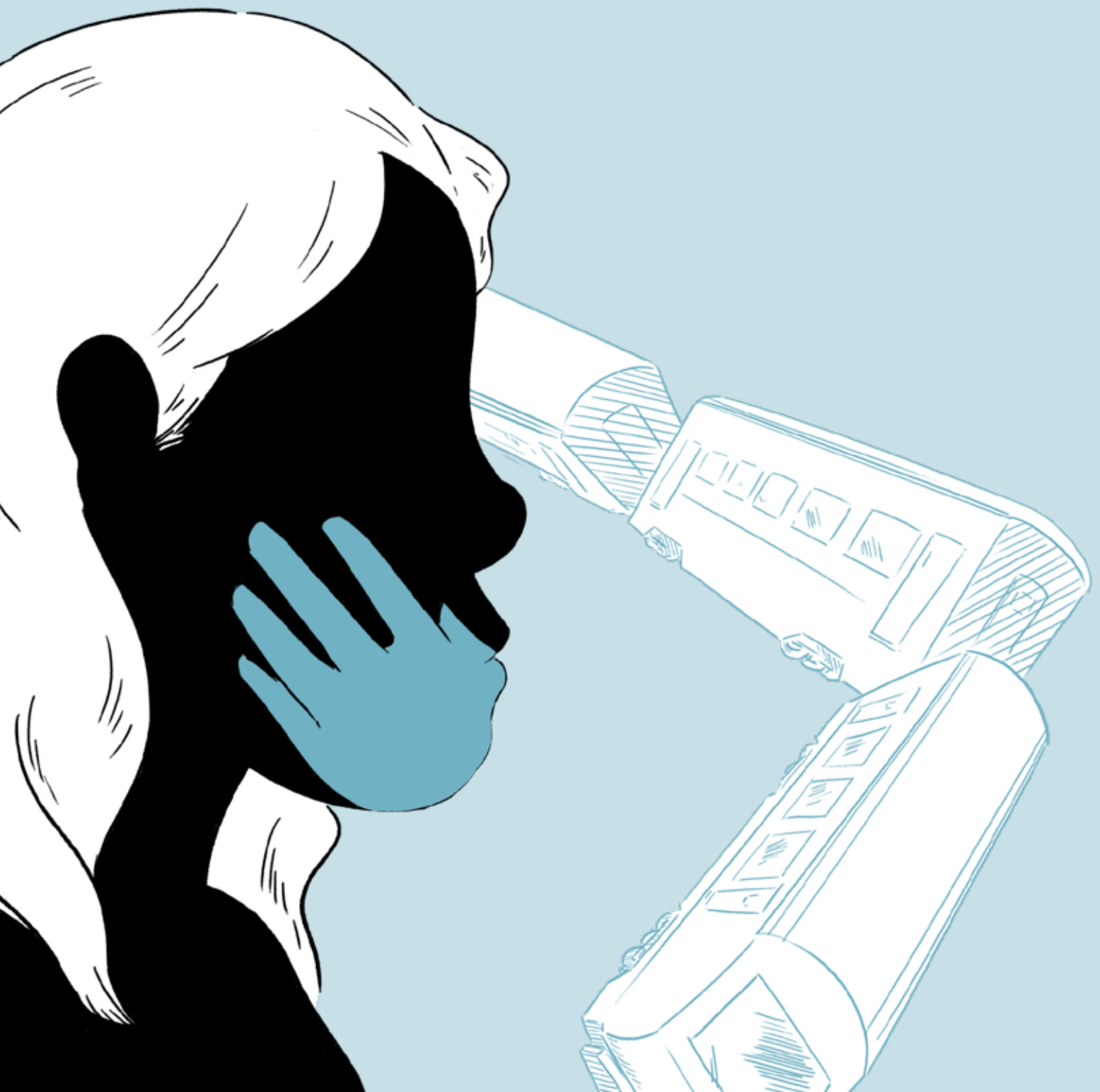
Je constate rapidement que cette Suisseuse n'est pas là pour me narrer son passé. Elle veut réparer son futur. Camille m'affirme que les autorités pénales compétentes n'ont pas traité son dossier de manière impartiale. La procureure du Tribunal cantonal aurait émis pendant l'interrogatoire des propos subjectifs à l'égard de sa capacité en tant que yéniche – ayant été éduquée par une mère hospitalisée – de prendre soin de sa fille.

À la suite des propos de l'autorité pénale, la maman a déposé une demande de récusation de la procureure auprès de l'autorité cantonale compétente. Une demande refusée. C'est là qu'elle me demande de l'aide pour contrer ce qui semble être une discrimination. Ensemble, avec le soutien d'un guide juridique, nous faisons pression. Étonnement, la procédure a été très rapide. Il faut dire que sa situation a fait les gros titres dans la presse. Et fait plutôt rare, le Tribunal fédéral a admis sa requête, annulant l'arrêt rendu précédemment. Il a aussi exigé la nomination d'un nouveau procureur dans cette affaire.

Le lendemain de cette décision historique, je lis ceci dans le journal régional : « Les juges fédéraux ont été de l'avis que la référence à une appartenance ethnique contre laquelle des mesures de coercition à des fins d'assistance notoirement injustifiées ont été prises dans le passé est un élément extérieur à la procédure. Il est ainsi susceptible de faire douter de l'objectivité du magistrat lors de la conduite de la procédure dont il est saisi ».

Camille a gagné. Et moi, je l'ai accompagnée jusqu'au bout de son combat. A ce jour, je reste encore très admirative de tout ce qu'elle a accompli seule, avant même de réclamer mes conseils. Quelle force et perspicacité!

Notre métier est complexe car on doit fermer le livre sans connaître l'épilogue. Je ne sais pas forcément ce que deviennent les gens après. Ma satisfaction, c'est qu'elle ait pu bénéficier d'une alliée dans un service de consultation romand et que le monde soit, après sa victoire, un tout petit peu plus juste!



Paralysée après la gifle d'un inconnu

Katy, une femme originaire du Congo

Paralysée face à la gifle d'un inconnu

*Katy, une femme originaire du Congo

Je suis toujours là pour les urgences alors quand je reçois un appel professionnel le samedi, j'ai le réflexe de répondre. C'est le mari de Katy qui me contacte, directement après l'agression abjecte qu'a subie sa femme dans un train suisse. Un contrôleur des CFF vient de la gifler. Parce qu'elle lui réclamait, en plein cœur de la pandémie du Covid-19, de respecter les distances sociales exigées.

Au début de notre entretien, il parle en son nom. Elle est encore tremblante à ses côtés. Sans les heurter, je demande à entendre le récit de sa bouche. Elle reprend son courage et me vide son sac.

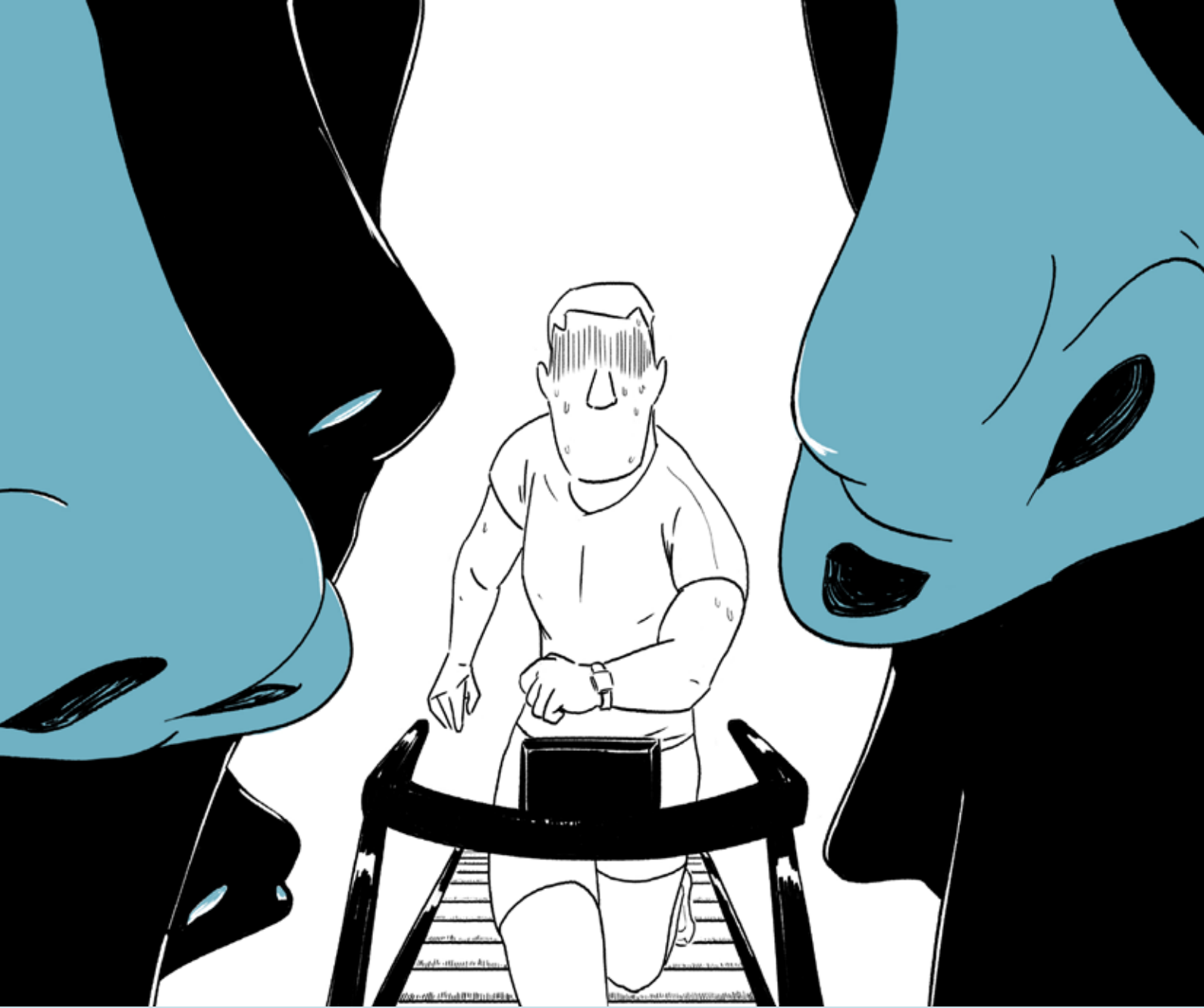
Cette femme de 45 ans voyageait en première classe dans un train romand qu'elle prend souvent. Lorsque le contrôleur sollicite son billet, elle le présente et lui demande de ne pas trop s'approcher d'elle pour continuer leur interaction. Fâché, il s'en va, rebrousse chemin et la frappe. La joue brûlante, elle reste paralysée. Evidemment, personne n'était dans le wagon pour témoigner.

Avec son époux, ils écrivent directement un mail à la direction des CFF pour les informer. Je demande à voir les traces écrites. Entre nous, pourquoi mentiraient-ils? C'est rare que des personnes saines d'esprit inventent ce genre de scènes dignes d'un mauvais film. La compagnie ferroviaire s'est rapidement excusée, pour classer l'affaire je présume.

Je lui suggère alors de porter plainte car c'est inadmissible ce qui lui est arrivé et cet employé doit assumer son acte. Pour moi, c'est la seule façon de le raisonner! De toute ma carrière, je n'ai jamais entendu une histoire comme celle-là, d'une telle violence gratuite. Elle me répond tristement. «Le système ne défend jamais les victimes.» Il faut pourtant essayer, lui dis-je.

Ensemble, on écrit une plainte officielle au Procureur pour condamner cet acte. Katy demande réparation pour tort moral et atteinte à sa personnalité. Entre nous, on est face à un cas de délit de faciès classique, avec en supplément un abus d'autorité.

Les pleurs de Katy résonnent encore. Mon cerveau ressasse beaucoup cette histoire mais heureusement, je débrieife souvent avec mes collègues. Au final, on se sent un peu comme des urgentistes, on gère l'hémorragie mais ensuite on ne sait pas ce qu'ils se passe en soins intensifs. Ca m'intéresserait beaucoup de connaître la fin de ce cas mais entre temps, d'autres victimes arrivent dans mon bureau.



Anéanti
depuis des
remarques
sur
son odeur

Marc, jeune homme d'origine africaine

Anéanti depuis des remarques sur son odeur*

*Marc, jeune homme d'origine africaine

«Je n'ai jamais eu le moindre souci d'hygiène, je joue souvent au foot en équipe, c'est la première fois qu'on me dit ça!», commence Marc, de retour de sa salle de fitness. Ce trentenaire, encore submergé par les émotions, est anéanti depuis qu'il a reçu des critiques à propos de son odeur corporelle, à la sortie d'une séance de musculation. Ce jeune rwandais fait un métier très prenant, qui le pousse jour après jour à se mettre au service de son prochain. Ce lieu de loisirs, c'est normalement son échappatoire.

Voilà déjà plusieurs jours qu'il a rejoint ce centre sportif. Un matin, le gérant lui propose un café dans un lieu discret en dehors de l'établissement. «Des clients menacent de résilier leur abonnement car ils se plaignent d'odeurs fortes, qui proviennent de vous!», lui dit-il de but en blanc. Coup de massue pour Marc, qui tente de comprendre. «Mais, vous avez déjà reçu ce type de plaintes?», demande le sportif. «Oui, avec d'autres personnes de couleur!», répond le patron du fitness.

Marc a l'habitude d'être confronté à de multiples formes de discrimination. Mais faire ressurgir en 2020 le stéréotype des «odeurs fortes» émises par la communauté noire, c'était comme le faire basculer dans le passé. On replonge dans une ère très sombre de l'Histoire.

Quelle affaire délicate! Elle touche un aspect si intime de l'être humain. Je comprends qu'il soit si profondément blessé dans sa dignité. Je l'écoute me répéter encore et encore: «Ca fait des années que je suis en Suisse et ça ne m'était jamais arrivé». Il enfouit son visage dans ses mains. Je l'encourage en lui disant qu'il brise un tabou, qu'il faut des gens braves comme lui.

Quand il me regarde à nouveau, il m'explique qu'il a souhaité rencontrer les plaignants pour entamer un dialogue constructif. Le gérant a promis qu'il contacterait les personnes plaignantes tout en lui proposant aussi le remboursement de son abonnement ou d'autres alternatives plus «humiliantes»: des douches fréquentes pendant l'entraînement ou l'utilisation de plusieurs sets de vêtements. Après m'avoir narré son incident, Marc réalise qu'il a besoin d'excuses et qu'il doit en informer la direction de l'institution. «Je ne veux plus jamais y retourner! Je souhaite résilier mon contrat et qu'il me rembourse.»

Après m'être renseignée auprès de la Commission Fédérale contre le Racisme pour un éventuel dépôt de plainte –la CFR a souligné que ce serait très dur au niveau psychologique pour lui de devoir parler de tout cela devant un tribunal- je l'aide plutôt à écrire une lettre pour la direction du fitness.

Deux semaines plus tard, il revient et me précise qu'il a été remboursé. Le gérant lui a aussi présenté, par oral et par écrit, des excuses pour son comportement discriminant. «Je ne suis pas raciste, Monsieur! Notre centre sportif serait ravi de vous accueillir à nouveau». Pour Marc, tout ceci n'est qu'hypocrisie. Et le malaise ne s'arrête pas là. Sa mésaventure a fait le tour du quartier. Aujourd'hui, c'est un homme torturé entre le fait de continuer de se battre pour éviter que cela ne se reproduise ou pardonner. J'ai senti qu'il portait un poids très lourd, celui de vouloir sensibiliser les citoyens pour éradiquer ce type de comportement. Mais je lis à travers ses yeux qu'il n'en avait pas l'énergie à ce stade. Il n'arrive pas encore à tourner la page, ni à reprendre une activité physique dans un autre fitness. «J'ai peur de revivre une situation similaire», me confie-t-il. Le traumatisme persiste. C'est rageant car je sens que c'est une personne exceptionnellement bienveillante qui se bat avec ce sentiment d'inachevé.

Lors de notre dernière discussion, je me suis permise de lui dire qu'avant de se battre pour la cause, il devait penser à ses propres besoins. Sensibiliser la société oui, mais pas à n'importe quel prix.



Tétanisée par l'islamo- phobie

Alyha, femme noire et musulmane

Tétanisée par l'islamophobie

*Alyha, femme noire et musulmane

Cet après-midi, Alyha a débarqué dans mon bureau accompagnée par son assistante sociale. Fuyant il y a cinq ans son pays en guerre, cette jeune femme d'origine érythréenne s'est réfugiée en Suisse avec sa famille. Aujourd'hui, cette passionnée de chimie a 16 ans et rêve de commencer une formation dans la santé. Bien que ses proches lui aient conseillé de ne pas se plaindre, elle est déterminée à me parler. D'une voix douce et dans un français parfait, elle m'explique être exténuée d'entendre dans la rue des remarques sur ses origines et croyances. «Devant mes amis, un homme vient de me dire dans le train: Rentre chez toi, les femmes voilées on n'en veut pas ici», soupire-t-elle. Ce genre d'insultes, elle les emmagasine depuis son arrivée ici. Elle m'avoue rester bien souvent muette, tétanisée face à ces attaques.

Aujourd'hui, ce qu'elle souhaite, c'est trouver des moyens intelligents pour se défendre. Elle aimerait connaître les outils psychologiques et juridiques pour affronter les injustices qui jalonnent son quotidien. Le port du voile, c'est son choix. Elle l'assume mais ne veut plus souffrir du regard des autres. A demi-mot, elle m'avoue qu'elle a même envisagé de l'enlever pour trouver un travail. «J'ai des difficultés à décrocher un apprentissage. On m'a refusé un poste en me disant que ce n'était pas hygiénique de porter le voile», explique-t-elle encore. Ce n'est pas la première personne que je rencontre discriminée à l'embauche pour cette raison précise.

Choquée et lasse de voir que la société stagne, je lui explique que ce type de comportement est illégal. Qu'elle peut le dénoncer! Le Code des Obligations stipule qu'aucun motif fondé sur l'appartenance religieuse ou ethnique ne peut justifier un refus d'emploi (art. 328 CO). Mais quand je lui propose de contacter personnellement le cabinet en question, elle baisse la tête. Devant moi, j'ai tout d'un coup une petite fille brave et fière qui décline. Elle me murmure qu'elle ne souhaite pas être engagée parce que je ferais tout à coup pression.

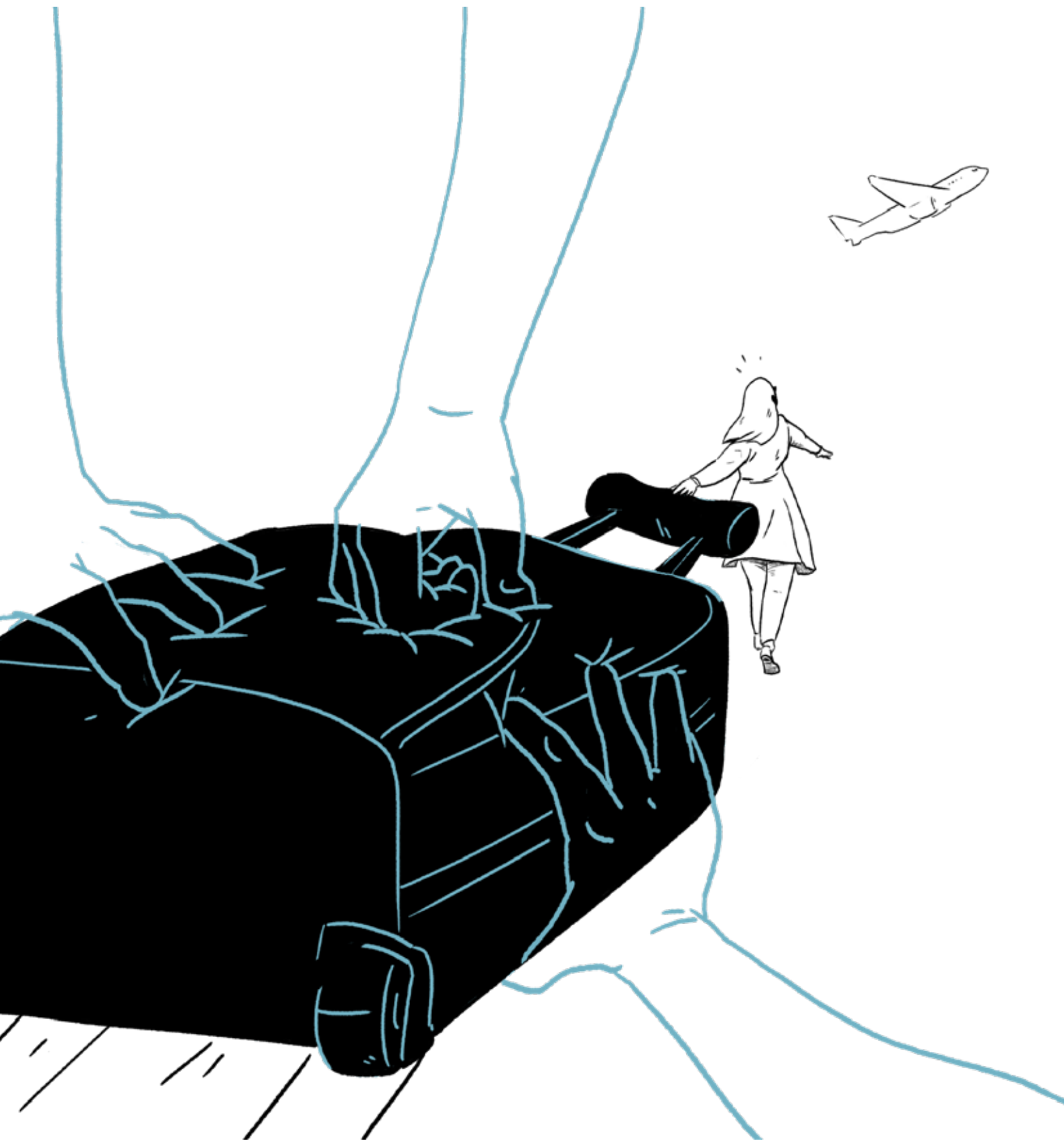
Ce premier échange m'a vraiment marqué. J'ai tout de suite trouvé Alyha courageuse. Un peu rebelle aussi. Je réponds petit à petit à la multitude de questions qui jaillissaient les unes après les autres dans son esprit d'adolescente vive et curieuse. Elle a tellement soif de comprendre. Comment lui expliquer que la Suisse, cette terre d'asile, a ses travers? Que le port du voile est un sujet encore très controversé sur notre sol? Que les femmes, même si elles revendiquent en 2020 une totale liberté d'action dans notre pays, restent les premières cibles du harcèlement dans la rue et au travail?

Au fil des jours, on s'est revu plusieurs fois. Je me souviens d'avoir longuement débriefé avec elle sur la nécessité de se forger une confiance en soi indestructible. Surtout quand on est une femme noire et musulmane. Sans tabou. Je l'ai notamment aiguillée sur différentes lectures et podcasts à propos des identités culturelles. Elle avait besoin de réaliser qu'elle n'était pas seule dans cette situation.

Je lui ai également décrit les activités d'une association qui proposait des mesures d'accompagnement et de médiation pour les personnes musulmanes qui font face à des discrédits à l'embauche. Mais comme ce service est dans un autre canton, Alyha préfère y renoncer. Je les ai quand même appelés et ils m'ont dirigé vers un imam géographiquement proche d'elle qui pourrait la conseiller. Elle refuse aussi. Pourquoi a-t-elle peur d'aller plus loin ?

Quelques jours plus tard, je l'ai revue pour une dernière discussion. Elle se sentait plus apaisée mais je l'ai observée renfermée. Elle m'explique vouloir changer de carrière, trouver une activité qui ne l'empêche pas d'être en accord avec ses convictions. Je l'écoute. Je lui rappelle au passage qu'elle a le droit de porter plainte au niveau pénal pour toutes les injures dont elle serait victime.

Aujourd'hui, je suis soulagée car je sais qu'elle a connaissance de notre organe de soutien. Qu'elle reviendra en cas de besoin. C'est ma petite victoire... même si j'avais souhaité en faire plus pour qu'elle s'épanouisse dans cette Suisse qui la voit devenir une adulte.



Stigmatisée à l'aéroport

Lisa, femme noire d'Afrique de l'Ouest

Stigmatisée à l'aéroport

*Lisa, femme noire d'Afrique de l'Ouest

Le profilage racial – je le constate hélas trop souvent – nourrit de nombreux cas. Mais celui-ci que je m'apprête à vous raconter, je lui accorde encore aujourd'hui une place particulière.

Je fais partie de ces personnes qui s'impliquent pleinement professionnellement et encore plus quand certaines situations l'exigent, comme pour Lisa. On s'est entretenues au téléphone à de très nombreuses reprises, je l'ai accompagnée pour des auditions, je sentais qu'elle avait besoin d'être soutenue dans une situation compliquée qui menaçait sa carrière professionnelle.

Lisa fait un travail qui force l'admiration puisqu'elle parcourt le monde pour une ONG. Sauter d'un avion à un autre, cela fait partie de son cahier des charges. Alors lorsqu'elle subit un grave incident à l'aéroport de Genève, je ne me suis pas posée de questions, il fallait agir et trouver rapidement des solutions.

Petit retour sur cette triste matinée, qui avait pourtant commencé comme bien d'autres pour Lisa, habituée des voyages d'affaires. De retour d'une conférence professionnelle la ramenant d'Afrique en Europe, elle avait dû se contenter de mauvaises connexions pour revenir en urgence assister à une autre réunion en Suisse. À peine arrivée sur le tarmac, elle constate que quatre douaniers vérifiaient les passeports. Le sien est européen. Elle possède un permis C en Suisse. Elle les présente comme à son habitude mais on lui demande de se mettre sur le côté. Elle constate qu'elle est la seule passagère à subir ce contrôle accru. Elle confirme alors qu'elle a un bagage en soute. Sans lui fournir d'autres informations, les membres de la sécurité lui demandent de les suivre à travers tout l'aéroport. «Puis-je savoir ce qu'il se passe?», lance Lisa. Elle ne recevra aucune réponse.

Elle doit se plier à leur requête et traverser les lieux, encadrée comme une criminelle en état d'arrestation. «J'étais très humiliée». Ils se rendent au retour des bagages. Elle obtempère mais ne comprend toujours pas pourquoi on lui réserve une telle procédure d'accueil. Emmenée ensuite à la section des douanes, sa valise est déballée, puis scannée. Un homme agressif la questionne: «Vous avez de la drogue? Dites-le nous maintenant sinon nous ne pourrions pas vous aider.» Elle est abasourdie. Il sort et deux policières lui demandent ensuite de se déshabiller pour être correctement fouillée. Rien à signaler. Hébétée, elle peut ranger ses vêtements et quitter la petite salle de surveillance ignorée du personnel, sans un mot, ni même une excuse.

L'impact sur le quotidien de Lisa est pourtant réel! Elle insiste pour que je partage son vécu en floutant le maximum les pistes pour qu'aucun de ses clients ne la reconnaissent dans ce témoignage. Elle est inquiète et refuse des voyages depuis pour éviter de retourner à l'aéroport. Dans sa voix, j'ai compris qu'elle avait peur. Il faut pourtant qu'elle dépasse ce traumatisme.

Vous savez, ce n'est pas la première fois qu'on me partage des récits du genre, avec des gardes-frontières et des policiers qui font des excès de zèle et du délit de faciès. J'ai donc insisté pour avoir des explications auprès du service des voyageurs. Par chance, ils nous ont mis en relation avec un officier de l'État-major des douanes. Un homme qui a pris le temps de nous expliquer les détails du contrôle. Une alerte provenant d'un des pays dans lequel Lisa avait transité, avait été lancée dans l'espace Schengen, pouvant correspondre à son profil. «Je reconnais que je fais des déplacements suspicieux car je me rends dans des pays sensibles politiquement. Je n'ai aucun problème avec les contrôles mais celui-ci n'était pas du tout adéquat», répond Lisa.

L'officier reconnaît que ces vérifications sont abruptes et que les agents de douane, trop concentrés sur l'aspect technique de leur mission, oublient parfois le côté humain. Il lui explique chercher une solution pour éviter par exemple aux personnes qui doivent se rendre dans une salle pour une fouille plus approfondie de traverser l'aéroport à la vue de toutes et tous.

Ce qui pose aussi problème à Lisa, c'est qu'elle sera dorénavant signalée pendant cinq ans dans une base de données suisse et internationale. C'est la procédure après n'importe quel type de contrôle même si on est innocent. Pour son travail, elle a besoin que ce signalement soit retiré car elle ne peut pas être jugée de manière suspicieuse à chacun de ses déplacements. Après quelques allers-retours administratifs, ce sera finalement chose faite mais je sens qu'elle reste encore très sensible sur le sujet.

Que faire pour éviter que cela ne se reproduise encore et encore? Je propose une vraie rencontre à l'officier d'État-major pour envisager une collaboration à long terme. Victoire de notre bureau, il accepte et nous travaillons ensemble pour améliorer les prises en charge et les méthodes de communication.



Meurtri face aux violences policières

Hassan, homme noir originaire
du Moyen-Orient

Meurtri face aux violences policières

*Hassan, homme noir originaire du Moyen-Orient

À 19 ans, Hassan devrait être en train de jouer au foot avec les autres jeunes de son quartier, non pas assis en face de moi, encore sous le choc en train de me raconter une histoire qui me glace le sang. Son récit, c'est la preuve que le délit de faciès existe sur notre territoire. En arrivant en Suisse à l'âge de 4 ans, ce jeune homme – aujourd'hui naturalisé – n'imaginait pas avoir la vie aussi dure. Il affrontait déjà une situation familiale délicate avec des parents divorcés dont une mère désespérée face à un père qui instrumentalise leur garçon. Et voilà que le système se retourne contre lui.

Attention, ce que j'écris ici paraît tout droit sorti d'un violent film mais il s'agit d'une reconstitution des faits. Un jour qui a marqué Hassan au fer rouge. C'est un lundi, il sort du poste de police où il était allé soutenir son père venu porter plainte. Il l'accompagnait pour la traduction. Contrôle de routine. L'adolescent collabore, donne ses papiers d'identité. Sans raison, il se fait fouiller et doit passer un test d'alcoolémie qui se révèle négatif. «C'est le ramadan, je ne bois pas d'alcool. Je fume que des cigarettes!», rétorque-t-il aux agents. Il me raconte être resté calme et avoir obtempéré à toutes les demandes jusque-là. On lui réclame ensuite son téléphone portable, il le donne. Mais pourquoi? Demande-t-il. Pour vérifier s'il n'est pas volé. Hassan bouillonne. Il cesse d'obtempérer quand on lui exige de transmettre, sans mandat son code de téléphone. Hasan veut reprendre son smartphone, le policier bloque son geste. L'adolescent en colère crache sur les forces de l'ordre et c'est là que la situation a dégénéré... et qu'Hassan sera violenté physiquement par la police.

L'agent reprend le portable de force et tente de le menotter. Par réflexe et dans l'incompréhension totale, le jeune se débat. «Là, il m'envoie une patate dans le visage», décrit Hassan. Je tressaillis. Il continue à revisiter cette journée sombre. Il m'avoue avoir été cogné contre le mur. Et frappé. Puis plaqué au sol par les trois policiers. L'un d'eux appuie son genou sur sa nuque, un autre sur son bras. Sa tête et son épaule le font souffrir. Tout escalade très vite... Le trio le traîne par terre, ses habits se déchirent. Les renforts arrivent.

«Vous n'êtes pas la justice, vous êtes pourris», lance l'adolescent abasourdi. «Tu vas fermer ta gueule», lui répond un des agents. Les menaces continuent. «Si tu ne nous donnes pas le code, on sera obligés de le pirater et toutes tes données seront détruites!» Hassan cède. Les policiers l'emmènent dans une salle. «Ils m'ont fouillé de nouveau. J'ai dû de me pencher en avant, écarter les jambes. Avec une torche, ils ont regardé dans mon trou (l'anus)», raconte-t-il encore traumatisé. Il passera ensuite 16h enfermé dans une cellule sans lumière et sans fenêtre. On lui donnera seulement un verre d'eau et une purée de pommes de terre.

À 10h45 le lendemain, Hassan est libéré mais ne récupère pas son Iphone. De retour chez lui, sa mère en larmes prend des photos. Il a des bleus sur les bras, les genoux, le menton. Il va à l'hôpital faire un constat. 24 heures plus tard, il croise le chemin des mêmes agents – il m'explique être souvent traqué. «C'était bien dans ta cellule!», ricane l'un d'entre eux.

«Quand tu es un étranger ici, tu es directement condamné. Tu es tout le temps contrôlé. Cette fois, c'est la 20ème fois et tout cela parce que tu es en jogging et avec un pull à capuche», me souffle l'adolescent. Après la description de son agression, je lui propose d'organiser une médiation avec des responsables hiérarchiques de la police. Qu'ils voient les dégâts psychologiques causés! Face à eux, des jours après son traumatisme, je vois Hassan parler avec ses tripes. «J'envisageais de devenir flic pour protéger les citoyens mais vous avez cassé mon rêve!» Meurtri après cet échange dont je préserve les détails, il me murmure qu'il a quand même retrouvé un peu de sérénité. Il ne souhaite pas porter plainte. Mais il a ajouté: «Ça a été le plus grand malaise de toute ma vie. Des gens que je connais, ou qui sont proches de ma mère, ont vu cette scène. Ils ont détruit ma dignité, mon honneur, ma réputation!»

J'ai suivi ce jeune homme coquet pendant plusieurs mois. Hassan aspire à une vie banale, il rêve de belles fringues! Ça me tenait à cœur de lui faire comprendre que malgré tous les traumatismes, il est autre chose qu'une victime. Il doit aller de l'avant. Mon rôle, c'est de prendre le temps de lui redonner cette motivation. Et de lui montrer que les pouvoirs publics ne sont pas son ennemi.

Analyse

Pratiques des centres de conseil et incidents racistes en Suisse romande :
entre diversité, complexité et objectifs communs*

Anaïd Lindemann, doctorante à l'Institut de Sciences Sociales des Religions
de l'Université de Lausanne

Objectif de ce chapitre

Ce chapitre a pour objectif de présenter une vue d'ensemble des pratiques des centres de conseil¹ du réseau suisse romand ainsi que l'évolution des incidents racistes² qu'ils ont traités au fil des années.

Les différents centres qui composent désormais le réseau suisse romand ont émergé entre 2007 pour les tout premiers, et 2011 pour les plus récents. Face à la variété de prestations et des activités mises en place pour répondre au défi de la prévention du racisme en Suisse, il est intéressant de relever non seulement les particularités, mais aussi les tendances communes qui caractérisent ces structures dans les cantons latins.

Le soutien aux victimes de racisme à travers des consultations représente l'une des missions les plus importantes de ces centres. Il est dès lors également important de saisir l'ampleur et la nature des cas de racisme qui leur sont adressés chaque année.

Enfin, l'issue des consultations, notamment en termes de procédures judiciaires, est un axe également pertinent à prendre en considération en raison du cadre juridique dans lequel les incidents racistes peuvent être traités.

Ce chapitre s'organise donc autour de ces trois aspects – pratiques des centres, évolution des cas qu'ils traitent et issues des consultations – tout en donnant des informations sur les données récoltées et la manière de les analyser.

Brève présentation des données et de la méthode

Afin de constituer une vue d'ensemble des pratiques des centres de conseil, des entretiens individuels avec chaque responsable ont été menés durant les mois d'octobre et de novembre 2020, en plus de l'exploration de leurs pages internet respectives. Les informations recueillies ont été anonymisées et analysées afin de saisir les différents types de pratiques menées par les centres.

En comparant les pratiques, il est donc possible de faire ressortir ce que les centres ont en commun et en quoi ils se distinguent les uns des autres. Les discussions menées avec chaque responsable a permis d'enrichir ces comparaisons et de révéler certains enjeux.

Concernant l'évolution des cas de racisme traités par les centres dans leurs consultations, le recours à la base de données DoSyRa a été indispensable. Cette base de données, dont le nom est une abréviation de « Documentation System on Racism », centralise tous les cas traités par les centres de conseil du réseau suisse. Concrètement, chaque responsable de consultation introduit les cas qu'il ou elle traite tout au long de l'année, en décrivant l'incident et en donnant certaines informations supplémentaires.

Pour notre propos, un sous-échantillon a été créé, comprenant tous les cas recensés en Suisse romande entre 2015 et 2019. L'analyse ne porte pas sur les cas recensés antérieurs car la catégorisation des préjugés et idéologies à la base des discriminations s'est affinée et stabilisée en 2015.

*Les références de l'article, auxquelles renvoient les notes de bas de page, ont été publiées à la page 61

Les cas ont été préalablement anonymisés en supprimant toute information permettant d'identifier les personnes qui se sont adressées aux centres de conseil.

Une catégorisation particulière des cas est appliquée par le réseau de centres, à savoir la distinction entre les incidents racistes avec conseil formel ; les cas subjectifs de discriminations sans base objective suffisante ; les cas signalés sans demande de conseil ; et les cas ne relevant manifestement pas de la discrimination raciale. Dans ce chapitre, toutes les catégories sont prises en compte. En effet, le but de l'analyse étant de déterminer la nature et l'ampleur du travail des centres, tout incident annoncé, qu'il soit subjectif ou non, suivi d'un conseil ou non, implique des actions de la part du conseiller ou de la conseillère (écoute, recensement dans la base de données, réorientation de la personne, etc.). La proportion de chaque catégorie sera cependant indiquée avant toute analyse.

Grâce à ces données, il est donc possible de dresser non seulement l'évolution purement quantitative de cas traités au fil des années, mais également les évolutions des types de préjugés et de discrimination, des prestations sollicitées et des issues juridiques des demandes de soutien.

Vue d'ensemble des pratiques des centres de conseil en Suisse romande.

Pratiques	Tous les centres	Seuls certains centres
Prestations pour les victimes ³	•	
• Dossier transmis à un autre service	•	
• Renseignement/information	•	
• Prestation de soutien	•	
• Consultation psycho-sociale		•
• Conseils juridiques		•
• Médiation		•
• Intervention		•
Sensibilisation	•	
Formations		•
Campagnes de promotion		•

Évolution des pratiques : diversité et enjeux communs

Les centres de conseil pour les victimes de racisme ont pour principale mission le soutien des victimes de racisme qui les sollicite. Cependant, ils mènent de nombreuses autres activités en parallèle, qui participent à la prévention contre le racisme de manière globale. Les différentes « pratiques » des centres sont donc variées, tant dans leur forme que dans leurs objectifs.

L'analyse de ces pratiques révèle qu'elles se répartissent en quatre grands groupes : les prestations pour les victimes ou témoins de racisme ; les activités de sensibilisation destinées à la société civile ; les offres de formations ; et les campagnes de promotion.

Comme le résume le tableau 1, la répartition de ces pratiques présente certains points communs à tous les centres, mais également une grande variabilité. Alors que des prestations pour les victimes sont offertes par tous les centres sans exception, la forme de celles-ci peut varier d'une structure à l'autre. En outre, les autres pratiques (sensibilisation, formations et promotion) ne sont pas réparties de manière homogène d'un canton à l'autre.

Prestations pour les victimes de racisme

Bien entendu, le grand dénominateur commun des centres de conseil est l'offre de prestations pour les victimes de discrimination. Ils répondent ainsi aux objectifs fixés par les Programmes d'Intégration Cantonaux. En revanche, ces prestations peuvent varier dans leur nature. Par exemple, si la réorientation du cas vers un autre service et l'offre de renseignements sont proposées par tous les centres, d'autres prestations ne sont offertes que par certaines structures. C'est le cas des consultations psycho-sociales, des conseils juridiques, d'activités de médiation entre la victime de discrimination et l'auteur.e présumé.e, ou encore d'interventions à proprement parler, tel que l'envoi de lettres à une administration.

Ces différences s'expliquent par plusieurs facteurs. Premièrement, les responsables des consultations possèdent des parcours professionnels et des formations variés. Alors que certain.e.s ont une formation de juriste et peuvent aider les victimes de racisme dans leurs démarches juridiques, d'autres ont suivi des formations en médiation qui leur permettent de proposer ce type de prestation. Ainsi, certains centres proposent des accompagnements juridiques formels, tels que des envois de courriers soutenant la démarche de la victime ou des dénonciations pénales, alors que d'autres conseillent uniquement la victime sur sa rédaction de lettre avec références légales ou délèguent cet accompagnement à un autre service spécialisé. De manière similaire, certain.e.s responsables formé.e.s s'engagent dans des médiations avec les auteur.e.s présumé.e.s, toujours en accord avec la victime, alors que d'autres mandatent des associations ou personnes spécialisées.

Deuxièmement, selon la fréquence des demandes de victimes et les spécificités cantonales, certain.e.s responsables acquièrent de l'aisance et de l'expérience dans certains domaines en particulier. Par exemple, dans un canton dans lequel des actes de racisme dans l'espace public sont fréquemment annoncés, les questions liées aux démarches juridiques sont plus régulièrement posées à un.e responsable qui, au fil du temps, acquiert des connaissances et une expérience solides dans ces processus complexes.

Enfin, la sensibilité propre à chacun.e mène les responsables de consultation à privilégier certaines prestations dans lesquelles ils / elles se sentent à l'aise. Par exemple, la prestation de consultation psycho-sociale est parfois offerte par des centres, non pas parce que la personne en charge des consultations a une formation de psychologue, mais parce qu'elle détient une capacité d'écoute particulière et cultivée au fil de son expérience.

En revanche, une tendance commune se dégage des offres de prestations aux victimes, à savoir l'importance accordée au pouvoir d'action de celles-ci. Plusieurs responsables de consultations indiquent mettre tout en œuvre pour valoriser la démarche de personnes qui ont vécu des situations de racisme et à les reconnaître en tant qu'actrices de leurs démarches. Le développement du pouvoir d'agir⁴, une orientation nouvelle dans le domaine des professions socio-éducatives, fait désormais partie de la manière dont les conseillers et conseillères conçoivent leur travail de consultation. Cette orientation est explicitement formulée par certain.e.s responsables qui ont par exemple suivi des formations dans ce cadre, ou implicitement exprimée par d'autres dans leur manière de décrire leur approche. Dans ce contexte, le terme de « victime » fait parfois débat en raison de la connotation de passivité qu'il implique, bien qu'il soit utilisé fréquemment « faute de mieux », pour reprendre les termes d'un.e responsable.

« Mon travail, ce n'est pas d'imposer une aide ou d'encourager une situation passive des personnes qui se présentent aux consultations, mais de leur donner les outils pour qu'elles puissent devenir les agents de leur démarche et trouver les ressources en elles, et de les accompagner là-dedans. »

Responsable d'un centre de conseil en Suisse romande.

Un autre élément qui caractérise le travail de la quasi-totalité des centres de conseil sont les réflexions liées aux enjeux des ressources à disposition, à l'exception d'un centre qui compte plusieurs personnes qui assurent les consultations. Toutes les personnes en charge des consultations étant à temps partiel, généralement entre 30% et 40%, la question des ressources humaines et du temps se pose. Le manque de celles-ci mène souvent les centres à tenter d'optimiser, au fil du temps, le processus de prise en charge ou de réorientation des personnes vers d'autres services plus appropriés, ou encore de privilégier une prise de rendez-vous par e-mail ou par téléphone plutôt que de mettre en place des permanences à jours fixes.

« Dans la pratique et avec le temps, il a fallu être plus pragmatique et le plus efficace possible en fonction des moyens humains que nous avons, tout en garantissant la qualité des prestations que nous fournissons. Nous recevons beaucoup de demandes de la part de personnes d'autres cantons ou pour des thématiques qui ne concernent pas du racisme, comme les titres de séjour. Il a fallu mettre en place un moyen efficace pour rediriger les gens aux bons services par exemple. »

Responsable d'un centre de conseil en Suisse romande.

Activités à destination de la société civile

Parallèlement à ces prestations de conseil et d'accompagnement de victimes de racisme au sein des consultations, les centres mènent également un travail de sensibilisation auprès de la société dans son ensemble afin de répondre à l'objectif de prévention du racisme. Il n'existe aucune exception à la règle : tous les centres s'engagent dans différentes activités de sensibilisation, qui peuvent cependant varier dans leur forme.

Le principal axe de sensibilisation se cristallise autour de la Semaine d'action contre le racisme (SACR) et qui marque la « Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale » du 21 mars. Cette manifestation existe depuis 1995 pour le canton le plus précoce. En outre, les cantons latins se sont coordonnés en 2012 pour proposer une SACR commune. Durant cette semaine, différentes activités sont proposées au public : tables rondes, projections de films, ateliers créatifs, expositions, conférences,

séances d'informations, spectacles, etc. Dans ce cadre, les centres de conseil s'impliquent à différents niveaux selon les cantons. Alors que certains mettent eux-mêmes sur pied des activités, d'autres coordonnent des actions proposées par la société civile, ou encore participent à des tables rondes ou tiennent des stands d'informations.

D'autres moyens complètent les actions de sensibilisation du public aux thématiques liées au racisme et à la discrimination raciale : le soutien apporté à des projets menés par des associations ou des particuliers/ères, tant en termes financiers que de compétences ; la participation à différents groupes de travail et plateformes de lutte contre le racisme ; ou encore des interventions dans des institutions publiques (écoles, gymnases, services cantonaux, etc.) ou dans des associations suite à des sollicitations.

Formations ciblées

Aux consultations pour les victimes de racisme et activités de sensibilisation, s'ajoutent parfois également des offres de formations à destination de certains publics-cibles. Ces formations peuvent s'adresser tant à des employé.e.s de l'administration publique, qu'à des institutions ou associations qui le demandent.

Dans ce cadre, les modalités d'offres de formations diffèrent grandement d'un centre à l'autre. Alors que certains les mettent en place et les responsables les dispensent eux/elles-mêmes, d'autres mandatent des institutions spécialisées. Parfois encore, en fonction de la répartition des responsabilités entre les bureaux d'intégration et les centres de conseil, l'offre de formations incombe uniquement au bureau d'intégration ou se fait en partenariat entre les deux entités.

Campagnes de promotion

Des campagnes de promotion sont également menées, qui englobent toute activité visant à faire connaître l'existence et le fonctionnement du centre au grand public. Comme le tableau 1 l'indique, cette pratique n'est pas commune à tous les centres. En effet, seuls certains d'entre eux ont déjà mené de telles campagnes, alors que les autres n'en ont jamais mené et/ou prévoient de le faire dans un futur plus ou moins proche.

Pour les responsables qui mènent ces actions de promotion, celles-ci peuvent prendre plusieurs formes : élaboration de flyers, cartes de visite ou dépliants distribués aux communes, aux associations locales ou à des institutions ; publication d'affiches en ville ; tenue de stands d'informations ou de boîtes-à-témoignages dans des associations ; ou encore la création de spots publicitaires visibles dans les transports publics. Les centres enregistrent une augmentation significative des cas dans leurs consultations les années où ils effectuent de telles campagnes, ce qui représente un bon indicateur de l'utilité et de l'efficacité de la promotion.

Pour les centres qui y renoncent, les raisons peuvent être multiples. D'une part, cela peut être dû à un manque de ressources, qu'elles soient financières ou en termes de temps. En effet, ces campagnes sous-entendent différentes activités coûteuses (recours à des graphistes, impression de flyers ou d'affiches, acquisition d'un spot publicitaire dans les transports publics, etc.) et qui demandent du temps (création du contenu, coordination avec des graphistes, recherche de lieux de diffusion, etc.) qu'un poste à temps partiel ne permettrait pas de mener à bien.

Enfin, l'enjeu des temps partiels habite aussi la décision de mener ou non une campagne de promotion, puisqu'une plus grande connaissance de l'existence du centre aurait pour résultat un accroissement du nombre de personnes qui viennent consulter. En effet, faire la promotion du centre implique nécessairement une augmentation des consultations, non pas parce qu'il y a plus d'incidents racistes mais parce que le centre est plus connu et donc plus sollicité. Renoncer à mettre en place une campagne de promotion pour cette raison est évidemment paradoxal, étant donné que l'objectif de la promotion est de faire connaître les prestations à des victimes potentielles qui n'en auraient pas connaissance, mais la question se pose inévitablement lorsque les moyens humains sont limités.

« Il y a clairement une ambivalence. D'un côté, il y a peu de demandes probablement parce que le centre n'est pas bien connu, mais de l'autre, une campagne de promotion pourrait amener à trop de sollicitations. Nous serions incapables d'y répondre, d'honorer les demandes en assurant la qualité à cause du manque de ressources. C'est très compliqué, et frustrant. »

*Responsable d'un centre
de conseil en Suisse romande.*

Autres

Pour terminer, une quatrième catégorie de pratiques ressort de l'analyse des entretiens, à savoir l'élaboration de publications internes permettant de systématiser et d'assurer la qualité des consultations. Ces publications peuvent prendre la forme de protocoles de procédures décrivant les processus d'accueil et d'accompagnement des victimes de racisme, de protocoles de qualité indiquant certains critères et indicateurs, ou encore des guides pratiques offrant des informations sur le rôle du droit et des outils juridiques dans le cadre de situations de discrimination raciale⁵.

Ces publications, en revanche, ne sont pas élaborées par tous les centres de conseil mais bénéficient à l'ensemble du réseau de centres suisses romands et même au-delà. Dans ce même souci de mise en commun de compétences et des expériences, les responsables des centres de conseil suisses romands se réunissent régulièrement tout au long de l'année.

L'analyse des pratiques des centres de conseil en Suisse romande révèle la grande diversité des activités menées par les responsables de consultations. Ces pratiques recouvrent non seulement toutes les prestations offertes aux victimes de discrimination raciale, mais également des activités de sensibilisation à destination de la société dans son ensemble et des offres de formations à des publics spécifiques, sans oublier les efforts de promotion et de mutualisation des compétences.

Le dénominateur commun de ces pratiques sont les prestations de consultation, bien que celles-ci peuvent varier en nature selon la formation, la sensibilité ou le parcours du/de la responsable. Quant aux autres pratiques, parfois absentes dans certaines structures, elles dépendent non seulement de la répartition des rôles entre les bureaux d'intégration et les centres, mais également des ressources humaines et financières à disposition pour les mener à bien.

Évolution des cas traités par les centres: diversité et complexité

Tournons-nous à présent vers la nature et l'étendue des situations de discrimination raciale exposées aux responsables des centres de conseil en Suisse romande. Cette partie recourt à la base de données DoSyRa, présentée dans la section méthodologique.

Avant toute chose, il est nécessaire de garder à l'esprit que ces chiffres ne sont ni représentatifs, ni exhaustifs des cas de racisme en Suisse romande, et ce pour plusieurs raisons: de nombreuses personnes ne souhaitent

ou n'osent pas reporter leur situation à ces structures, d'autres n'en ont tout simplement pas connaissance, et certaines s'adressent à d'autres entités (associations, postes de police, etc.). Dans ce sens, nous pouvons considérer ces chiffres comme la pointe de l'iceberg. En revanche, ces données restent pertinentes pour notre propos car elles nous permettent de saisir le travail que représentent les consultations des centres de conseil.

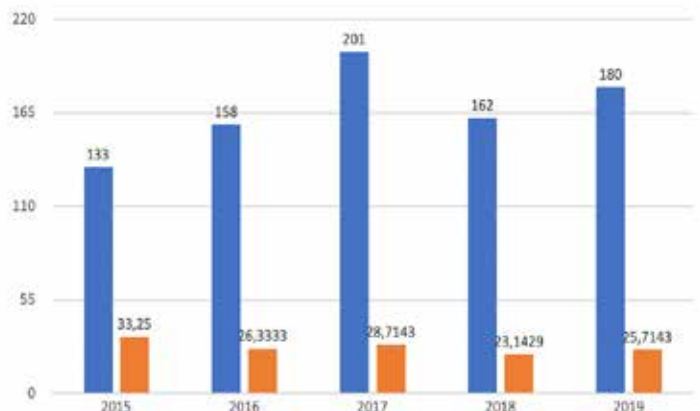
Il est tout d'abord intéressant de noter une certaine augmentation du nombre de cas recensés depuis 2015. En effet, comme l'indique le graphique 1, le nombre d'incidents enregistrés fluctue entre 133 et 201. En revanche, cette augmentation s'est également accompagnée d'une croissance du nombre de centres. Il n'y a donc probablement pas eu d'augmentation des cas de racisme en tant que tel, mais des possibilités accrues de les reporter.

En 2015, seuls quatre centres étaient présents sur le territoire francophone, pour monter à six en 2016, puis se stabiliser à sept à partir de 2017. En moyenne, un centre traite entre 23 et 33 cas par année. Évidemment, ces moyennes cachent l'inévitable variation du nombre de cas par centre, car certains cantons enregistrent significativement plus de cas que d'autres, en raison de contextes sociodémographiques et politiques différents.

Graphique 1.

Évolution du nombre de cas de racisme traités par les centres de Suisse romande, entre 2015 et 2019

■ Nombre total de cas ■ Moyenne par centre



Notons également que, sur l'ensemble des 834 cas traités durant ces années, 57% (479) sont des cas ayant formellement reçu une prestation de conseil, 22% (183) sont des cas signalés et recensés mais sans demande de conseil, 12% (100) sont des cas qui ont été qualifiés de subjectifs sans base objective suffisante, et enfin 9% (72) se sont révélés être des cas ne relevant pas du racisme. Comme mentionné plus haut, la première catégorie est certes intéressante pour dresser un état des lieux des incidents racistes en Suisse, comme le fait la Commission Fédérale contre le Racisme et Humanrights.ch chaque année, mais les autres catégories le sont tout autant pour notre propos. En effet, un cas signalé sans demande de conseil ou un cas ne relevant pas du racisme, implique malgré tout une démarche de la part du/de la responsable de consultation : inscrire le cas dans la base de données ou réorienter la personne par exemple.

En termes de types d'idéologies et de préjugés auxquels les victimes ont été confrontées, l'analyse de ceux-ci révèle une grande diversité des situations. Aussi, un seul cas peut impliquer plusieurs types d'idéologies ou de préjugés⁶. Comme l'indique le graphique 2, les cas de racisme rapportés aux centres peuvent concerner différents types de préjugés/idéologies. Les plus fréquents sont les cas de xénophobie, de racisme anti-Noir, d'hostilité à l'égard de ressortissant.e.s des pays arabes et d'hostilité envers les personnes musulmanes. Alors que les trois premiers ont sensiblement augmenté depuis 2015, le dernier présente une légère diminution.

Certaines hypothèses peuvent être formulées pour expliquer cette diminution d'incident anti-musulman.e.s, sans pour autant être vérifiables avec les données à disposition. D'une part, le milieu associatif musulman s'est doté d'un outil informatique pour dénoncer les actes d'hostilité à l'égard des musulman.e.s ou de l'islam depuis février 2018, l'application FIDS Report de la Fédération des organisations islamiques de suisses (FOIS/FIDS)⁷. Cela a pu avoir comme conséquence une redirection d'une partie des dénonciations vers cette application. D'autre part, malgré l'augmentation des pratiques discriminatoires, des discours stigmatisants et des agressions à l'encontre des populations musulmanes en Europe⁸, on observe aujourd'hui une légitimation de telles pratiques basées sur la représentation de ces populations comme danger collectif. Le recul des plaintes pourrait donc s'expliquer par un sentiment de découragement ou d'impuissance.

En ce qui concerne l'antisémitisme, très documenté et en augmentation en Suisse romande⁹, les centres en ont enregistré peu. Ce résultat s'explique probablement par le fait que les communautés juives possèdent déjà un système de monitoring de l'antisémitisme performant et connu des membres des communautés. Ces fluctuations sont difficiles à interpréter en raison de l'augmentation du nombre de centres qui les accompagne. En effet, le fait qu'il y ait de nouveaux centres qui ouvrent dans certains cantons mène logiquement à plus de personnes qui recourent aux consultations. Aussi, la mise en place de campagnes de promotion par certains centres (présentée dans la section dévolue aux pratiques), sont connues pour avoir comme résultat d'augmenter le nombre de consultation.

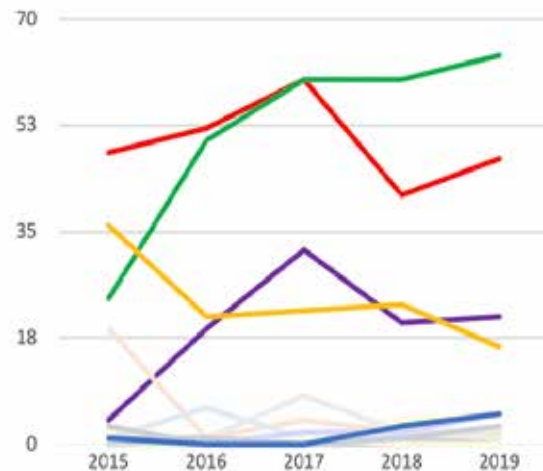
En plus de la diversité des idéologies et préjugés à la base des incidents traités, certains cas de racisme comportent d'autres types de discriminations ne relevant pas du racisme, tel que la discrimination basée sur le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle, l'âge ou encore un handicap, pour n'en citer que quelques-uns. Ces situations complexes sont appelées « discriminations multiples », et se rapportent plus généralement au phénomène d'intersectionnalité étudié par plusieurs auteur.e.s en sciences sociales¹⁰. Sur l'ensemble des cas traités entre 2015 et 2019, près de 20% présentent cette caractéristique.

Enfin, les cas de racisme rapportés aux centres de conseil peuvent avoir lieu dans différents domaines (travail, administration publique, voisinage, espace public, etc.) et prendre différentes formes. Concernant ces dernières, elles peuvent être regroupées en trois grandes catégories, à savoir : communication (insultes, discours haineux, diffamation, négationnisme, etc.); violence physique; exclusion (refus de prestation, mobbing, profilage racial, etc.); et propagande. Là encore, un même cas peut recouvrir plusieurs formes de discriminations, ce qui rend l'accompagnement des personnes particulièrement complexe. Le graphique 3 indique que la majorité des cas portés à la connaissance des centres concerne des discriminations raciales sous forme de communication et de processus d'exclusion. Ces derniers semblent prendre de l'ampleur par rapport aux premiers depuis 2017.

Pour conclure, les cas de discriminations raciales traités par les centres de conseil en Suisse romande entre 2015 et 2019 présentent une grande hétérogénéité, non seulement en termes d'idéologies et de préjugés qui les sous-tendent, mais également dans les domaines et les formes que ces discriminations prennent. En d'autres termes, les responsables de consultations sont confronté.e.s à une grande diversité de profils de victimes et à une grande complexité des situations. Il semble également que l'ouverture de plusieurs centres de conseil au fil des années ait répondu à des besoins du terrain, au vu de l'augmentation des cas annoncés qui a accompagné ces créations de structures.

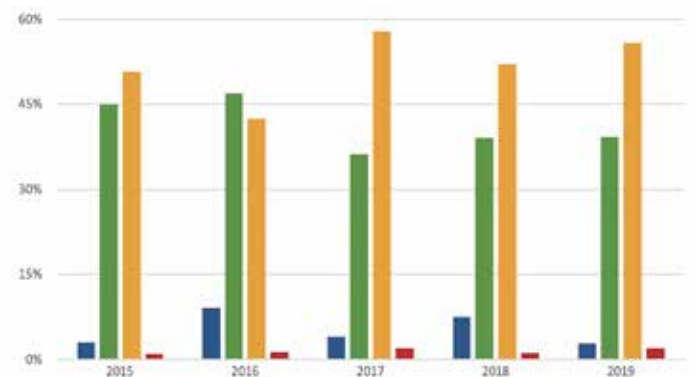
Graphique 2.

Évolution des préjugés et idéologies à la base des incidents racistes traités par les centres de conseil de Suisse romande, entre 2015 et 2019



Graphique 3.

Répartition des formes de discrimination en Suisse romande, par année.



Issues des consultations : procédures judiciaires

L'issue des témoignages reçus par les centres de conseil peuvent prendre plusieurs formes. Dans certains cas, comme l'indiquent des responsables de consultations, le fait d'avoir été entendue et écoutée suffit à la personne qui ne souhaite pas engager de procédures. Parfois, les incidents sont menés à la connaissance du centre sans aucune demande de conseil, d'écoute ou d'accompagnement. Dans d'autres cas, un mécanisme de médiation est mis en place, soit par le centre soit par un partenaire externe, et débouche sur une clarification de la situation, des excuses ou des arrangements. Enfin, certaines consultations font émerger la possibilité et le souhait d'engager des procédures judiciaires.

Dans ce dernier cas de figure, la victime peut entamer des procédures juridiques soit dans le cadre du droit civil, soit dans le cadre du droit pénal au moyen de la norme pénale contre la discrimination raciale (loi 261bis du Code Pénal). Certaines difficultés sont inhérentes à chacune de ces options. D'une part, la question de la discrimination raciale est absente des dispositions du droit civil; par exemple, une personne s'estimant victime de discrimination raciale dans le domaine de l'emploi ou du logement doit recourir à des dispositions générales du code des obligations ou du code civil. D'autre part, pour qu'un cas tombe sous le coup de la loi contre la discrimination raciale, plusieurs critères doivent être remplis, tels que le fait que la personne lésée soit directement atteinte dans sa dignité, qu'elle possède des preuves et que les actes recouvrent une certaine gravité¹¹.

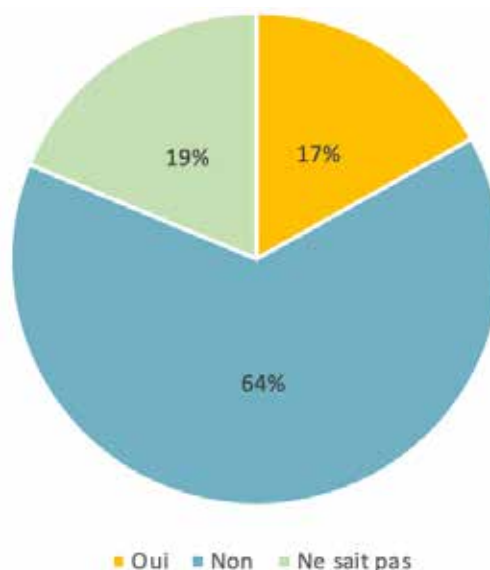
Pour ces différentes raisons, il est relativement rare que les victimes de discrimination raciale engagent des procédures juridiques, qui peuvent également être coûteuses en énergie et financièrement. En effet, sur l'ensemble des 651 incidents rapportés aux centres qui excluent ceux ne ressortant manifestement pas du racisme, 17% d'entre eux font état d'une procédure judiciaire connue. Sur ces procédures judiciaires, environ un quart sont engagées dans le cadre de la loi 261bis et les autres dans celui du droit civil. L'issue des procédures n'est pas toujours connue des responsables de consultations, sauf lorsqu'ils/elles ont accompagné la victime dans ses démarches ou dans les rares cas où les dépôts de plaintes sont faits par les responsables.

Il est en revanche difficile d'établir un pattern dans ces procédures judiciaires. Statistiquement, il n'y a pas de différence significative dans la répartition de ces procédures entre les différents types d'idéologies/préjugés. Par exemple, il n'est pas possible de déterminer si ces procédures concernent davantage des cas de racisme anti-Noir que de cas d'hostilité à l'égard des musulman.e.s.

Pour résumer, en s'adressant à un centre de conseil, les issues possibles des consultations sont multiples, passant d'une simple écoute qui suffit à la victime à l'engagement dans des procédures judiciaires. Ce dernier cas de figure est cependant minoritaire, ce qui peut s'expliquer par certaines difficultés inhérentes au Droit suisse, notamment des limitations de la loi 261bis du Code Pénal.

Graphique 4.

Répartition des cas de racisme ayant ou non débouché sur une procédure judiciaire en Suisse romande, entre 2015 et 2019.



Conclusion

Au terme de ces trois volets d'analyse, trois constats généraux peuvent être dressés. D'une part, les centres de conseil travaillent sur plusieurs axes afin de répondre aux objectifs de prévention du racisme en Suisse : soutien aux victimes de discrimination raciale, sensibilisation de la population aux questions liées au racisme, formations offertes à différents publics-cibles et promotion de leur travail auprès de la population, d'institutions ou d'associations. Ces pratiques se caractérisent non seulement par leur grande diversité, mais également par certains enjeux et objectifs communs, tels que la question des ressources et l'importance de l'autonomisation dans l'accompagnement des personnes.

D'autre part, l'évolution des incidents recensés par les centres de conseil depuis 2015 révèle une augmentation du nombre de cas, mais qui s'explique en partie par l'augmentation du nombre de centres qui ont ouvert dans les cantons francophones. La composition des cas de racisme se caractérise notamment par des différences en termes de préjugés et idéologies à la base des incidents, dont quatre sont les plus fréquemment mentionnés : la xénophobie, le racisme anti-Noir, l'hostilité envers les ressortissant.e.s de pays arabes et l'hostilité envers les personnes musulmanes. Ajouté à cette diversité, le phénomène de discriminations multiples et la variation dans les formes de discrimination rendent l'expérience du racisme et le traitement de ces cas particulièrement complexes.

Enfin, les victimes de discrimination raciale peuvent trouver dans les consultations différents moyens pour y faire face, que ce soit à travers l'écoute, une médiation avec l'auteur.e présumé.e, un soutien psycho-social ou encore l'accompagnement dans des procédures judiciaires. Ce dernier cas de figure est cependant relativement rare, notamment en raison des limitations du droit suisse, et plus particulièrement de la loi contre la discrimination raciale (261bis du Code Pénal).

L'intérêt de ces analyses pourrait être accru en y intégrant une comparaison avec les cantons suisses allemands et tessinois. En effet, une telle approche comparative permettrait probablement de faire ressortir des spécificités propres à chaque région linguistique, mais également des tendances communes.

En outre, des tentatives d'explications des résultats de cette étude mériteraient d'être proposées, notamment liées aux contextes politiques et sociodémographiques de chaque canton afin de comprendre les évolutions et répartition des incidents recensés. Pour l'heure, nous espérons que ces quelques analyses ont permis de mesurer et de comprendre la nature du travail des centres de conseil en Suisse romande.

Les principes d'égalité de traitement et de non-discriminations représentent des enjeux majeurs à placer au cœur du modèle de la société pluriculturelle suisse. Ces principes sont essentiels pour faire valoir les droits et les valeurs fondamentales de toutes les collectivités locales appelées à bâtir la Suisse d'aujourd'hui et demain !

La lutte contre les discriminations raciales engage l'ensemble de la société civile et politique, non seulement pour défendre nos libertés fondamentales, mais encore et surtout pour faire valoir plus pleinement le droit au respect et à l'existence de toutes et de tous à travers l'éducation, la formation, le travail, la culture, le sport, etc., des domaines qui fondent, entre autres, l'identité de la Suisse.

Les discriminations raciales concernent tout le monde. Elles nous impactent toutes et tous et pas uniquement celles et ceux qui sont généralement directement touchés et qui les subissent. Il importe donc de favoriser et stimuler le dialogue et le débat entre toutes les collectivités présentes sur le sol helvétique pour trouver et atteindre ensemble l'équilibre d'une vie en commun.

Les Centres/permanences de consultations pour les victimes de racisme de Suisse romande, par leur présence sur le terrain et par leur travail, entendent aussi contribuer à renforcer l'atteinte de cet équilibre.

C'est la première fois qu'un ouvrage met en évidence ce travail imperceptible, celui accompli par les Centres/permanences de consultations pour les victimes de racisme.

Ce travail, qui vous a été présenté dans les descriptions des cas, n'apparaît généralement pas dans les statistiques ou dans les rapports officiels. C'est la raison pour laquelle cette publication s'axe sur la qualité, la diversité et la complexité des interventions qui sont menées lors des consultations.

Ces descriptions visibilisent la réalité du racisme sur le terrain, dont rendent compte les Centres/permanences de consultations de sept cantons romands.

Il était vraiment important pour les Centres/permanences de consultations de faire connaître la dimension profondément humaine de l'écoute et du cadre neutre dans laquelle elle se déploie, un cadre qui puisse permettre aux personnes entendues de s'exprimer en toute confiance. En ce sens, nous espérons que cet ouvrage y aura contribué.

Bien que l'objectif principal des Centres/permanences de consultations soit d'offrir leurs prestations aux personnes bénéficiaires, son corollaire est celui de la prévention.

La prévention est en effet essentielle dans le processus de lutte contre les discriminations et elle se déroule principalement à l'échelle locale de chaque canton.

Le travail des Centres/permanences de consultations prend pleinement sens dans cette dimension de prévention, car elle peut s'appuyer sur les données du terrain, celles des incidents racistes recensés.

Une stratégie peut dès lors être mise en place. Elle pourra ainsi permettre aux instances publiques compétentes d'entreprendre la mise en œuvre d'actions de prévention plus efficaces. Elle pourra également donner encore plus de sens à l'objectif de protection des personnes victimes de discrimination raciale qui sollicitent le soutien des Centres/permanences de consultations.

Nous nous donnons l'ambition de pouvoir ainsi créer un cercle vertueux, dont nous entendons faire profiter l'ensemble de la population de Suisse romande.

Nous remercions sincèrement Mesdames Tara Balet et Jade Albasini qui ont permis la réalisation du présent ouvrage avec le soutien de Sainath Bovay pour le graphisme et d'Adrien Quan pour les illustrations. Merci également au Professeur Emmanuel Kabengele Mpinga de l'Université de Genève pour son avant-propos.

Nous saluons la collaboration fructueuse avec l'Université de Lausanne, à savoir Madame Anaïd Lindemann, qui nous a permis de garantir la qualité scientifique de notre publication et que nous remercions vivement pour la qualité de son travail.

Nous tenons également à saluer le travail de coordination assuré par Migjen Kajtazi et Anne-Laure Zeller, tant au niveau du processus de mise en œuvre et rédactionnel de l'ouvrage qu'entre les centres partenaires de Suisse romande.

Nous adressons nos remerciements au Service de lutte contre le racisme – SLR pour son soutien financier, ainsi que le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme, à savoir humanrights.ch et la Commission fédérale contre le racisme – CFR.

Nous saluons l'engagement et la participation des responsables des Centres/permanences de consultations pour victimes de discrimination raciale de Suisse Romande qui ont lancé le projet de publication. Ils ont relevé le défi de la réalisation d'un tel ouvrage qui, par leurs paroles, leurs écrits, leurs expertises, leurs conseils et leurs analyses en ont nourri et guidé la réflexion.

Et finalement nous remercions infiniment toutes les personnes victimes ou témoins d'incidents racistes qui ont eu le courage de s'adresser aux Centres/permanences de consultations et à qui nous dédions le présent ouvrage.

Références

Vous trouvez ici les références de l'article scientifique de Anaïd Lindemann en page 48.

1. Le terme générique est utilisé dans les rapports annuels « Incidents racistes recensés par les centres de conseil » publié par la CFR et Humanrights.ch (<https://network-racism.ch/fr/rapports-sur-le-racisme>). Il regroupe toutes les structures offrant un soutien aux victimes de racisme financées par les cantons dans le cadre des objectifs fixés par les Programmes d'Intégration Cantonaux (<https://www.kip-pic.ch/fr/>).
2. Le terme générique englobe autant les actes racistes à proprement parler que les discriminations de types systémiques à l'encontre de minorités ethniques, nationales et/ou religieuses.
3. Les prestations offertes aux victimes de racisme sont catégorisées en sept types, qui apparaissent notamment dans les rapports annuels « Incidents racistes recensés par les centres de conseil ».
4. La notion de « pouvoir d'agir » appliquée au domaine des interventions socio-éducatives a été développée par certain.e.s auteur.e.s dont Yann Le Bossé et collègues : Le Bossé Y., Gaudreau L., Arteau M., Deschamps K. & Vandette L. L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir : aperçu de ses fondements et de son application. *Canadian journal of counselling*, 2002, n° 36.
5. Le « Guide à l'intention des personnes faisant des consultations pour les victimes de racisme » a été élaboré par le centre Se Respecter à Fribourg, disponible sur leur site internet : <https://www.serespecter.ch/fr/formation-prevention/documentations/documents-officiels>
6. Pour un cas, plusieurs idéologies ou préjugés peuvent être enregistrés. Par exemple, le cas d'une agression verbale à l'encontre d'une femme Noire de confession musulmane sera catégorisée sous « racisme anti-Noir » et « hostilité envers les personnes musulmanes ». Cela explique pourquoi le nombre d'idéologies et de préjugés recensés excède le nombre de cas du graphique 1.
7. Plus d'informations sur l'application Report App ici : <https://www.fids.ch/index.php/anlaufstelle/>
8. Cette augmentation est documentée par différents rapports et études, voir par exemple : PEW Research Center (2008). *Unfavorable Views of Jews and Muslims on the Increase in Europe* ou Abdelkader, Engy (2016). *A Comparative Analysis of European Islamophobia: France, UK, Germany, Netherlands and Sweden*. *UCLA Journal of Islamic and Near Eastern Law*, Vol. 16.
9. « Antisémitisme en Suisse romande », Rapport 2019 de la CICAD. Consulté le 19.11.2020 sur : <https://cicad.ch/fr/antisemitisme/rapports>
10. Pour un article de référence, voir : Crenshaw, Kimberlé (1993). *Mapping the Margins – Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. *Stanford Law Review*, Vol 43, No 6, July 1991.
11. Pour une analyse juridique, voir : Matthey, Fanny (2016). *Protection lacunaire pour les personnes victimes de discrimination raciale*. Le Conseil fédéral ferme les yeux sur certaines questions délicates. *Tangram*, n° 38, juillet 2016. Voir aussi : Matthey, Fanny, Steffanini, Federica (2015). « Racisme – Analyse juridique » de l'Étude sur l'accès à la justice en cas de discrimination de la CEDH. Consulté le 20.11.2020 sur <https://skmr.ch/frz>

