

Discrimination raciale et protection contre la discrimination : applications concrètes

Un guide pratique à l'usage du travail social

Soziale Arbeit Schweiz
Travail social Suisse
Lavoro sociale Svizzera
Lavur sociala Svizra

avenirsocial 
Information Engagement Réseau



Programmes cantonaux d'intégration (PIC) : la protection contre la discrimination, une mission du travail social

La protection et la prévention contre la discrimination font partie intégrante de l'encouragement de l'intégration. Depuis début 2014, chaque canton dispose d'un **programme cantonal d'intégration (PIC)** qui définit entre autres des objectifs et des indicateurs en matière de protection contre la discrimination.

Le PIC vise à a) sensibiliser les autorités et les structures ordinaires au sein des cantons aux questions relatives à la protection contre la discrimination et, ce faisant, b) à leur permettre d'apporter un conseil et un soutien professionnels aux personnes victimes de discrimination raciale. Il est en effet essentiel de garantir à tout un chacun un accès non discriminatoire à ces prestations.

Les professionnel-le-s du travail social jouent ici un rôle déterminant : en faisant preuve de discernement et de compétence, ils apportent une contribution notable à l'atteinte de cet objectif.

Quelques exemples tirés de la pratique

1

Une *doctoresse* renonce à déposer une demande AI pour l'une de ses patientes asthmatiques, estimant que «les femmes originaires de son pays ont tendance à somatiser».

2

Une *gérance immobilière* refuse systématiquement d'attribuer un logement à des personnes de couleur.

3

Un *employeur* décide de ne pas engager une candidate originaire du Nigéria, pourtant parfaitement qualifiée, par crainte des réactions négatives des usager-e-s.

4

L'*assurance-invalidité* exige d'un membre de la communauté des gens du voyage – comme de toute autre personne – qu'il accepte un poste de travail fixe (y compris géographiquement), portant ainsi atteinte à son mode de vie nomade.

Discrimination raciale et formes de discrimination

Par **discrimination raciale on entend**

les actes qui désavantagent injustement des personnes en raison de leur origine ethnique ou de leur appartenance religieuse, de signes extérieurs ou de caractéristiques culturelles, sans nécessairement se fonder sur une conception ou une idéologie raciste systématique. Le racisme désigne, quant à lui, une idéologie qui répartit et hiérarchise les personnes sur la base de leur appartenance ethnique, nationale ou religieuse dans des groupes prétendument naturels («races»). Pour les victimes, tout acte de discrimination raciale ou de racisme est une blessure : plus les rapports de force sont asymétriques et le degré de dépendance existentiel, plus les conséquences sont graves.

Par discrimination **directe** on entend toute inégalité de traitement illicite envers une personne ou un groupe de personnes, par exemple lorsqu'un service de recrutement exclut systématiquement les candidats originaires des Balkans. La discrimination est dite indirecte lorsque des directives intrinsèquement licites ou neutres défavorisent certains groupes de personnes.



Discrimination interpersonnelle

Forme de discrimination entre personnes et groupes de personnes. Exemple : affronts ou actes d'exclusion dans la rue, dans les transports publics, au restaurant, par des camarades ou des collègues, des supérieurs, des propriétaires ou le personnel infirmier, etc.



Discrimination institutionnelle

Procédures et/ou réglementations appliquées par des institutions ou des organisations qui défavorisent particulièrement certains groupes de personnes. Exemple : les gardes-frontières contrôlent exclusivement les papiers des personnes de couleur.



Discrimination structurelle

Application de réglementations spécifiques plaçant d'emblée certains groupes de personnes dans une situation plus défavorable. Exemple : la sélection scolaire précoce peut desservir les enfants récemment immigrés qui n'ont pas encore pu acquérir les compétences, notamment linguistiques, nécessaires.



On parle de discrimination multiple

lorsqu'une personne se trouve désavantagée en raison de plusieurs critères. Exemple : une annonce de logement s'adressant exclusivement à des « couples suisses » (critères origine et mode de vie).

La discrimination raciale se manifeste par des regards, des gestes, des propos, des affronts, des décisions et peut aller jusqu'à des dommages à la propriété, des voies de fait ou des atteintes graves à l'intégrité physique ou morale. Elle peut également prendre la forme d'une omission ou d'un refus de prestation. C'est notamment le cas lorsque des informations essentielles sont dissimulées à un collègue ou que la doctoresse ne réagit pas (de manière appropriée) aux souffrances exprimées par l'un de ses patients.

Qualifier définitivement un incident de discriminatoire peut s'avérer extrêmement délicat en pratique et n'est pas du ressort d'un service non spécialisé. Un tel service doit cependant être en mesure d'identifier un cas potentiel de discrimination tout en étant conscient du fait que la perception de la discrimination est largement conditionnée par sa propre socialisation.

Entretiens-conseil : identifier la discrimination raciale

Entretiens-conseil : identifier la discrimination raciale

Il est souvent difficile d'évoquer les actes de discrimination raciale dont on est victime. La composante raciste est généralement diffuse, perceptible à la seule lumière des circonstances ou « dissimulée » dans des règles, lois ou procédures. De ce fait, les personnes concernées n'identifient pas toujours les expériences de discrimination comme telles et tendent à les aborder de manière indirecte, par l'évocation « banale » du quotidien (« Je n'ai aucune chance d'obtenir un logement auprès de la gérance X »), des périphrases (p. ex. lorsqu'une personne, dont l'apparence n'est pas « typiquement suisse », se voit complimentée pour son excellent français) ou, au contraire, le simple fait de ne jamais thématiser le sujet (« A mon nouveau poste, personne ne sait que je suis musulman pratiquant »).

À l'inverse, il se peut aussi qu'une personne invoque une discrimination pour détourner l'attention d'autres problèmes. Efforcez-vous de clarifier s'il y a discrimination ou non. Dans votre fonction, vous devez, pour ce faire, trouver le juste équilibre entre différents niveaux, parfois inconciliables.

Subjectivité des personnes concernées
Encouragez les personnes concernées à raconter les faits selon leur propre perspective afin de garantir une discussion ouverte. Lors d'une confrontation, le point de vue des personnes concernées est souvent moins pris en compte lorsqu'il est présenté par les membres d'une minorité sociale et qu'il diffère des positions et arguments exprimés par la majorité sociale. C'est là une expérience marquante pour ces personnes, pour lesquelles parler de discrimination est souvent difficile et émotionnellement éprouvant.

Posez des questions avec ménagement. Lorsqu'il est question de discrimination, il ne s'agit pas seulement de déterminer objectivement s'il y a ou non discrimination au sens juridique/scientifique du terme. Les personnes concernées rendent compte de la réalité de leur existence. Elles se sentent blessées et exclues. Ce vécu est à la fois subjectif mais aussi bien réel et nécessite, selon les circonstances, un accompagnement psychosocial ultérieur.

Tentative d'objectivation

Appuyez-vous sur vos connaissances professionnelles de la définition scientifique du racisme et posez-vous les questions suivantes :

- Y a-t-il eu une inégalité de traitement qui a pénalisé la personne concernée?
- L'inégalité était-elle fondée sur une caractéristique personnelle sensible (p. ex. couleur de peau, origine, mode de vie)?
- S'agit-il d'une discrimination multiple (fondée p. ex. sur l'origine et le handicap)?
- L'inégalité de traitement se justifie-t-elle par des raisons légitimes, objectives?

On peut tout à fait envisager qu'une personne ait le sentiment d'être discriminée alors qu'il n'y a pas discrimination selon la définition objective du terme. Gardez bien à l'esprit que même légitime, une inégalité de traitement peut blesser.

Changer la donne

En cas d'inégalité, au final, c'est le résultat qui compte. Dès lors, en pratique, il s'agit moins d'émettre un jugement définitif que d'initier un changement et de désamorcer le conflit (subjectivement) réel : Comment faire ? Quelles sont concrètement les options à disposition – médiation, table ronde, entretiens, lettre à la personne accusée ? Le code de déontologie du travail social en Suisse offre lui aussi de précieuses aides à la décision.

Compte tenu de la complexité de la situation juridique, il est primordial que la personne concernée puisse examiner soigneusement les options juridiques à sa disposition, tout en gardant à l'esprit que la voie juridique n'est qu'une option parmi d'autres. Il arrive parfois qu'une discrimination soit ressentie ET scientifiquement reconnue comme telle sans qu'aucun recours juridique ne soit pour autant envisageable.

Évaluez les cas à orienter vers les services spécialisés

Examinez en priorité les intérêts en présence : à qui bénéficierait un aiguillage vers les services spécialisés ? Il est possible d'orienter la personne vers les services spécialisés dans son intérêt (elle recherche une aide complémentaire), 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 que des procédures juridiques sont envisagées, veuillez adresser la personne concernée au service spécialisé compétent (cf. liens, page 10).
- 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 fondées sur certains critères, il existe des services auxquels on peut signaler les cas. Demandez à la personne si elle souhaite le faire. Si elle refuse, le cas est réglé. Demandez à la personne si elle souhaite signaler le cas. Si la personne ne souhaite pas donner suite, la question est réglée. Ne lui mettez pas de pression pour qu'elle entame des procédures.

Prenez conscience de votre parti pris

Soyez attentifs : dans le cadre de votre travail, vous êtes confrontés à un grand nombre de situations différentes. Les catégoriser aide à mieux gérer cette diversité. À quels critères vous référez-vous? Le professionnalisme n'empêche pas d'être influencé par des sentiments de sympathie et d'antipathie dans ses décisions. Il arrive même aux personnes les mieux intentionnées de se heurter à leurs propres préjugés. Soyez vigilants et réexaminez au besoin les cas délicats avec votre équipe.

Identifiez les mécanismes discriminatoires au sein de votre propre

organisation : certaines formes d'organisation peuvent aussi engendrer des inégalités. Même des réglementations apparemment neutres peuvent s'avérer source de discriminations. Abordez-vous ces questions en équipe? Votre organisation se préoccupe-t-elle du risque d'inégalité structurelle? Dans le cas contraire, une supervision ou une formation continue menée avec le concours d'un expert externe constitue un excellent point de départ pour analyser les structures et procédures en place et élaborer ensuite des mécanismes de contrôle adaptés. Les services cantonaux d'intégration et le Service de lutte contre le racisme (SLR) apportent un soutien spécialisé et une aide financière à ce type de démarche.

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 bases juridiques suivantes revêtent une importance primordiale :

→ **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.

→ **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.

Le devoir de protection contre la discrimination raciale se concrétise par une série de réglementations, parmi lesquelles :

→ **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. 261^{bis} du Code pénal; art. 171c du code pénal militaire** : il est interdit de tenir publiquement des propos discriminatoires.

Responsabilité de la mise en œuvre institutionnelle

Niveau cantonal : bureaux de l'intégration et/ou délégués à l'intégration (information, conseil et soutien des projets) :

<https://www.sem.admin.ch>

> [Entrée & séjour](#) > [Intégration](#)

> [Autres adresses](#)



Niveau fédéral : Service de lutte contre le racisme, SLR (soutien aux projets) :

www.frb.admin.ch



Liens et littérature

Antennes et centres de conseil :

Répertoire électronique du Service de lutte contre le racisme :

www.frb.admin.ch > [Droit et conseil](#) > [Antennes et centres de conseil](#)



Antenne fédérale :

Commission fédérale contre le racisme, CFR

Inselgasse 1, 3003 Berne, téléphone : 058 464 12 93

ekr-cfr@ggs-edi.admin.ch

www.ekr.admin.ch



Informations sur les offres de formation continue et de supervision :

Service de lutte contre le racisme, SLR

Inselgasse 1, 3003 Berne, téléphone : 058 464 10 33

ara@ggs-edi.admin.ch

www.frb.admin.ch



Publications spécialisées (sélection) :

→ Akkaya Gülcan: *Grund- und Menschenrechte in der Sozialhilfe.*

Ein Leitfaden für die Praxis. Interact, Lucerne, 2015.

→ AvenirSocial – Travail social Suisse: *Code de déontologie du travail social en Suisse.*

Un argumentaire pour la pratique des professionnels. Berne, 2010

→ Naguib, Tarek; Pärli, Kurt; Copur, Eylem; Studer, Melanie:

Diskriminierungsrecht: Handbuch für Jurist_innen, Berater_innen und Diversity-Expert_innen. Stämpfli, Berne, 2014.

→ Service de lutte contre le racisme: *Guide juridique discrimination raciale.*

Berne, juin 2009

→ Service de lutte contre le racisme: *Discrimination raciale en Suisse –*

Rapport du Service de lutte contre le racisme 2014, Berne, mars 2015

Bibliographie complémentaire :

Listes de littérature du Service de lutte contre le racisme :

www.frb.admin.ch

> [Demandes et réponses](#) > [Je suis à la recherche d'informations](#)



Impressum

Rédaction: Ursula Binggeli, Zurich

Experts: Giorgio Andreoli, Berne; Tarek Naguib, Berne

Conception: Gerhard Blättler, Berne

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