



Discrimination raciale et protection contre la discrimination : applications concrètes

Un guide pratique à l'usage du travail social

Impressum

Rédaction : Mandy Abou Shoak, www.justhis.ch

Experts : Eva Andonie, Fabienne Bieri

Conception : artischock.net

Impression : Albrecht Druck AG, Obergerlafingen

Coéditeurs : AvenirSocial, Berne ; Service de lutte contre le racisme, SLR,
Département fédéral de l'intérieur, Secrétariat général, Berne.

Co-éditrice :



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Service de lutte contre le racisme SLR

Sommaire

1. Une minimisation du phénomène du racisme	4
2. Définition	4
3. La discrimination raciale comme triple violence	5
4. Discrimination raciale et autres formes de discrimination	6
5. Le travail social est orienté sur les droits humains	8
6. Niveau individuel : se concentrer sur les bénéficiaires pour agir contre le racisme dans le cadre du travail social	9
7. Niveau structurel : agir contre le racisme de manière professionnelle dans le cadre du travail social	10
8. Rapports sur le racisme/services de conseil et de monitoring/ offre de formation sur les questions de racisme	12
9. Fondements juridiques	13
Liens et littérature	14

1. Une minimisation du phénomène du racisme

Le racisme est souvent envisagé comme un problème mineur, étant le fait d'individus radicaux. On l'attribue ainsi à un petit nombre de personnes et on le situe en dehors de soi, ne se sentant soi-même pas concerné-e, impliqué-e ou responsable. Dans cette conception réductrice, le racisme est considéré comme un acte délibéré, motivé par des raisons politiques ou idéologiques et commis par des individus marginaux, plutôt que comme l'expression structurelle de rapports de pouvoir au sein d'une société inégalitaire et de continuités historiques.

2. Définition

« En résumé, le racisme peut se définir comme un ensemble de discours et de pratiques qui légitiment et reproduisent les rapports de pouvoir historiques et contemporains. Dans son acception moderne et occidentale, il s'appuie sur la « théorie de la différence des races », qui elle-même se base sur des caractéristiques biologiques. Les différences sociales et culturelles y sont naturalisées et les rapports sociaux envisagés comme immuables et héréditaires (naturalisation). À cette fin, l'humanité est découpée en groupes homogènes et unifiés (homogénéisation), qu'on oppose sous prétexte de différences fondamentales et inconciliables (polarisation), et qu'on classe les uns par rapport aux autres (hiérarchisation) ».¹

Le **racisme** désigne une idéologie qui répartit et hiérarchise les personnes sur la base de leur appartenance ethnique, nationale ou religieuse en groupes prétendument naturels – lesdites « races ». Par **discrimination raciale** on entend les actes qui désavantagent injustement des personnes en raison de caractéristiques physiques ou culturelles, de leur origine ethnique ou de leur appartenance religieuse. La discrimination raciale se manifeste par des regards, des gestes, des paroles, des insultes, des décisions ou des lois. Elle peut aller jusqu'à des dommages matériels, des agressions ou des atteintes graves à l'intégrité physique et psychologique.

¹ Rommelspacher, Birgit (2009): *Was ist eigentlich Rassismus?* En: Melter, Claus/Mecheril, Paul (édit.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*, Schwalbach/Taunus, P. 25–38.

3. La discrimination raciale comme triple violence

« Appliquer aveuglément des prescriptions juridiques sans réflexion déontologique peut contribuer à ce que les professionnel-le-s du travail social participent à la discrimination structurelle. »²

Pour approfondir la compréhension du racisme en tant que problème structurel, il est utile de distinguer dans le racisme trois formes de violences.

- 1. Racisme ordinaire :** Alors que la sensibilité aux inégalités de genre s'est accrue ces dernières années, on ne peut en dire de même du racisme. Celui-ci n'est toujours pas reconnu comme un rapport de pouvoir qui concerne l'ensemble de la société, et ce bien qu'il opère de manière tant institutionnelle que structurelle. Cela se traduit dans différents contextes, par exemple par l'image générale que se fait le public des personnes ayant une expérience du racisme, dans les mots blessants utilisés dans les livres pour enfants à l'égard des personnes de couleur³ ou par la discrimination de ces dernières sur le marché du travail et du logement. Le racisme ordinaire est la première forme de violence.
- 2. Minimisation/tabouisation :** Les études montrent que le fait d'aborder la question du racisme aboutit souvent à une minimisation. Ce faisant, on se réfère souvent au racisme dans sa conception restreinte. Ceux qui tentent de thématiser des incidents racistes sont souvent exclu-e-s ou attaqué-e-s. Ces mécanismes de défense font système et constituent la deuxième forme de violence. Le fait de rendre tabou le racisme a pour effet que celui-ci ne peut être abordé, nommé, et par conséquent critiqué et évité. Il continue ainsi de se manifester et perdure au niveau structurel.
- 3. Reproduction par le système d'aide :** La troisième forme de violence s'exprime dans le fait que même le système d'aide mis en place par la société, c'est-à-dire les professionnel-le-s du travail social, les éducateur-trice-s et les policier-ère-s, non seulement reproduisent le racisme, mais également le cimentent. En effet, les règles et les procédures désavantagent les bénéficiaires de couleur ou leur refusent des ressources, ce qui les handicape socialement, psychologiquement et/ou physiquement.

² Prasad, Nivedita (2019). Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession im Kontext von Flucht. Springer VS, Wiesbaden.

³ Personne de couleur (PoC) est une auto-désignation formulée par et pour les personnes qui ne se considèrent pas comme « blanches » ou qui ne sont pas considérées comme telles par la société. Il suppose un horizon d'expériences communes en ce qui concerne le racisme dans une société majoritairement blanche.

4. Discrimination raciale et autres formes de discrimination

La **discrimination raciale structurelle** désigne les mécanismes constitués au cours de l'histoire, ancrés dans la société et en partie légalisés, par lesquels on exclut et désavantage certaines personnes. Ces mécanismes sont considérés comme « allant de soi » et ne sont ainsi pas nécessairement perçus ou remis en question. Le pendant de la discrimination raciale est le privilège structurel : les groupes sociaux et classes dominants ne sont souvent pas conscients de leurs privilèges ou avantages et les considèrent comme naturels (dans le discours étasunien : le white privilege).

Au sens large, le racisme structurel peut également s'incarner dans des représentations du monde ou des personnes transmises par les traditions, la socialisation et l'éducation, qui donnent lieu de manière largement inconsciente à des valeurs, des attitudes et des actes racisés. De telles représentations inconscientes (implicit bias) ne peuvent être modifiées par des mesures ponctuelles et individuelles uniquement. Elles sont profondément enracinées et nécessitent donc une remise en question permanente des structures sociales, afin que leurs éventuels effets discriminatoires puissent être reconnus et contrés. En voici quelques exemples :

- Lorsque les professionnel·le·s du travail social sont tenu·e·s par la loi ou des règlements internes de fournir des informations sur le pays d'origine présumé, facilitant ainsi les expulsions.
- Lorsque des personnes qui ne parlent pas français et/ou n'ont pas de statut de séjour sont catégoriquement exclues d'une prestation.
- Lorsqu'un règlement interne interdit le port de certains vêtements.

La **discrimination raciale institutionnelle** fait référence aux procédures ou aux règlements d'une organisation ou d'une institution qui ont pour conséquence de désavantager ou d'exclure certaines personnes et donc de les discriminer. C'est le cas lorsque l'État ne garantit pas à tou-te-s protection et soin, ou offre aux employé-e-s et aux bénéficiaires une protection insuffisante contre la discrimination (au lieu de mettre en place par exemple par des directives, des sanctions, des formations continues ou des processus de travail qui protègent). Quelques exemples :

- Lorsque des jeunes de couleur sont dissuadés de passer les examens de maturité, parce qu'on leur suppose de moindres performances qu'aux enfants blancs⁴.
- Lorsque la composition des équipes du travail social n'offre aucune possibilité d'identification aux bénéficiaires.
- Lorsque les « directives d'intégration » sont appliquées sans discernement.
- Lorsque des personnes sans-papiers sont dénoncées dans les centres de conseil en travail social.

On parle d'**intersectionnalité** lorsqu'une personne se retrouve simultanément désavantagée en raison de plusieurs critères, par exemple lorsque des emplois précaires, mal payés et non reconnus sont plus que la moyenne occupés par des femmes non blanches.

⁴ Les termes *noir ou blanc* ne renvoient à aucune caractéristique biologique ni aucune couleur de peau réelle, mais à une construction politique et sociale. Par blanc, on désigne la position dominante et privilégiée dans les relations de pouvoir racistes, qui sinon demeure implicite et n'est pas nommée.

5. Le travail social est orienté sur les droits humains

Aussi bien l'International Association of Schools of Social Work (IASSW) que l'International Federation of Social Workers (IFSW) n'ont cessé de souligner, dans différents documents, l'importance des droits humains dans le cadre de référence que se donne le travail social⁵. Les droits humains sont ainsi considérés comme des droits pré-étatiques, et sont reconnus par les professionnel·le·s du travail social comme un principe fondamental. Avec son « triple mandat »⁶, reposant sur des savoirs professionnels scientifiquement validés, une éthique professionnelle ainsi que les principes des droits humains fondés sur la dignité humaine, le travail social dispose d'un mandat plus large. Ce triple mandat implique que la dignité humaine soit considérée comme une base de légitimation allant au-delà des lois et des contrats, et permettant si nécessaire aux professionnel·le·s du travail social de définir eux-mêmes leur mandat.

Ce n'est pas parce qu'une action est légitime ou même requise du point de vue légal qu'elle est légitime en termes de droits humains. Ceci montre que pour le travail social, ces droits fonctionnent non seulement comme un cadre de référence majeur, mais également comme un outil d'analyse et un système de protection pour ses bénéficiaires. La critique de la discrimination n'est donc pas une question facultative pour le travail social, c'est un élément clé d'une pratique qui se veut professionnelle et conforme aux droits humains. Dans ces conditions, le travail social ne dispose pas seulement d'un instrument d'action efficace, il a également une obligation plus large, celle de participer aux débats publics et à la vie politique. Il a ainsi pour mission de provoquer des changements structurels.

5 International Association of Schools of Social Work (IASSW) and the International Federation of Social Workers (IFSW) (2014) : définition du travail social, URL : <https://www.ifsw.org/wp-content/uploads/2019/07/definitive-deutschsprachige-Fassung-IFSW-Definition-mit-Kommentar-1.pdf>
International Association of Schools of Social Work (IASSW) and the International Federation of Social Workers (IFSW), Ioakimidis, V., & Sookraj, D. (2021). Global standards for social work education and training. *International Social Work*, 64 (2), 161–174, URL : <https://doi.org/10.1177/0020872821989799>

6 Le triple mandat est particulièrement répandu dans les pays germanophones, il est défini dans le livre suivant : Staub-Bernasconi, Silvia (2019) : *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft*. Ute GmbH.

6. Niveau individuel : se concentrer sur les bénéficiaires pour agir contre le racisme dans le cadre du travail social

Examinez en priorité les intérêts en présence : à qui bénéficierait un aiguillage vers les services spécialisés ? Une orientation vers ceux-ci peut être dans l'intérêt de la personne bénéficiaire (elle recherche une aide complémentaire), ou dans le vôtre (vous atteignez vos limites en termes de connaissances techniques ou de capacités) ou encore dans l'intérêt général (p. ex. saisie statistique des formes récurrentes de discrimination raciale).

- Si des clarifications complémentaires sont requises et/ou si des procédures juridiques sont envisagées, veuillez adresser la personne concernée au service spécialisé compétent (cf. liens, page 12).
- Il peut également s'avérer judicieux d'adresser la personne à un service spécialisé lorsque vous estimez qu'il n'y a aucune discrimination mais que la personne a besoin d'entendre un second avis.

Pour les discriminations en raison de caractéristiques particulières, il existe des services auxquels on peut signaler les cas. Demandez à la personne si elle souhaite le faire. Si la personne ne souhaite pas donner suite, la question est réglée, ne lui mettez pas de pression pour qu'elle entame des procédures.

7. Niveau structurel : agir contre le racisme de manière professionnelle dans le cadre du travail social

En tant que professionnel·le du travail social, vous êtes responsable d'assurer à tou·te·s un accès aisé, exempt de toute discrimination ou de racisme à vos prestations.

Agir contre le racisme présuppose que l'ensemble de la société comprenne ce que celui-ci représente. Il existe toutefois encore peu de structures qui permettent de diffuser ce savoir (par exemple sur le passé colonial de la Suisse). Les professionnel·le·s doivent tenter de créer ces structures au sein même des hautes écoles et des institutions de travail social, notamment en réclamant des formations continues sur la discrimination raciale ou en se formant eux/elles-mêmes individuellement dans le cadre de formations, de perfectionnements ou d'ateliers. Seule la connaissance des formes institutionnelles et structurelles de discrimination permet de reconnaître et de nommer la discrimination raciale.

Dans un deuxième temps, il s'agit de rendre visible le racisme structurel, institutionnel et/ou quotidien et d'encourager des échanges et débats à l'interne, en premier lieu avec les collègues. Ce n'est que lorsque plusieurs collègues ont saisi les enjeux qu'il est pertinent d'aborder le sujet dans des contextes tels que les réunions d'équipe, des supervisions, des interventions ou des retraites. Souvent, les défis structurels et institutionnels ne sont pas pris en compte dans les réunions d'équipe par crainte que les discussions ne dégénèrent et par manque d'outils pour gérer ces éventuels débordements. À ce stade, il est important de désigner la déthématisation comme étant un instrument servant la domination raciale et d'insister sur l'urgence à s'y confronter, par exemple dans le cadre d'une formation. Avant d'impliquer des personnes clés et les responsables hiérarchiques de l'organisation il est important de bien considérer les avantages et les risques.

Pour le travail de relations publiques et de prévention dans le domaine de la discrimination raciale, il peut être utile de s'associer à des partenaires disposant de ressources importantes tels que des avocat·e·s, des professeur·e·s, des représentant·e·s religieux·euses, des associations professionnelles ou encore des syndicats. Les professionnel·le·s peuvent également essayer de demander ou de mettre en place dans leur propre organisation (lobbying) des services de relations publiques, de prévention ou des bureaux de plaintes. Un travail social qui combat le racisme a d'une part pour but de créer des structures permettant de thématiser le racisme et donc de le traiter. Il doit d'autre part tenter de prévenir le racisme sous toutes ses formes. Les professionnel·le·s du travail social se trouvent ainsi face au défi d'élargir les méthodes dont ils disposent.

Si ces démarches n'auraient pas d'effet, il peut être utile de recourir à la dernière des possibilités d'intervention, en mesurant les avantages et les risques. En s'appuyant sur la déontologie et en accord avec l'association professionnelle et/ou le syndicat, il est possible de refuser de travailler par objection de conscience. Ce faisant, il faut être conscient-e de risquer un avertissement ou une clarification juridique (litige stratégique).

8. Rapports sur le racisme/services de conseil et de monitoring/offre de formation sur les questions de racisme

La **plateforme de formation du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme** rassemble des informations sur les formations proposées en Suisse sur le thème du racisme et de la discrimination raciale. La plateforme répertorie tant des rapports sur le racisme que des possibilités de formation ou de formation continue.

www.network-racism.ch/fr

Le **Service de lutte contre le racisme (SLR)** est chargé de prévenir le racisme. Il réalise, soutient et coordonne des activités au niveau fédéral, cantonal et communal.

www.slr.admin.ch

La **Commission fédérale contre le racisme (CFR)** est une commission extraparlamentaire et indépendante. Elle s'occupe de discrimination raciale, d'une prévention efficace et combat toute forme de discrimination raciale directe ou indirecte.

www.ekr.admin.ch/f

9. Fondements juridiques

En vertu du droit constitutionnel et du droit international public applicables en Suisse, les collectivités publiques et les organisations mandatées par l'État doivent empêcher toute forme de discrimination. Elles doivent en outre veiller à ce que les particuliers soient suffisamment protégés contre les actes racistes d'autres particuliers. Les deux bases juridiques suivantes revêtent notamment une importance primordiale :

- **Convention internationale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale** : les États parties s'engagent à contribuer à l'élimination de la discrimination raciale par tous les moyens appropriés.
- **Art. 8, al. 2 et art. 35 de la Constitution fédérale** : les institutions publiques ou les institutions privées qui assument des tâches de l'État doivent empêcher toute forme de discrimination.

Le devoir de protection contre la discrimination raciale se concrétise par une série de réglementations. Notamment celles mentionnées ci-dessous sont particulièrement importantes :

- **Art. 28 du Code civil suisse** : les particuliers doivent aussi respecter la protection de la personnalité. Propos racistes et refus de prestations constituent une atteinte discriminatoire à la personnalité.
- **Art. 261bis du Code pénal ; art. 171c du code pénal militaire** : il est interdit de tenir publiquement des propos discriminatoires.
- **Art. 328 du Code des obligations** : l'employeur protège l'employé·e contre les propos racistes et les actions portant atteinte à sa santé.
- **Art. 6 al. 1 de la loi sur le travail** : il est interdit d'exercer une discrimination raciale à l'encontre des employé·e·s, notamment en donnant des instructions, dans la répartition du travail ou l'accès à la formation continue ou à une promotion.
- **Art. 19, Art. 20, Art. 21 Code des obligations, Art. 28 Code civil suisse** : protègent les employé·e·s contre les contrats discriminatoires sur le plan racial, notamment d'un salaire inférieur pour un travail équivalent en raison de l'origine de l'employé·e.

Liens et littérature

Antennes et centres de conseil :

Version électronique du répertoire d'adresse du Service de lutte contre le racisme :
www.slr.admin.ch > **Droit et social** > **Antennes et centres de conseil**

Antenne fédérale :

Commission fédérale contre le racisme CFR
Inselgasse 1, CH-3003 Berne, tél. : +41 58 464 12 93, www.ekr.admin.ch/f

Publications spécialisées (sélection) :

Scharathow, Wiebke (2018): *Rassismus*. En: Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Springer VS, Wiesbaden, P. 267–278.

Rommelspacher, Birgit (2009): *Was ist eigentlich Rassismus?* En: Melter, Claus/Mecheril, Paul (édit.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*, Schwalbach/Taunus, P. 25–38.

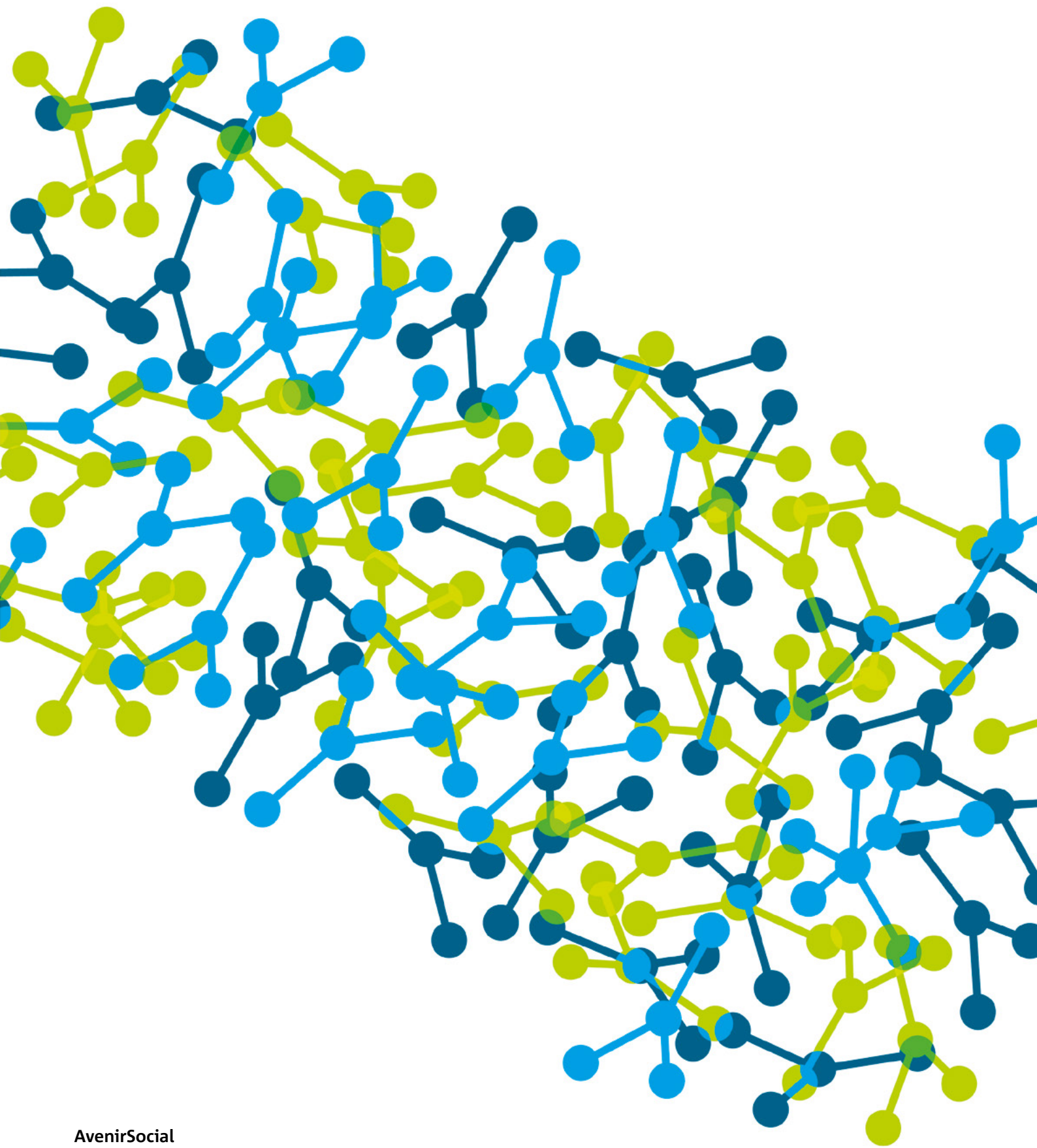
Prasad, Nivedita (2019): *Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession im Kontext von Flucht*. En: *Sozialer Wandel und Kohäsion*. Springer VS, Wiesbaden, P. 181–199.

Textor, Markus; Anlaş, Tolga (2018): *Rassismuskritische Soziale Arbeit*. En: Blank, Beate; Gögercin, Süleyman; Sauer, Karin E.; Schramkowski, Barbara (édit.): *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, P. 315–326.

Akkaya, Gülcan (2015): *Grund- und Menschenrechte in der Sozialhilfe. Ein Leitfaden für die Praxis*. Interact, Luzern.

Naguib, Tarek; Pärli, Kurt; Copur, Eylem; Studer, Melanie (2014): *Diskriminierungsrecht. Handbuch für Jurist_innen, Berater_innen und Diversity-Expert_innen*. Stämpfli, Bern.

Fachstelle für Rassismusbekämpfung. *Rassistische Diskriminierung in der Schweiz. Bericht der Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2019/2020*. Bern, September 2021.



AvenirSocial
Schwarztorstrasse 22
Case postale
CH-3001 Berne

+41 (0)31 380 83 00
info@avenirsocial.ch

avenirsocial.ch