Les Explorations

HEIDI.NEWS

N° 17 — Avril 2023

Racisme, la Suisse en flagrant déni

par Julie Eigenmann
avec la collaboration
de Sami Zaïbi





Les dessins de cette revue sont signés Pitch Comment, dessinateur de presse jurassien. Il œuvre pour plusieurs titres romands, dont *Vigousse* et *Heidi.news*, tous les vendredis dans la newsletter Le Point du jour. De lui, Chappatte a dit : « Ses dessins parviennent à être puissants et légers – les qualités d'une bonne damassine en somme » © Heidi.news

Heidi.news, les scientifiques de l'info

HEIDI.NEWS

Abonnez-vous !

www.heidi.news/abonnements

Les Revues des Explorations peuvent être commandées en ligne sur http://shop.heidi.news

Pour en savoir plus, rendez-vous sur
www.heidi.news

Heidi.news est un média payant financé par ses lecteurs.

Heidi.news propose chaque jour des actualités dans ses domaines d'excellence rédactionnelle: sciences, santé, innovation, cyber, alimentation, éducation ou encore climat.

Les Explorations

sont de grands reportages et enquêtes, publiés en ligne par épisodes. Quatre Explorations par an paraissent également sous forme de revue imprimée.

Les Newsletters

Le Point du jour est une newsletter sur l'actualité, envoyée chaque jour par un correspondant depuis une ville différente du monde.

Chaque soir, dans **le Point fort**, la rédaction décrypte un sujet important, au cœur de l'actualité ou des débats du moment, avec rigueur et précision scientifique.

Le vendredi, le Point fort laisse la place au Point de vue, qui vous propose la chronique d'un·e invité·e sur un sujet fort du moment.

Heidimanche est la newsletter envoyée chaque dimanche après-midi pour faire le point sur les infos incontournables du week-end et annoncer les grands événements de la semaine à venir.

Les vidéos

Des interviews et capsules vidéo sur des sujets d'actualité et *PopScience*, l'émission qui explique la science par la pop culture.

N°17 — Avril 2023

Sommaire

4
Le mot de l'éditeur
par Tibère Adler

5
Éditorial
par Serge Michel

9
Introduction
La Suisse doit se regarder en face

11
Épisode N° 01
«Tu prends le premier Black qui passe»: un policier suisse raconte le racisme au quotidien

16
Épisode N° 02
Pas raciste, le marché du travail suisse? Lisez plutôt

22
Épisode N° 03
Racisme: la justice suisse est-elle biaisée?

28
Épisode N° 04
Et si la norme pénale antiraciste n'était là que pour faire joli, pas pour condamner?

34
Épisode N° 05
La femme qui dérange la Suisse en la mettant face à son racisme

38
Épisode N° 06
Racisme à Genève: faute de moyens, un centre d'écoute à moitié sourd

44
Épisode N° 07
Comment les centres d'écoute participent malgré eux à sous-estimer le racisme en Suisse

60
Épisode N° 08
«Jusque sur les pistes de ski, on me ramène à mon altérité»

68
Épisode N° 09
«Les enfants ne peuvent pas être racistes, les profs non plus» et autres mythes

78
Épisode N° 10
Journée grise dans la peau d'une personne de couleur

82
Épisode N° 11
Trouver un appartement, une galère pour les personnes racisées

96
Épisode N° 12
«Alerte Roms», «Le coup de la Russe», «Y a que des Noirs»: racistes malgré eux, les médias?

102
Épisode N° 13
La Suisse a bien une histoire coloniale

105
Épisode N° 14
Interventions de police en Suisse: la mort de personnes noires relève-t-elle du hasard?

112
Épisode N° 15
Quand policiers et minorités travaillent main dans la main pour enrayer le racisme

116
Épisode N° 16
«Il faut en finir avec cette idée que le policier chasse»

120
Épisode N° 17
Les Suisses ne considèrent pas le racisme comme un gros problème, mais ne savent pas le définir

128
Épisode N° 18
Racisme en Suisse: peut-on faire mieux? Huit pistes et solutions concrètes

134
Lexique
Les mots du racisme

Le mot de l'éditeur

Jacqueline et Youssouf, entre racisme et préjugés



Par Tibère Adler, éditeur et directeur de la publication

La question du racisme en Suisse a fait son apparition de manière surprenante et non planifiée au sein de *Heidi.news*. C'était peu après le tragique décès de George Floyd, Afro-Américain tué par un policier blanc à Minneapolis en mai 2020. Les grandes manifestations «Black Lives Matter» avaient alors abondé aux États-Unis. La commotion avait aussi gagné l'Europe et notre petite équipe.

Jacqueline, Noire, Suissesse (par adoption), originaire du Nigeria, travaillait alors au marketing de *Heidi.news*, en soignant particulièrement la relation avec nos membres et nos abonnés. Bouleversée par les événements, elle avait demandé à notre directeur éditorial, Serge Michel, de pouvoir publier ce qu'elle ressentait. Sa chronique du 20 juin 2020, «Comme George Floyd, j'ai peur tous les jours… en Suisse», n'est pas passée inaperçue, c'est le moins que l'on puisse dire.

À l'interne, ce fut un petit choc, et une révélation personnelle: je ne m'étais pas douté de l'intensité de son trouble. À l'extérieur, le courage de Jacqueline fut salué; elle devint même la figure de proue de l'une des premières manifestations genevoises de «Black Lives Matter».

Cet épisode a aussi été déterminant pour Jacqueline, qui a depuis quitté le marketing pour le journalisme.

Le racisme et les préjugés, c'est aussi une affaire du quotidien, parfois banal, plus bête que méchant. Lors de ma dernière séance chez le barbier (une barbière en fait, car le métier s'est ouvert aux femmes), intervention d'un client pressé:

– Est-ce que Mohammed est là aujourd'hui?
– Il n'y a pas de Mohammed dans notre salon.
– Vous savez, l'homme à la longue barbe noire…
– Ah, vous voulez dire Youssouf?
– Ça doit être ça. Au fait, vous êtes nouvelle? Je ne vous ai jamais vue.
– Cela ne fait que cinq ans que je travaille ici.

Conclusion de ma Figaro: «J'ai souvent vu ce client, il n'est pas vraiment raciste, mais il est très centré sur lui-même, avec beaucoup de préjugés. Il ne voit pas les autres.» L'invisibilité par préjugés et par bêtise est-elle vraiment – ou déjà – du racisme? Peu importe les qualifications précises, c'est une histoire et un thème que *Heidi.news* voulait approfondir dans l'exploration de Julie Eigenmann.

Merci pour votre soutien et votre intérêt!

Abonnez-vous à Heidi.news !

S'abonner reste le meilleur moyen de ne manquer aucune revue. La formule «Explorateur» inclut tous les contenus en ligne et la livraison des revues à domicile (Suisse et UE). www.heidi.news/abonnements

Un grand merci à notre imprimeur Courvoisier-Gassmann SA (à Bienne), qui nous soutient dès le début pour l'impression de notre revue, avec des prix canons, un service superlatif et des conseils précieux, notamment pour le choix et l'achat du papier.

Éditorial

La droite et la lutte antiraciste



Par Serge Michel, rédacteur en chef de Heidi.news

Cela s'est passé à l'aéroport de Genève. Lounes était bagagiste pour la société Dnata. Ponctuel, poli, efficace, Lounes était très apprécié de sa hiérarchie, du moins jusqu'à l'arrivée, en 2015, d'un petit livret de la société mère, aux Emirats, qui emploie 40000 personnes dans 39 pays du monde.

Le livret, toujours en usage, définit les règles du port de l'uniforme de la société, pour chacune des races des employés: blancs, indiens, asiatiques, africains. Les cheveux de ces derniers doivent être complètement rasés, ou très courts. En aucun cas toucher le col de la chemise. Les nattes sont interdites, même plaquées sur le crâne.

Or Lounes est d'origine africaine et porte des nattes plaquées. Sa hiérarchie lui en fait la remarque. Il raccourcit ses nattes, mais est convoqué par le chef de service (lequel n'a pas souhaité répondre à nos questions) et reçoit un avertissement. Lounes refuse de couper complètement ses nattes, qu'il considère comme faisant partie de sa culture et de sa personnalité. Il sera finalement licencié en 2017.

Ce n'est qu'un incident parmi beaucoup d'autres, qui s'ajoute à ceux que vous allez découvrir dans ces pages. Certes, il n'y a aucune raison pour que la Suisse, en matière de racisme, soit meilleure que ses voisins. Mais à lire l'enquête de Julie Eigenmann, rendue possible par le soutien de l'association GVA[2] à Genève, on est pris de vertige. Racisme dans la police, dans les écoles, dans les agences immobilières, dans le monde du travail, dans les médias et jusque dans les tribunaux. Rien de surprenant?

Si, le déni est surprenant, de même que la volonté manifeste de ne pas s'attaquer au problème. Les deux principaux instruments pour lutter contre le racisme sont une norme pénale, ainsi faite que la plupart du temps elle ne sert à rien, et des centres d'écoute dans chaque canton, dotés de moyens si modestes qu'ils n'ont souvent pas la capacité de se faire connaître, ni d'écouter toutes celles et tous ceux qui voudraient ou pourraient leur parler. Comment cela est-il possible? Mon hypothèse: la lutte contre le racisme est considérée comme une valeur de gauche, que combat une certaine droite au nom de la liberté d'expression.

Il est temps que la lutte contre le racisme sorte du jeu politique et que la droite se l'approprie. On dit la Suisse libérale et compétitive. Or le racisme, qui conduit à la discrimination et à l'exclusion de personnes qualifiées et talentueuses, est le parfait contraire de ces deux aspirations.

30% d'efforts en plus

pour trouver un logement. C'est le lot des personnes portant un nom étranger par rapport aux noms à consonance helvète, selon l'Office fédéral du logement

« Votre origine ou votre couleur de peau engendrent parfois une présomption de culpabilité, ce qui m'est insupportable. Ces biais ont des impacts dans l'application de la justice »

Simon Ntah, avocat

« Les victimes se rendent bien compte que la norme pénale antiraciste ne permet pas de punir correctement leurs agresseurs. Alors elles ne vont plus les dénoncer. Ce qui permet aux autorités de dire: **'Vous voyez, tout va bien, il n'y a pas de problème!'** »

Brigitte Lembwadio, avocate

304

Le nombre de rapports, la plupart oubliés, qui documentent l'existence d'un racisme structurel en Suisse, selon le Service fédéral de lutte contre le racisme

« Quand j'avais 15 ans, ma prof principale disait parfois: 'Aujourd'hui, je n'ai pas envie de voir un Noir, tu sors de la classe' »

Chancel Soki, président de l'association A qui le tour

« Moi, je déteste les Blacks», «Les Gris, c'est tous des merdes», «T'as vu ce sale Gris? »

Remarques racistes entendues par Damien, policier sur l'arc lémanique, parmi ses collègues.

« Le **racisme structurel** dans ce pays **est incompatible** avec l'importance de la Suisse en matière de droits humains dans le monde »

Catherine Namakula, présidente du Groupe d'experts sur les personnes afrodescendantes mandaté par l'ONUpolicier sur l'arc lémanique, parmi ses collègues

«J'entendais souvent que **les cheveux afro, c'était pas 'professionnel'** »

Rachel M'Bon, réalisatrice et autrice

« **La Suisse a un passé colonial**, elle a influencé et pris part à la colonisation »

Marisa Fois, historienne à l'Institut de recherches sociologiques de l'Université de Genève

« Si on se dit que le racisme c'est aussi **faire des généralités à partir de cas individuels et des amalgames entre une nationalité et un comportement**, c'est quelque chose que l'on voit régulièrement dans tous les médias »

Giada de Coulon, responsable du Comptoir des médias pour l'association Vivre ensemble

Les auteurs



Julie Eigenmann est journaliste. Journaliste pour *Le Temps* depuis 2018, elle est responsable de la page *Carrières* et couvre les thématiques liées à l'emploi, à la formation et à l'éducation. De 2021 à 2023, elle a rejoint la rédaction de *Heidi.news*. Dans ce cadre, elle a couvert la conférence Wise au Qatar pour l'Exploration « Réinventer l'école ». Elle est l'auteure principale de l'enquête que vous tenez entre les mains, « Racisme, la Suisse en flagrant déni ».
Ce qu'elle aime ? L'actualité, les enquêtes, les reportages, avec un intérêt particulier pour les phénomènes de société. Elle est titulaire d'un Bachelor en lettres à l'Université de Genève et d'un Master en journalisme à l'Université de Neuchâtel. Pendant ses études, elle a coréalisé pour l'association Vivre ensemble une BD reportage, *Après l'arrivée*, avec le dessinateur Herji. Elle raconte le quotidien d'un village français qui a accueilli des migrants après la destruction de la jungle de Calais.



Sami Zaïbi est journaliste. Ce Lausannois, titulaire d'un Master en journalisme à l'Université de Neuchâtel, développe un goût marqué pour les enquêtes au long cours. En 2020, pour *Heidi.news*, il s'est infiltré pendant deux mois dans la complosphère franco-suisse lors du pic de la pandémie, dévoilant les rouages d'un groupe propageant des théories fumeuses sur le Covid. En 2021, il a rejoint la rédaction du *Temps*, dans l'équipe vaudoise d'abord, puis genevoise. En 2022, c'est au sein d'une Eglise évangélique brésilienne aux pratiques douteuses qu'il s'est immergé. Binational d'origine suisse et tunisienne, il a joint ses forces à celles de sa collègue Julie Eigenmann pour faire la lumière sur le racisme en Suisse.

Introduction

La Suisse doit se regarder en face

La Suisse est raciste. Certes, beaucoup d'habitants de notre pays ne sont pas des racistes convaincus, violents ou même conscients. Mais lorsqu'une école ne protège pas un élève victime de racisme et le punit lorsqu'il réagit, c'est du racisme. Lorsqu'un juge suppose que la personne noire qui lui fait face est le prévenu et non l'avocat, c'est du racisme.

Les « Boubous »

Lorsqu'un patron fait passer, même inconsciemment, un CV sous la pile parce que le profil n'est pas 100% suisse, c'est du racisme ou de la xénophobie (cette enquête de Heidi.news traite des deux).
Et que dire de la police, où le profilage racial est parfois assumé? Certains agents n'hésitent pas à qualifier les personnes noires de «Boubous».
Les biais sont présents dans notre société suisse comme ailleurs, malgré notre tradition humanitaire, notre rêve de neutralité et d'îlot préservé des maux du monde.
L'idée de cette enquête n'est pas de susciter la contrition, mais bien de poser un diagnostic clair. Vous allez découvrir une vingtaine d'articles qui détaillent comment le monde du travail, la police ou encore la justice, entre autres, peuvent être vecteurs de discriminations.

304 rapports oubliés

Pour s'en rendre compte, il faut dépasser la croyance en une exception suisse, et celle que des pays comme les États-Unis ou la France auraient le monopole du racisme. En commençant par écouter les personnes concernées, en interrogeant les professionnels qui traitent du sujet et en se plongeant dans les nombreux rapports, ignorés pour la plupart.
Selon celui du Swiss Forum for Migration and Population Studies, mandaté par le Service fédéral de lutte contre le racisme, 304 études livrent des éléments de preuve de l'existence d'un racisme structurel en Suisse.
L'un des problèmes, en Suisse, est l'absence de dispositions dans le droit civil pour sanctionner la discrimination raciale au quotidien, à l'embauche par exemple.

Une loi inutile

Mais notre norme pénale contre le racisme est aussi en cause, puisqu'elle s'avère presque inutilisable – nous y reviendrons en détail. La Confédération a dû l'adopter en raison de son adhésion, très tardive, à la Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. À la suite d'un référendum et d'un débat mouvementé, en 1994, la Suisse a intégré au Code pénal le fameux

article 261bis contre le racisme. Avec 54,6% de oui.

Pourtant, en 2022, un passager peut traiter une contrôleuse CFF de «*Sénégalaise de merde*»… et échapper à toute condamnation pour racisme. Une réalité qui contribue aussi à l'invisibilisation des actes racistes en Suisse.

Admettre que la Suisse n'est pas fondamentalement meilleure que ses voisins en ce domaine écornerait la carte postale du pays «idéal». Ce serait toutefois reconnaître la réalité vécue par nombre de nos concitoyens, comme vont le détailler les épisodes à paraître. Et cela permettrait de se concentrer sur les solutions, au lieu de débattre de l'existence du problème. Pour l'admettre sans ambages, il faut du courage. L'aurons-nous?

Pourtant, en 2022, un passager peut traiter une contrôleuse CFF de «Sénégalaise de merde»… et échapper à toute condamnation pour racisme.

NB: Dans cet ouvrage, les prénoms accompagnés d'un astérisque ont été modifiés, mais sont connus de la rédaction.

Épisode N°01

«Tu prends le premier Black qui passe»: un policier suisse raconte le racisme au quotidien

01

Un groupe de travail mandaté par l'ONU a dénoncé récemment le profilage racial et les humiliations de la part des forces de l'ordre en Suisse. Ce n'est pas Damien* qui dira le contraire. Policier depuis de nombreuses années, il raconte à *Heidi.news* la culture raciste profondément ancrée dans son corps de métier. Ce témoignage est le premier épisode de notre Exploration «Racisme en Suisse, un flagrant déni».

C'est une parole inédite. Celle d'un policier qui se confie, sans filtre ni tabou, sur le racisme qui gangrène sa profession. Nous rencontrons Damien* dans un café de Suisse romande, autour d'une table un peu à l'écart. Il est visiblement fatigué par son métier, désillusionné même, mais déterminé à raconter ce qui le révolte au quotidien.

«Si tu n'es pas d'accord avec une façon de faire et que tu dis quelque chose, tu passes pour un fou. C'est arrangeant pour les policiers de mettre les gens dans des cases et de se dire que tous les Noirs sont des dealers, tous les Maghrébins des voleurs, les Roms des mendiants. On n'est pas invités à réfléchir plus loin.»

Le policier se sent souvent comme un extraterrestre parmi ses collègues. Blanc, d'une quarantaine d'années, il exerce sur l'arc lémanique. Il a commencé sa carrière en étant porté par certains idéaux en matière de justice. Mais, au fil du temps, il a abandonné l'idée de faire changer son institution de l'intérieur.

Il se contente de faire son travail au jour le jour, avec les principes et l'éthique qu'il s'est fixés. Mais pour lui, aucun doute: la police suisse est profondément raciste.

« Les 'Gris', c'est tous des merdes »

Le racisme, raconte Damien, c'est d'abord les surnoms donnés entre collègues ou sur le terrain en fonction de l'origine supposée des gens. «Toss» pour les Portugais, «Frocard» pour les Français, «Itch» pour les gens de l'Est. «Un Noir, c'est un Black, ou un 'Boubou', ils les désignent comme ça tout le temps, c'est tout à fait normal. Un Maghrébin, c'est un 'Gris'.»

Pour lui, ces catégories sont «hyper banalisées, totalement entrées dans le langage courant. Même si peu de policiers se considèrent comme vraiment racistes.» Il poursuit: «Mais les quelques-uns qui le revendiquent n'ont aucun problème à le dire. On peut entendre un collègue s'exclamer: 'Moi, je déteste les Blacks', 'Les Gris, c'est tous des merdes' ou encore 'T'as vu ce sale Gris?'. Ces phrases passent comme une lettre à la poste!» Les yeux du policier brillent de colère.

Quand on l'interroge sur les violences policières, il nuance: «Elles sont moins flagrantes qu'aux États-Unis, il n'y a plus de tabassage en rue parce qu'un type est noir. On est plus malins que ça. On nous rappelle souvent, avant de partir sur le terrain: 'faites attention aux téléphones portables.' On sait que si on dysfonctionne, on peut nous filmer. On ne va jamais rien faire à l'extérieur, c'est pour ça qu'il n'y a pas souvent en Suisse de violences policières filmées, de preuves.» Mais le racisme reste, assure le policier. «La violence verbale et administrative, ça reste.»

« C'est goal ! »

Car le racisme dans la police, au-delà des mots, ce sont aussi des actes. Le travail qui est demandé aux agents pousse au profilage racial, explique Damien. «Notre performance se mesure avec des statistiques. On doit avoir une prise sur l'insécurité, mais comment la comptabiliser? Une des façons de le faire, ce sont les arrestations. S'il y a par exemple 400 dépôts de plainte pour agression et 600 arrestations, on peut mettre ces chiffres en avant, même si les arrestations n'ont peut-être aucun rapport avec les plaintes en question.»

Et quelle est l'arrestation la plus facile, pour faire du «chiffre»? C'est celle d'une personne sans papier, détaille Damien, qui s'échauffe: «Et quand on cherche des sans-papiers, on se tourne vers des personnes qui sont racisées! On ne va pas commencer à contrôler Madame-tout-le-monde. Quand passe une personne noire, la plupart des policiers disent à leurs collègues: 'C'est goal!' Parce que ce sera peut-être l'opportunité d'arrêter quelqu'un.»

Dans les rues toujours, Damien et ses collègues arrêtent régulièrement des dealers. Beaucoup viennent d'Afrique et sont envoyés là par des réseaux qui les exploitent. Ils vendent leur marchandise dans des endroits connus pour être des lieux de trafic. Et dans le processus d'arrestation aussi, le policier décrit une forme de racisme cynique.

« Tu prends le premier Black qui passe »

«Quand on voit un deal se faire, il y a des agents qui interpellent le client qui vient d'acheter de la drogue. Une autre partie de l'équipe interpelle celui qui a vendu. Mais lors de certaines arrestations, les policiers laissent filer le vendeur plutôt que de courir. Puis ils arrêtent n'importe qui. On peut entendre des phrases comme: 'Tu t'en fous de rester sur le bon gars, tu prends le premier Black qui passe, il aura de toute façon vendu une fois ou l'autre s'il traîne par ici!' Et la personne accusée va forcément nier, qu'elle soit coupable ou non: elle va donc dans tous les cas se retrouver sous le coup d'une procédure. C'est très problématique.»

Le policier aurait aimé avoir, lors de sa formation, des cours dédiés au racisme. Il se rappelle de 45 minutes pendant lesquelles des «représentants» de chaque communauté étaient venus parler de leur culture aux jeunes aspirants. C'est tout.

Aujourd'hui, à l'Académie de police de Savatan, centre de formation pour les aspirants des cantons de Vaud, de Genève et du Valais (qui forme aussi les aspirants francophones de la police militaire et de la police des transports), existent plusieurs cours en lien avec ces thématiques, dont:

– une demi-journée sur la perception et les influences sociales (notamment stéréotypes et préjugés);

– une journée «Police et Migrants» organisée par l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés;

– deux heures consacrées au thème «racisme et police»;

– ainsi que des leçons sur les groupes vulnérables.

L'examen final de première année comporte des études de cas faisant appel à des thématiques de droit et procédure pénale, de droits humains et d'éthique professionnelle, en particulier le racisme. En ce qui concerne les pratiques racontées par Damien, par principe, l'Académie ne commente pas les cas particuliers.

Le rôle de la formation

Du côté du Centre interrégional de formation de police (Cifpol), qui forme les aspirants de police des cantons de Fribourg, de Neuchâtel et du Jura, on nous explique que le racisme et la diversité sont «thématisés, débattus et expérimentés dans le cadre de différents cours, formations, ou au contact avec le corps de police. Ce n'est pas un cours en soi, mais une thématique transverse qui touche plusieurs dimensions», précise le directeur, Raphaël Jallard. «Cela peut concerner une bonne trentaine de leçons.»

Il mentionne le cours de droit, de psychologie policière, d'éthique professionnelle, ou encore des rencontres avec des migrants lors d'une visite dans un centre de requérants d'asile.

En ce qui concerne la thématique du profilage racial, Raphaël Jallard s'exprime en tant qu'officier de police neuchâtelois pour préciser: «Le phénomène est connu. Nous déployons une énergie certaine pour appréhender la délinquance différemment, par la formation, un changement de culture de certains agents, l'adaptation de nos processus opérationnels. Des outils sont mis en place pour lutter contre des phénomènes criminels et contre des comportements et non pas des ethnies.»

La formation de base pour devenir policier dure deux ans. S'il faut voir le verre à moitié plein, Damien a l'impression d'avoir davantage de collègues qui pensent «comme lui», par rapport à la situation il y a quelques années. Mais il se sent

toujours en forte minorité. «Il faudrait changer drastiquement le recrutement, en l'externalisant peut-être, estime-t-il. Arrêter de recruter toujours le même profil, de créer des clones. Mais je ne suis pas très optimiste. Pour moi, ce système est déjà allé trop loin en matière de racisme. C'est trop tard.»

Nous ne pouvons en dire plus sur le lieu exact de l'arc lémanique où travaille Damien. Nous avons toutefois contacté les grandes corporations que sont les polices cantonales vaudoise et genevoise pour une réaction.

«Nous prêtons depuis de nombreuses années une attention toute particulière à la thématique du délit de faciès et collaborons activement avec tous les acteurs concernés, nous a-t-on répondu à Genève. Si la personne dénonçant cette situation devait malgré tout faire partie de notre corps, nous la prions instamment de contacter, même anonymement, la direction de la police afin de rapporter ces faits dans les plus brefs délais. Il s'agirait alors d'en vérifier la véracité et, le cas échéant, de faire cesser ces comportements.»

Voici un extrait de la réponse côté vaudois: «Pour prévenir le racisme systémique, nos actions se conjuguent à plusieurs niveaux: l'information, la formation et les actions sur le terrain. Une entité spécialisée peut être contactée (info.police@vd.ch) par un·e citoyen·ne se sentant lésé·e.»

D'autres initiatives vaudoises sont mentionnées: «Nous avons collaboré avec le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme, afin de créer une plateforme visant à promouvoir les échanges entre les institutions et les communautés étrangères. Nous coopérons aussi notamment avec l'Établissement vaudois d'accueil des migrants et des associations qui œuvrent pour les droits des minorités. Nous ne pouvons malheureusement jamais exclure qu'un ou une policier·ière ait un comportement déplacé et inadéquat. La population peut être assurée que si un tel fait remonte à la hiérarchie, il est traité avec le plus grand sérieux, tant au niveau administratif qu'au niveau pénal si nécessaire.»

La Conférence des commandantes et des commandants des polices cantonales de Suisse déclare ne pas pouvoir prendre position sur ce cas, mais que, «en principe, nous ne connaissons que peu de cas isolés de violence policière et de racisme en Suisse». Elle ajoute que la Conférence tient beaucoup à ce que tous les membres de la population soient traités de la même manière, et que c'est la raison pour laquelle l'éthique et les droits de l'homme font partie de la formation des policiers.

Un rapport de l'ONU sévère

Le témoignage de Damien fait écho à des éléments concernant la police (les corporations concernées ne sont pas précisées) soulignés par le rapport d'octobre 2022 du Groupe de travail de l'ONU sur les personnes d'ascendance africaine: «Des garçons et des hommes d'origine africaine n'ayant pas fait l'objet d'une accusation pénale ou d'une suspicion individuelle ont signalé de façon systématique que la police renforçait les stéréotypes raciaux négatifs dans l'espace public. Le profilage racial, les contrôles de police, les fouilles invasives dans la rue, les fouilles à nu publiques, les fouilles anales, les insultes et 'l'humour' raciste, la violence et une habitude d'impunité ont été décrits comme étant de routine.»

«Notre performance se mesure avec des statistiques. Une des façons de le faire, ce sont les arrestations. S'il y a par exemple 400 dépôts de plainte pour agression et 600 arrestations, on peut mettre ces chiffres en avant.»

Épisode N°02

02 Pas raciste, le marché du travail suisse? Lisez plutôt

Des images de singes qui traînent, des blagues de mauvais goût à répétition et des CV écartés d'emblée. Quand on est racisé, musulman ou d'origine étrangère, il est commun de subir des discriminations au travail. Et cela même lorsque l'on possède un passeport rouge à croix blanche.

Daniel* est Noir. Il travaille dans une entreprise suisse et passe tous les jours devant le panneau d'affichage dans l'entrée de ses bureaux. Plusieurs photos de singes dans différentes positions y sont collées, avec cette légende qui le mentionne: «Daniel le matin, Daniel le midi, Daniel le soir.» Tous les jours, Daniel voit ces images. Tous les jours, ses collègues se marrent en passant devant ce panneau.

Une histoire vraie que l'avocate Brigitte Lembwadio, l'une des premières personnes noires à avoir été admises au barreau, raconte régulièrement. Elle m'en fait le récit depuis ses bureaux à La Chaux-de-Fonds.

Il ne s'agit pas là d'un cas isolé. Selon le rapport sur les incidents racistes recensés par les centres de conseil en 2021 (dans toute la Suisse), le domaine des organisations, des institutions et du secteur privé reste le plus touché (352 cas), suivi du secteur public (225 cas). La sous-catégorie la plus représentée est le lieu de travail (106 cas). Ce rapport raconte notamment le cas d'une jeune Suissesse noire dont le chef profère régulièrement des commentaires méprisants et racistes à l'égard des personnes d'origine africaine et utilise sans cesse le mot «nègre». Même après en avoir discuté avec lui, la collaboratrice n'obtient aucun changement, précise le document. Sa santé s'est détériorée jusqu'à ce qu'elle finisse par tomber malade.

«À qui t'as volé ce vélo?»

D'autres nous ont raconté le racisme et l'islamophobie vécus au travail, qui prennent différentes formes. «Dans un précédent emploi, lorsque mon supérieur a réalisé que je faisais ramadan, il m'a dit: 'Puisque tu ne manges pas, tu n'as pas besoin de ta pause de midi, tu peux travailler pendant'», se souvient Inès El-Shikh, cofondatrice du collectif suisse Les Foulards violets, composé de femmes musulmanes ou non, portant le foulard ou non, solidaires avec celles qui ont décidé de le porter. Jocelyn, jeune Suisse actif dans le social, Noir, raconte aussi les remarques récurrentes. Dont celle-ci, entendue récemment alors qu'il était sur son vélo, prêt à quitter son lieu de travail: «À qui tu l'as volé?» lui demande son collègue, sur le ton de la blague.

«Souvent, au travail, le racisme apparaît sous couvert d'humour, rapporte Anne-Laure Zeller, coordinatrice du Centre-Ecoute contre le racisme à Genève, qui entend beaucoup de cas liés au monde professionnel. Elle se souvient d'un homme d'origine arabe, le seul de son service, qui faisait face aux blagues répétées de son chef sur les Arabes poseurs de bombes. Convoqué par les ressources humaines à la suite d'une plainte, le responsable n'a pas compris: «Je ne le pensais pas, c'était pour rire, il ne fallait pas le prendre contre vous», a-t-il répondu à son collaborateur.

Depuis 2012, une directive fédérale oblige toute entreprise à mettre en place un dispositif de protection de l'intégrité personnelle, rappelle Véronique Kämpfen, directrice de la communication de la Fédération des entreprises romandes Genève. «Cela se traduit bien souvent par la mise à disposition d'une personne de confiance à laquelle remonter tout problème, comme, par exemple, du racisme ou de la discrimination raciale.»

Mais, dans ce milieu, la loi du silence demeure particulièrement forte: «Dans le monde du travail plus encore qu'ailleurs, les collègues ont peur de se griller s'ils disent quelque chose et les victimes elles-mêmes ont peur en se plaignant d'être celles qui posent problème», commente Anne-Laure Zeller.

Pas d'interdiction de discriminer

Si les remarques et discriminations peuvent intervenir en poste, il faut souligner qu'elles commencent bien avant, dès l'embauche. Une discrimination facilitée par la liberté contractuelle: les employeurs ont le choix de déterminer leurs propres critères lors de l'embauche, note Sous toute réserve, la revue du Jeune Barreau de l'Ordre des avocats de Genève, dans son numéro de l'hiver 2022:

«Contrairement à la loi sur l'égalité, dont le but est de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, qui prévoit notamment l'interdiction de toute discrimination à l'embauche (...), il n'existe aucune norme juridique équivalente au sein de la législation suisse en cas de refus d'embauche fondée sur une discrimination raciale.»

Sachant les difficultés à prouver le racisme dans le recrutement, l'avocate Brigitte Lembwadio s'est livrée à quelques expériences. «J'avais aidé une jeune femme au nom à consonance étrangère, par exemple en lui proposant de changer son nom de famille sur son CV. Elle a soudainement été convoquée à des entretiens, elle qui n'obtenait que du silence ou des refus.»

«Dans le monde du travail, les collègues ont peur de se griller s'ils disent quelque chose et les victimes elles-mêmes ont peur en se plaignant d'être celles qui posent problème».

Anne-Laure Zeller

Un office régional de placement malhonnête

Dans un autre cas, il y a plusieurs années, elle est venue en aide à un homme noir, inscrit au chômage, qui était le seul de sa classe à ne pas trouver de premier emploi malgré son bon CV. L'avocate est passée par une institution para-étatique qui emploie de jeunes professionnels ou chômeurs en fin de droit et qui s'est montrée intéressée par le profil en difficulté.

Mais c'était sans compter le chef de service de l'office régional de placement, qui avait appelé l'institution... pour déboulonner le candidat. «Le chômage est censé placer les candidats, s'en débarrasser même», rappelle Brigitte Lembwadio.

«Dans ce cas, le chef de service a demandé si c'était bien le dossier de ce monsieur que l'institution voulait. Devant sa confirmation, il a argumenté qu'un des diplômes du candidat avait été acquis dans une université étrangère et qu'il avait aussi travaillé comme videur de boîte de nuit. Le collaborateur de l'institution para-étatique a rétorqué que la personne avait aussi un bon profil et un master obtenu en Suisse, mais on lui a répondu: 'Oui, mais le reste de son CV le dessert'.»

La science permet d'écarter l'hypothèse qu'il ne s'agirait là que de quelques cas problématiques. En 2019, une équipe du Pôle de recherche national «NCCR – on the move» au sein de l'Université de Neuchâtel a mené une étude semi-expérimentale sur la discrimination à l'embauche fondée sur la couleur de peau. Robin Stünzi, coordinateur scientifique de ce pôle, a mené une recherche qui se fait depuis longtemps dans les pays de l'OCDE: l'envoi de candidatures fictives à des employeurs, pour avoir une approche quantitative du phénomène. Un travail titanesque et minutieux que nous raconte le chercheur dans une salle de classe de l'université.

30 ou 40% de postulations supplémentaires

C'est factuel: les citoyens suisses descendants d'immigrés camerounais doivent envoyer 30% de dossiers de candidature de plus que leurs homologues d'origine suisse afin d'être convoqués à un entretien d'embauche. «Ce chiffre est important au niveau individuel, il montre quels efforts il faut faire en plus, simplement parce qu'on a une autre couleur de peau», réagit Robin Stünzi. Surprise: si les inégalités de traitement sont inférieures à celles documentées en France, elles sont supérieures à celles observées en Belgique et aux Pays-Bas, et très proches des chiffres américains. Mais, en Suisse, certains sont encore davantage discriminés à l'embauche que les candidats ayant la double nationalité suisse et camerounaise: il s'agit des porteurs de la double nationalité suisse et kosovare, qui doivent postuler 44% plus que les Suisses pour obtenir un entretien.

La Suisse est-elle donc moins raciste que xénophobe? «Dans les deux cas, la discrimination est importante, mais ce résultat signifie qu'on n'observe pas de pénalité supplémentaire à la couleur de peau, nous répond Robin Stünzi. L'hypothèse qui permet d'expliquer cela, c'est qu'il y a eu en Suisse un discours très stigmatisant à l'encontre des Kosovars, ce qui n'est pas le cas à l'égard

des Camerounais. C'est peut-être davantage le cas pour des communautés plus récentes comme les Erythréens, mais il nous fallait de faux profils nés ici et naturalisés. L'idée était d'écarter la possibilité que ces candidatures soient mises de côté en raison d'un permis de travail différent ou d'une mauvaise connaissance de la langue.»

L'une des explications à ces biais à l'embauche, c'est l'homophilie, soit la tendance d'un individu à fréquenter ses semblables. «Ceux qui constituent un groupe dépend du contexte. On voit par exemple que la discrimination des Noirs est plus forte en milieu rural qu'en milieu urbain», rappelle le chercheur.

Les Allemands et les Français aussi

À noter aussi que les binationaux allemands et français subissent eux aussi, dans une moindre mesure, de la discrimination à l'embauche… surtout en zone urbaine. Un amalgame avec les frontaliers est probablement à l'œuvre, avance Robin Stünzi.

L'homophilie est particulièrement forte dans le monde du travail et encore davantage dans les secteurs où les employés ont des contacts avec les clients, comme la vente, note Robin Stünzi. «Les patrons eux-mêmes peuvent avoir l'idée préconçue que les clients préfèrent traiter avec des gens qui leur ressemblent.»

En matière d'islamophobie, une étude de l'Université de Lausanne montre que les musulmans en Suisse ont 2,4 fois plus de chances d'être au chômage que les non-musulmans. Inès El-Shikh raconte la prise de conscience qui a amené le collectif Les Foulards violets à se constituer pour la grève des femmes en 2019. «Beaucoup de femmes qui portaient le foulard nous disaient: 'Je trouve super de se battre contre l'écart salarial, mais je ne suis pas concernée par cet écart, parce que, moi, on ne m'engage même pas.'» Elle cite cette connaissance qui travaille en agence de placement. «Elle m'a raconté que certains mettaient les CV des musulmanes voilées à la poubelle, avec cette explication: 'Ça ne sert à rien de les garder, je ne peux pas proposer ça à un client.'»

Les musulmanes à l'écart

Inès El-Shikh rappelle que certaines discriminations qui touchent les femmes musulmanes sur le marché du travail sont parfaitement légales:

«Par exemple, la loi sur la laïcité à Genève dispose qu'une personne qui travaille pour le service public ne peut pas arborer de signe religieux ostentatoire. Mais ça n'a pas du tout la même implication pour un chrétien, qui peut cacher sa croix sous son t-shirt, que pour une femme voilée, qui doit totalement modifier la manière dont elle se présente. Certaines personnes ne vont donc pas pouvoir accéder à certains emplois, sans que cela soit considéré ou comptabilisé comme une discrimination.»

À Genève toujours, certaines entreprises privées émettent un règlement interne sur les tenues vestimentaires non permises, en interdisant le foulard de façon officielle. C'est légal. La Fédération des entreprises Genève nous confirme que les employeurs peuvent interdire sur le lieu de travail le port du voile ou d'autres signes extérieurs religieux. En revanche, cette interdiction doit rester générale, pour ne pas stigmatiser une religion plutôt qu'une autre.

Du côté des employeurs toujours, Marco Taddei, responsable romand de l'Union patronale suisse, estime que le racisme «n'a pas sa place dans les entreprises». Il s'étonne que le lieu de travail soit si concerné. «Peut-être que les cas remontent davantage?» interroge-t-il. Il rappelle que des règlements d'entreprise interdisent les actes de discrimination et les punissent, jusqu'au licenciement.

Quant à l'embauche, «il est vrai qu'une minorité d'employeurs peut avoir des biais, même inconscients, comme ils peuvent en avoir à l'égard de travailleurs seniors mis sous la pile de CV parce que jugés trop âgés. La compétence doit toujours primer, insiste Marco Taddei. Le reste ne doit pas avoir d'importance.»

Le monde du travail représente un enjeu particulier, assène Robin Stünzi. «Les personnes qui n'ont pas accès au marché du travail sont fortement pénalisées dans notre société, dans laquelle le travail est une valeur fondamentale et permet de se constituer des ressources. Comprendre les discriminations à l'œuvre dans ce domaine est donc essentiel.»

Épisode N°03

Racisme: la justice suisse est-elle biaisée?

La justice suisse a-t-elle un problème de racisme? Les biais liés à la nationalité et à la couleur de peau y sont légion, à quoi s'ajoute un droit archaïque. La capacité du système à ne pas verser dans la franche discrimination est en question.

03

«Je suis Noire. Quand j'étais stagiaire dans une étude d'avocats, un jour, j'ai porté un pull à imprimé léopard. Un avocat m'a lancé: 'Ça te rappelle ta brousse!'»

Des remarques comme celles-ci, Coralie*, membre du collectif Afro-Swiss, association romande qui milite contre le racisme, en a beaucoup entendu. Souvent dans d'autres domaines que celui du droit.

Mais lorsque la personne qui émet de tels propos est avocat, juge ou procureur, on peut s'interroger sur l'état d'esprit au sein de la justice suisse. Une question d'autant plus légitime que, s'il existe bien une norme pénale contre la discrimination raciale dans le domaine public – difficilement applicable, nous le verrons dans un prochain épisode –, rien dans le droit civil ne sanctionne la discrimination raciale au quotidien, à l'embauche notamment. Contrairement à ce qui existe par exemple en matière de discrimination homme-femme.

Pas de loi anti-discrimination

«Nous n'avons pas de loi anti-discrimination et le racisme n'est pas abordé dans le droit de la formation, le droit social, le droit de la sécurité, ni aucun autre domaine du droit», rappelle Tarek Naguib, juriste et collaborateur scientifique au centre de droit social de la ZHAW School of Management and Law à Winterthour, dans la revue Tangram de la Commission fédérale contre le racisme. Il souligne: «L'interdiction générale de la discrimination telle qu'inscrite dans la Constitution fédérale n'a donc guère trouvé de prolongements dans le droit suisse. Conséquence concrète et matérielle: l'administration, mais aussi et surtout la justice ne sont pas vraiment sensibilisées à cette problématique.»

L'absence d'une loi anti-discrimination a bel et bien un impact sur les pratiques, réagit Abdul Carrupt, avocat chez Bär & Karrer, au Barreau de Genève. «Il y a un manque important de connaissance de ces problématiques, ainsi que d'habitude à traiter ces cas, dans la mesure où l'on ne peut pas les raccrocher à des dispositions existantes dans le droit civil.»

Faut-il donc craindre certains biais lorsque la justice est administrée?

Accent africain imité au Ministère public

Partons de la remarque adressée à Coralie par un avocat. S'agit-il d'un cas isolé? Le numéro de l'hiver 2022 de Sous toutes réserves, la revue du Jeune Barreau de l'Ordre des avocats de Genève, donne courageusement à lire des témoignages édifiants issus du milieu: «Il était courant dans certains greffes de se moquer des accents de certains plaignants ou prévenus ou du fait qu'ils n'arrivaient pas à prononcer certaines lettres de la langue française. On m'a également expliqué qu'il y avait les 'bons' Noirs et les autres, c'est-à-dire les dealers.» La même personne raconte: «Lors des pauses de midi au Ministère public, il était courant pour certains employés de s'amuser à imiter 'l'accent africain'.»

«Ça a apporté du bon, la colonisation»

Autre témoignage dans Sous toutes réserves: «J'étais appelée comme témoin au tribunal. Durant l'audience, le juge émettait des commentaires salaces à propos de l'interprète et la regardait avec un regard libidineux. À l'issue de l'audience, devant les parties et moi-même, il a déclaré: 'Ça a quand même aussi apporté du bon, la colonisation.'»

La justice ne semble ainsi ni exemplaire, ni exempte de biais racistes. «La justice s'inscrit dans le contexte social dans lequel elle est exercée», commente pour *Heidi.news* Abdul Carrupt, qui a participé à ce numéro de la revue des jeunes avocats. «Quand on entend que des magistrats ou d'autres membres des autorités se permettent ce type de comportement dans le cadre de l'exercice de leur fonction publique, il est inévitable qu'au moment où ils font face à ces mêmes personnes ou populations, ils sont moins à l'écoute de ce qu'elles leur disent et de la façon dont elles ressentent les situations vécues.»

Ces propos sont aussi rendus possibles par la faible représentation de personnes racisées dans le milieu juridique en Suisse. Parmi les trente-huit juges fédéraux, élus par l'Assemblée fédérale, il n'y en a aucune. Combien de binationaux (il faut être Suisse pour être juge)? Le Tribunal fédéral nous a répondu que ces données n'existent pas. «Malgré leur surreprésentation en tant qu'objets d'application de la loi, il existe un grand manque de représentation des

personnes afrodescendantes dans le personnel de la police, du système judiciaire et des prisons», notait ainsi le rapport d'un groupe de travail de l'ONU paru en octobre 2022.

Stagiaire blanc ou noir

Pourtant, la justice suisse se veut représentative de sa population. «Ce souhait se traduit par exemple dans le fait que les procureurs sont affiliés à différents partis politiques. Mais la justice n'est pas représentative à de nombreux niveaux, aussi bien pour ce qui est de la racialisation que de l'origine sociale», observe l'avocate Roxane Sheybani, que nous rencontrons dans son bureau en vieille ville de Genève. «Pour accéder à des métiers dans des domaines comme le droit, c'est une réalité qu'il est plus simple de venir de certains milieux que d'autres. Mais je ne pense pas que cela soit intentionnel.»

Intentionnels ou non, sur le long chemin qui mène au métier d'avocat, les obstacles sont plus importants pour les personnes noires, estime l'avocat pénaliste Simon Ntah. «Devoir trouver un stage d'avocat, c'est se trouver sur un marché où il y a beaucoup plus de demande que d'offre. Il faut être parmi les meilleurs étudiants. À défaut, avoir un réseau et des parents déjà avocats aide énormément pour décrocher des premières expériences dans notre métier.»

Simon Ntah poursuit: «Et, selon les études, il peut être plus facile de présenter aux clients un stagiaire blanc qu'un stagiaire noir. Cela va continuer jusqu'à ce que les minorités soient plus adéquatement représentées au sein des collèges d'associés.» Il donne l'exemple des États-Unis, où c'est au contraire, pour certains clients, souvent de grandes entreprises, une exigence que d'avoir affaire à une équipe composée de personnes issues d'horizons divers, à défaut de quoi le mandat n'est pas octroyé.

La Suisse évolue tout de même, reconnaît l'avocate Brigitte Lembwadio, que nous sommes allée rencontrer dans son bureau à La Chaux-de-Fonds. «Il y a vingt ans, j'étais la seule Noire partout où j'allais dans ce milieu, maintenant c'est moins le cas. Mais ça reste rare chez les juges. Et j'espère que compter davantage de juges noirs permettrait d'éviter certains comportements inadéquats.» Elle se souvient d'une affaire il y a quelques années. «La juge appelle ma cause et je demande dix minutes pour ma plaidoirie. Elle s'adresse à moi:

'Mais, Madame, vous êtes toute seule, votre avocate n'est pas là?'»

D'autres témoignages le confirment: au tribunal, lorsqu'une personne noire est présente, il est régulièrement déduit qu'il s'agit de l'accusé.

Présumé coupable

Les blagues et remarques sont une chose. Mais les biais récurrents à l'encontre des personnes racisées et des étrangers ont aussi des conséquences concrètes dans l'application de la justice. «J'ai par exemple entendu un procureur dire, dans le cadre d'un cambriolage pour lequel il n'existait aucune preuve, que la nationalité géorgienne d'une personne constituait un soupçon suffisant à son encontre parce que la façon dont la porte avait été forcée était une technique typiquement géorgienne, rapporte Simon Ntah. De la même façon, on crée aisément des liens entre des personnes qui viennent d'Afrique subsaharienne et le trafic de stupéfiants.»

Il marque une pause. «Votre origine ou votre couleur de peau engendre parfois une présomption de culpabilité, ce qui m'est insupportable. Ces biais ont des impacts dans l'application de la justice.»

Le professeur de droit pénal bâlois Peter Albrecht affirmait dans la presse il y a dix ans que, par rapport aux Suisses et aux personnes venues des pays voisins de l'Union européenne, les étrangers originaires d'ex-Yougoslavie ou d'Afrique «sont généralement plus sévèrement punis pour les mêmes délits». Ou encore que «l'ethnie des accusés joue souvent un rôle dans les délibérations sur le jugement». Peter Albrecht a présidé le tribunal bâlois des affaires pénales de 1978 à 2002, et travaillé auparavant comme greffier.

Brigitte Lembwadio abonde. «Le juge a une grande liberté d'appréciation. Pour une même infraction, une personne de couleur, si en plus elle n'a pas de famille sur place, a beaucoup plus de risque de se retrouver en prison. Ce qui donne l'impression que nos prisons sont remplies de Noirs et d'étrangers, sans se rendre compte que l'analyse qui a été faite pour en arriver à une décision de détention peut comporter de nombreux biais.»

D'autres exemples interrogent. «Si le prévenu n'a pas de passeport suisse, le risque de fuite est presque systématiquement admis, même quand il vit en Suisse depuis longtemps», note Roxane Sheybani.

Une parole qui se libère

À Genève, la parole semble pourtant être en train de se libérer. En témoigne le numéro spécial de Sous toutes réserves, publié sous l'impulsion de membres de l'Ordre des avocats. «Afin de sensibiliser la profession et le milieu judiciaire dans le but d'engendrer des progrès, nous avons la volonté d'être proactif sur le sujet, précise l'Ordre à *Heidi.news*. Ce travail a notamment été l'occasion d'évoquer sans détour ces questions fondamentales dans une publication diffusée à tous les membres de l'Ordre des avocats. Parmi nos autres initiatives, notre Commission des droits humains a également soumis une contribution au groupe de travail de l'ONU sur la situation des personnes d'ascendance africaine dans le cadre de sa visite en Suisse.»

Contacté sur le contenu du Sous toutes réserves, le pouvoir judiciaire genevois relève: «Une violation avérée de l'interdiction de non-discrimination par un membre du personnel serait une violation grave des devoirs de service, qui peut être dénoncée pour permettre la cessation de l'atteinte à la personnalité, la protection de la victime et l'ouverture d'une procédure disciplinaire contre l'auteur·e». Il précise par ailleurs que «les procureur·es et les juges prêtent le serment de remplir leur mission envers tous également et qu'ils sont soumis à la surveillance disciplinaire du conseil supérieur de la magistrature, lequel peut être saisi». Le règlement du personnel du pouvoir judiciaire prévoit en outre l'obligation des collaboratrices et collaborateurs de traiter les justiciables et le public avec impartialité.

Des droits constitutionnels

Concernant les biais en matière de justice et l'absence d'une loi anti-discriminiation, le Ministère public de la Confédération répond que ces questions ne relèvent pas de ses compétences. Le Tribunal fédéral, lui, rappelle que «l'interdiction de la discrimination respectivement [au] principe d'égalité de traitement sont des droits constitutionnels. Ils sont un sujet central de la science et de la pratique juridiques. Ces droits fondamentaux sont régulièrement invoqués dans les recours déposés auprès du Tribunal fédéral, qui examine, dans ces cas, s'il y a eu violation de l'interdiction de discrimination ou du principe d'égalité de traitement.»

Il y a les biais liés à la nationalité ou à la couleur de peau lors de l'application de la justice. Mais il y a aussi certains biais quand il s'agit d'aborder la question du racisme lui-même, notamment parce qu'il n'existe pas de loi anti-discrimination.

«Pour ne prendre qu'un seul exemple, les procédures mettant en lumière le racisme dans les contrôles de police ou les violences policières restent assez rares, détaille le juriste Tarek Naguib dans Tangram. Celles engagées dans le cadre des affaires Mohamed Wa Baile, Wilson A. ou Mike Ben Peter ont été les premières dans l'histoire récente du droit de la police à dénoncer de façon aussi virulente la violation de l'interdiction générale de la discrimination. Ce qui est symptomatique, c'est que les juges ne se réfèrent même pas à la jurisprudence: la justice n'examine pas correctement s'il s'agit ou non d'un cas de discrimination.»

Les autorités judiciaires et les ministères publics ne garantissent pas un procès équitable en cas de violence raciste, estime encore Tarek Naguib, cité dans le rapport du Swiss Forum for Migration and Population Studies. Ce «racisme institutionnel» de la justice a pour conséquence que, pour saisir la justice, «les personnes racisées doivent surmonter plusieurs obstacles et prendre le risque de subir de nouvelles discriminations».

Pourquoi n'ont-ils pas fait appel à la justice? entend-on régulièrement lorsque certains témoignent de leurs agressions sur les réseaux sociaux ou dans les médias plutôt que de tenter de faire valoir leurs droits. La réponse ici semble claire.

« Le juge a une grande liberté d'appréciation. Pour une même infraction, une personne de couleur, si en plus elle n'a pas de famille sur place, a beaucoup plus de risque de se retrouver en prison [qu'une personne blanche].»

Brigitte Lembwadio

Épisode N°04

04 Et si la norme pénale antiraciste n'était là que pour faire joli, pas pour condamner?

En Suisse, la norme antiraciste, c'est-à-dire l'article 261bis du Code pénal, ne sert pas à grand-chose. Depuis son entrée en vigueur en 1995, elle est tellement restrictive qu'elle aboutit à moins de 25 condamnations par an en moyenne, alors que les cas signalés sont bien plus nombreux. De quoi susciter un sentiment d'impunité chez les auteurs et de découragement chez les victimes… qui ne portent plus plainte.

«Jour après jour, on voit là-bas principalement des nègres en train de dealer.» C'est ainsi que s'est exprimé, en juin 2017, un parlementaire bernois de l'UDC lors d'un débat du législatif de la ville de Berne.

Grave et donc gravement puni? Pas du tout. Le Ministère public du canton a rendu une ordonnance de non-entrée en matière, considérant que, «dans une démocratie, il doit être possible de critiquer le comportement de certains groupes de population» et que, «pour qu'il y ait atteinte à la dignité ou discrimination au sens de la norme antiracisme, il ne suffit pas d'exprimer un jugement peu flatteur». Cet épisode est raconté dans Sous toutes réserves, la revue du Jeune Barreau de l'Ordre des avocats de Genève, numéro de l'hiver 2022.

La norme pénale antiraciste: certains partis, surtout l'UDC, veulent lui faire la peau. Il suffit de compiler toutes les motions déposées la concernant pour s'en rendre compte. Abrogation de la loi sur le racisme, en 1999, par un membre du groupe parlementaire du Parti suisse de la liberté. Abrogation de l'article antiraciste par Oskar Freysinger en 2005. Selon l'UDC valaisan à l'époque, «l'arrivée de l'article 261bis CP a restreint notamment la liberté de chacun d'exprimer ses opinions». Rebelote en 2014 avec une motion déposée par un de ses collègues de parti.

«Conçue pour ne pas être appliquée»

Mais quel est le bilan réel de cette loi, presque trente ans après son entrée en vigueur? L'avocat pénaliste genevois Simon Ntah se montre très direct: «Cette norme ne sert à rien. On dirait qu'elle a été conçue pour ne pas être appliquée. Elle est là pour dire que nous en avons une, plutôt que pour avoir réellement un impact.»

Comment est-elle née? Revenons en 1965, date à laquelle les Nations unies ont adopté la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. En Suisse, au cours des années 1980, «plusieurs épisodes racistes et néonazis ont eu lieu», rapportent les auteurs de Sous toutes réserves: «attaques contre des centres de requérant·e·s d'asile; manifestations néonazies contre la présence des personnes tamiles à Zoug; croix en feu et saluts hitlériens au Grütli; humiliation infligée à une femme racisée par un chef de groupe néonazi lors d'une émission à la RSF…».

Dans ce contexte, la Suisse veut adhérer à la Convention, mais cela exige de sanctionner pénalement les actes racistes. Une loi est proposée, elle sera combattue par un référendum. Après un débat houleux, la Suisse adopte l'article 261bis du Code pénal en 1994, à 54,6%. Cette norme interdit toute discrimination raciale ayant lieu dans le domaine public. Elle rend illégal tout comportement qui rabaisse de façon implicite ou explicite une personne à cause de sa couleur de peau, de sa religion ou de son appartenance ethnique ou culturelle. En 2020 est ajoutée l'orientation sexuelle.

«C'est pas pour payer ta bougnoule d'avocate»

Comment définir un acte public, donc susceptible de tomber sous le coup de cette loi contre le racisme? Tout l'enjeu est là. Et, de fait, la norme s'applique difficilement en pratique. L'avocate Brigitte Lembwadio, basée à La Chaux-de-Fonds, ne le sait que trop bien: elle a connu ce problème au moment d'accompagner des clients victimes de racisme, mais aussi… lorsqu'elle l'a vécu elle-même, il y a plusieurs années.

«Une de mes clientes a obtenu gain de cause dans une affaire de divorce. Son mari, en lui versant la pension alimentaire à la banque, a écrit comme motif de virement: 'C'est pour l'entretien de ma fille, pas pour payer ta bougnoule d'avocate.'»

Brigitte Lembwadio, 47 ans, d'origine congolaise et arrivée en Suisse à l'âge de 6 ans, a été admise au barreau il y a 23 ans après de brillantes études. Elle saisit alors le Ministère public de son canton d'une plainte pénale contre l'ex-mari, pour violation de l'article 261bis du Code pénal. Le dossier est renvoyé à un autre canton, qui conclut à une simple injure: le message n'était pas public ni diffusé, il n'y a donc pas lieu d'appliquer la norme pénale antiraciste.

« Impossible de réformer le cerveau des citoyens »

Faut-il dès lors modifier la notion de publicité? La juriste Vera Leimgruber, qui a signé une analyse de la jurisprudence relative à cette norme pénale, ne l'estime pas souhaitable. «Dès qu'il n'y a pas de relation personnelle entre les personnes qui entendent une déclaration, c'est considéré comme public. Les groupes fermés WhatsApp ou Facebook le sont également.» Elle ajoute: «Le caractère public limite néanmoins le nombre d'incidents couverts par la norme pénale. Si quelqu'un est rabaissé sans que personne puisse le savoir, elle ne s'applique pas. Mais cela ne signifie pas que ce n'est pas punissable: si une personne est insultée en privé, elle dispose d'autres voies juridiques, par exemple l'injure ou l'atteinte à la personnalité.»

Martine Brunschwig Graf, présidente de la Commission fédérale contre le racisme, n'est pas non plus en faveur de l'extension de cette norme pénale à un cadre autre que public. «Jusqu'où s'appliquerait-elle? Dans la cafétéria de l'entreprise? Dans la famille même? Il faut être conscient du fait qu'on ne peut pas réformer le cerveau des citoyens. Par contre, il est vrai que la norme ne protège pas de la xénophobie, et l'étendre à ce niveau-là me paraît être un vrai débat.» Et l'ancienne conseillère d'État genevoise de préciser: «Il y a beaucoup de remarques qui sont racistes et inacceptables, sans pour autant être pénales. On peut toujours déposer plainte de façon individuelle, pour insulte.»

Injure ou racisme, une vraie différence

On interroge Brigitte Lembwadio: une condamnation pour injure ou racisme, au fond, qu'est-ce que ça change? Se réponse:

«En France, il y a au moins la notion d'injure raciste. Le racisme porte atteinte à la personne. Si vous me dites 'sale Noire', vous touchez à mon identité, je suis effectivement Noire et je ne peux rien y faire. Si vous me dites 'tu es bête', je sais que ne suis pas bête, ça ne me touche pas de la même manière, c'est une injure. Sans compter que ces cas punis d'«injure» masquent un très grand nombre de cas de racisme.»

«Sénégalaise de merde». C'est ainsi que, sur les quais de la gare de Nyon en septembre 2022, un homme de 36 ans a qualifié une contrôleuse CFF noire, tout en l'empêchant de monter dans le train reliant Sion à Genève et en proférant d'autres insultes sexistes. Pourtant, selon le Ministère public genevois, auprès duquel la contrôleuse a déposé plainte et qui a rendu une ordonnance pénale, ces faits sont constitutifs d'injure, de violence contre fonctionnaire… mais pas de discrimination raciale.

« Je déconseille très souvent à mes clients de porter plainte »

En revanche, toujours selon des ordonnances pénales rendues par le Ministère public genevois pour des infractions récentes, des insultes comme «espèce de macaque, retourne dans ton pays» ou «Noire de merde» relèvent de la discrimination raciale. Une différence certainement due à la différence entre xénophobie («Sénégalaise») et racisme, analysent certains experts. Le Ministère public, lui, ne donne pas d'explication détaillée.

Une phrase comme «rentre chez toi» ou «sale cochon d'étranger» adressée par exemple à une personne noire ne sera pas considérée comme raciste, mais simplement comme une injure, commente aussi Anne-Laure Zeller, coordinatrice du Centre Ecoute contre le racisme à Genève. Des victimes de racisme qui hésitent à faire appel à la justice, elle en voit passer régulièrement dans ses locaux. «Certains ont toutes les raisons de porter plainte, mais c'est souvent parole contre parole. On prévient parce que, la plupart du temps, pour eux, c'est triple peine: ils ont subi une discrimination, ils déposent plainte, l'auteur ne reconnaît pas l'infraction, ils passent devant le procureur, attendent des mois et l'affaire est classée. Ce qu'ils ont vécu n'est pas reconnu. Si la victime veut faire recours, elle peut le faire dans les dix jours, mais si cela n'aboutit pas, les frais sont à sa charge. Souvent, les gens renoncent au dernier moment.»

On a beaucoup entendu que cette norme muselait les citoyens et portait atteinte à la liberté d'expression: il n'en est rien. «Très peu de cas arrivent même devant les tribunaux, parce que tout le monde est conscient de l'inefficacité de cette disposition, observe Brigitte Lembwadio. Je déconseille très souvent à mes clients de porter plainte, ce qui est quand même grave pour une avocate! Mais je dois m'assurer de l'intérêt du client, pour qui ce processus s'avère souvent blessant et contre-productif.»

Un nombre de cas très réduit

Que disent les chiffres? Penchons-nous sur l'analyse de la jurisprudence de 1995 à 2019 de cette norme pénale, effectuée sur demande de la Commission fédérale contre le racisme:

- 935 affaires – soit seulement 1 à 71 par an – ont été recensées de 1996 à 2019. Parmi elles, 63% se sont terminées par une condamnation, 37% par un acquittement, le classement de la procédure ou une ordonnance de non-entrée en matière. C'est une proportion infime du total des condamnations pénales entre 1996 et 2019, entre 20000 et 40000 par an.
- Si l'on compare ces chiffres avec ceux des atteintes à l'honneur, il y a entre 148 et 459 condamnations par an pour diffamation de 2008 à 2019, entre 32 et 135 pour calomnie et entre 1405 et 3565 pour injure, précise à *Heidi.news* l'auteure de l'analyse, Vera Leimgruber.

Les Juifs constituent le groupe de personnes le plus fréquemment visé (265 cas); ils sont suivis des «étrangers» (217) et des Noirs (188). De nombreuses affaires ne précisent cependant pas qui sont les personnes ou les groupes visés. «Le nombre d'affaires par groupe est similaire aux nombres des cas recensés par le Réseau des centres du conseil, mais les chiffres pourraient aussi être influencés par le fait que certains groupes connaissent mieux l'existence de la norme pénale», commente Vera Leimgruber.

La liberté d'expression n'est pas en danger avec cette norme, souligne aussi l'analyse. «Dans une démocratie, la liberté d'expression est bien sûr

indispensable. Mais elle n'est pas absolue, poursuit Vera Leimgruber. Lorsque deux droits fondamentaux s'opposent, il faut normalement procéder à une pesée des intérêts. Or, le bien juridique protégé par la norme pénale antiraciste est la dignité humaine. Celle-ci est au cœur de tous les droits fondamentaux. La liberté d'expression ne peut pas servir de protection pour porter atteinte à la dignité humaine.»

Une croix gammée, opinion personnelle

Certains cas rapportés dans l'analyse laissent pantois. Ainsi, un groupe de jeunes est accusé dans le canton de Zurich d'avoir déployé des drapeaux nazis, diffusé des marches militaires et construit une croix gammée avec des branches lors d'une fête privée organisée sur une place de pique-nique publique. Une des personnes présentes aurait également fait un salut nazi. Ces faits n'ont pas été punis. Citons le rapport:

«L'autorité a estimé que le fait d'arborer des croix gammées, symbole nazi s'il en est, aurait été punissable si l'auteur avait eu l'intention de promouvoir l'idéologie national-socialiste. Or la croix gammée fabriquée avec des branches était posée sur le sol de manière peu visible, ce qui a conduit l'autorité de poursuite pénale à estimer qu'il s'agissait simplement d'une manière d'afficher ses convictions personnelles.»

Concernant les symboles nazis et racistes, dans son rapport du 15 décembre 2022, l'Office fédéral de la justice rappelait qu'«une interdiction des symboles nazis et racistes est possible, mais compliquée». Selon lui, elle «se heurterait à d'importants obstacles juridiques et rédactionnels». À Genève, des élus souhaitent que le Parlement adopte un texte pour «interdire l'exhibition ou le port de symboles, d'emblèmes ou de tout autre objet nazis dans le domaine public», qui devrait ensuite être validé par le Parlement fédéral et un vote populaire.

Nous discutons de ces cas problématiques avec Martine Brunschwig Graf. Elle ne se montre pas favorable à un changement de la norme à l'heure actuelle. «Il s'agit d'abord de faciliter l'accès à la justice, défend-elle. Pour un amendement de la norme, il faudrait passer par un vote populaire, expliquer pourquoi il faudrait limiter la liberté d'expression, rouvrir le débat. Je ne pense pas qu'il faille en passer par là.»

Certains cas non punis pour racisme ne vous semblent pas poser problème? demande-t-on. «La bataille ne doit pas se faire sur les cas, ce n'est pas le critère qui va me faire dire qu'il faut changer la norme et dans quelles circonstances.»

La présidente de la Commission fédérale contre le racisme poursuit: «En revanche, même si l'article 8 de la Constitution interdit la discrimination, il manque des dispositions, dans le droit civil, pour sanctionner la discrimination au quotidien, en matière d'emploi, de logement notamment. La Commission fédérale contre le racisme mène actuellement une démarche pour changer cela.»

Selon le Migrant Integration Policy Index (Mipex) pour l'année 2019, la Suisse est en effet «le seul pays européen à avoir une approche légèrement défavorable de la lutte contre la discrimination, sans loi nationale complète ni organisme de promotion de l'égalité ayant un statut juridique».

Des cas invisibilisés

Pour Brigitte Lembwadio, il existe une forte hypocrisie en Suisse à ce sujet: «En termes de prévention, on fait beaucoup de choses, indispensables, contre le racisme. Mais tous les commissions, bureaux, centres d'écoute sont finalement démunis face aux cas concrets! On peut faire toutes les semaines ce qu'on veut contre le racisme, si au niveau politique on considère que tout va bien, on ne peut pas avancer. Les victimes se rendent bien compte que cette loi ne permet pas de punir correctement leurs agresseurs. Alors elles ne vont plus les dénoncer. Ce qui permet aux autorités de dire: 'Vous voyez, tout va bien, il n'y a pas de problème!'»

Derrière son bureau, l'avocate s'est mise à parler comme dans une salle d'audience: «Si on considère que le racisme est quelque chose d'inacceptable, on le punit de manière correcte, peu importe comment et où il est formulé. Mais faire une loi qui a tellement d'artifices qu'elle ne sert plus à rien, je n'en vois pas l'utilité.»

Épisode N°05

La femme qui dérange la Suisse en la mettant face à son racisme

La Suisse présente des «formes omniprésentes de racisme systémique», affirme un groupe d'experts mandaté par les Nations unies, exemples à l'appui. Nous avons rencontré sa présidente, Catherine Namakula, qui salue des efforts à Genève et Neuchâtel, mais estime aussi que les victimes sont plutôt encouragées à se taire et qu'au fond notre pays «tolère» son racisme.

05

Les mots de Catherine Namakula auraient de quoi faire trembler la Suisse. «Le racisme structurel dans ce pays est incompatible avec l'importance de la Suisse en matière de droits humains dans le monde», dit-elle. Nous retrouvons la présidente du Groupe d'experts des Nations unies sur les personnes afrodescendantes sous la chaise rouge géante au pied cassé, la fameuse «Broken Chair» de la place des Nations de Genève. Il fait très froid en cet hiver 2022-2023, elle est vêtue d'un grand manteau – rouge, lui aussi – et traîne une petite valise à roulettes.

Elle est chaleureuse et enthousiaste à l'idée de parler de ce qui l'anime, mais un peu pressée. Ce matin, elle participe au Palais des Nations à l'instance permanente de l'ONU pour les personnes afrodescendantes. Ensuite, elle partira pour l'Australie, prochain pays à inspecter sur sa liste, pour y observer la condition des personnes afrodescendantes.

Une famille de six enfants

Catherine Namakula a vu le jour en 1981 à Kampala, capitale de l'Ouganda, en pleine guerre civile. Elle est l'aînée d'une fratrie de six. «Mon père croyait à l'éducation des filles autant qu'à celle des garçons et il en a fait une priorité. Il a fait en sorte que je puisse aller étudier le droit au Royaume-Uni, après un bachelor en Ouganda.» Elle a aussi vécu en Allemagne, où elle était chercheuse en droit, et a obtenu un doctorat de philosophie en Afrique du Sud, pays où elle enseigne et vit aujourd'hui, entre deux voyages d'inspection. Elle a publié des ouvrages sur le droit public et apporté des contributions scientifiques sur l'inclusion dans les processus de justice pénale.

Mais, surtout, Catherine Namakula a récemment pris la tête du Groupe d'experts sur les personnes afrodescendantes. Mandaté par l'ONU, le comité compte cinq membres et a été créé en 2002 par une résolution de la Commission des droits de l'homme.

Son dernier rapport, paru en octobre 2022, est très dur envers la Suisse. Il souligne notamment que «le racisme anti-noir est toujours minimisé ou attribué à la susceptibilité des victimes», que «les cas de discrimination raciale cités dans le présent rapport ne sont pas des incidents isolés. L'omniprésence et l'impunité de ces comportements répréhensibles indiquent l'existence d''un grave problème systémique». Ou encore que «les tribunaux ne peuvent offrir un recours significatif pour beaucoup de victimes».

Ce texte revient sur le profilage racial dans la police et des cas de racisme à l'école et au travail, entre autres. Doudou Diène, rapporteur spécial de l'ONU sur le racisme, avait déjà fait le même constat en 2007.

« Un grave problème de racisme systémique »

Ces conclusions n'ont pas plu à l'ambassadeur de Suisse à l'ONU. Début octobre, devant le Conseil des droits de l'homme, Jürg Lauber a estimé que «le racisme et la discrimination raciale sont des problèmes auxquels il faut s'attaquer d'urgence» et que «la dimension structurelle du racisme doit être davantage explorée», mentionnant une étude à venir du Service de lutte contre le racisme (parue depuis). Mais il a aussi contesté le rapport: «De nombreuses conclusions générales semblent se baser sur un ou quelques cas individuels seulement», a-t-il déploré. Ceux-ci ne «sont pas représentatifs de la situation», a ajouté le représentant de la Suisse, reprochant aux experts des «suppositions» et des «malentendus».

Pédagogue, Catherine Namakula explique l'objectif de ce rapport: «J'aimerais qu'il soit compris que notre contribution a pour but d'aider la population et les personnes afrodescendantes, mais aussi l'État lui-même.»

Nous poursuivons notre échange dans la salle encore vide d'un bâtiment proche de l'entrée des Nations unies, où elle a rapidement disposé quelques chaises.

Pire que du déni

Pense-t-elle que la Suisse est dans le déni par rapport à la question du racisme? La réponse se veut sévère: «Notre rapport met en lumière les tentatives

de la Suisse de dissimuler son lien historique avec la traite des Africains réduits en esclavage, le colonialisme et l'Apartheid. Une entreprise délibérée visant à dissimuler le racisme se distingue du simple déni!»

Pour elle, la Suisse est prête à «investir des moyens pour de la prévention, notamment pour la semaine contre le racisme et en soutenant les centres de conseil pour les victimes du racisme. Cela indique une intention d'aider ceux qui subissent, mais sans véritablement traiter les causes du racisme et sans punir les auteurs avec un système judiciaire efficace. Les victimes sont plutôt encouragées à se taire: le pays peut donc 'supporter' qu'il existe du racisme. Cela montre les limites de l'engagement de la Suisse en la matière», commente-t-elle.

Comment travaille le groupe d'experts? Est-il possible de comprendre en profondeur la problématique du racisme en Suisse après une seule visite de dix jours, du 17 au 26 janvier 2022? «Le travail commence en réalité six mois à l'avance, répond Catherine Namakula. Nous appelons toutes les personnes que nous allons ensuite rencontrer et nous écoutons aussi bien les membres des gouvernements cantonaux et les instances fédérales que les personnes afrodescendantes de la société civile.» Elle rappelle aussi que les données du rapport ne sont pas fondamentalement nouvelles: «Notre rôle est de tout rassembler dans un seul document dédié. Mais ces informations existent déjà en Suisse.» En effet, comme le montre un récent rapport commandé par le Service fédéral de lutte contre le racisme, pas moins de 304 études publiées apportent des éléments accréditant l'existence d'un racisme structurel en Suisse.

Genève et Neuchâtel salués

Catastrophique, alors, la Suisse? Non, Catherine Namakula estime qu'il faut reconnaître et s'inspirer de bonnes initiatives... à Genève et Neuchâtel. Elle relève les réflexions neuchâteloises sur des personnalités bienfaitrices de la ville, mais liées à l'esclavage, et qui ont donné leur nom à des rues ou des bâtiments, comme Louis Agassiz ou David de Pury. Reprenant à son compte une critique du rapport, pour lequel «les personnes afrodescendantes font l'objet de discussions et d'initiatives dont elles ne font pas partie», elle salue, entre autres, les consultations organisées par le canton de Genève et composées exclusivement de personnes afrodescendantes.

Mais arrêtons là nos questions: Catherine Namakula doit rejoindre le Palais des Nations. Avant de filer vers l'aéroport pour un vol vers l'Australie. Ceux que le rapport du groupe de travail a dérangés peuvent donc souffler... pour quelque temps.

Contacté, Jürg Lauber n'est pas disponible pour répondre à nos questions. Paola Ceresetti, porte-parole du Département fédéral des affaires étrangères pour la Mission permanente de la Suisse auprès de l'ONU, fait valoir que la Suisse «partage le constat du groupe de travail selon lequel le racisme et la discrimination raciale sont des défis qui doivent être relevés de toute urgence. [...] Le racisme structurel et la discrimination raciale structurelle sont déjà reconnus comme un problème et sont de plus en plus discutés par les autorités et les politiciens», précise-t-elle.

Des efforts pour la Suisse

Ces propos indiquent-ils que l'ambassadeur regrette ses déclarations sur les «quelques cas individuels», qui «ne sont pas représentatifs de la situation»? Juge-t-il désormais qu'il existe un racisme structurel en Suisse? «Il n'y a aucune contradiction avec ce qui a été dit en octobre», estime Paola Ceresetti.

«Même si le nombre de cas n'est pas élevé, la Suisse prend au sérieux les recommandations de l'ONU et s'efforce d'améliorer la situation, comme en témoignent les mesures prises. Il s'agit d'un travail de longue haleine, que la Suisse poursuivra.»

Vendredi 27 janvier 2023 a eu lieu l'examen de la Suisse devant le Conseil des droits de l'homme. La Suisse peut faire mieux pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale sur son sol, ont estimé de nombreux autres États membres de l'ONU. La délégation suisse a admis que des améliorations étaient possibles.

Épisode N°06

06 Racisme à Genève: faute de moyens, un centre d'écoute à moitié sourd

Le Centre Ecoute contre le racisme de Genève a enregistré 90 cas en 2021, contre 120 l'année précédente. Le racisme serait-il en recul au bout du lac? A y regarder de plus près, l'association a surtout vu ses maigres crédits fondre brutalement. Faute de moyens, elle peine à faire connaître ses services aux personnes concernées.

On aurait pu s'attendre à ce qu'à Genève, ville internationale qui compte tant d'imposantes et prestigieuses institutions, le Centre Ecoute contre le racisme ait pignon sur rue. On pouvait espérer que la capitale des droits humains, de l'action humanitaire et du multilatéralisme, qui compte 41% d'étrangers de 189 nationalités, fasse grand cas de son bureau cantonal chargé d'entendre les souffrances des victimes du racisme.

Celles-ci auront pourtant de la peine à le trouver. Au 27 du boulevard Helvétique, entre un restaurant et un vendeur de valises, au 6e étage d'un immeuble décati au-dessus des halles de Rive, le Centre Ecoute contre le racisme (CECR) est invisible de la rue.

On sonne à une porte grise qui rappelle que les consultations sont «sur rendez-vous uniquement». Une femme d'une quarantaine d'années ouvre, très affairée et accueillante. Anne-Laure Zeller est la coordinatrice du CECR. Un emploi à 50% seulement pour coordonner les activités du centre et assurer la permanence d'écoute avec un autre collaborateur à temps partiel, Adola Fofana, en télétravail ce jour-là.

Des locaux sous-loués et partagés

Quant au «centre», il consiste en une seule et unique pièce au plafond bas, éclairée par une seule fenêtre et partagée avec une autre association. «Nous avons dû sous-louer pour avoir un loyer correct», s'excuse Anne-Laure Zeller, sans dévoiler la somme. L'espace est divisé en trois par des vitrages coulissants et des rideaux. D'un côté, l'entrée et ses rangements, de l'autre, une partie conçue pour recueillir la parole des victimes de racisme. Un dernier espace compte trois places de travail face au mur. La coordinatrice a tout de même réussi le tour de force de rendre le tout chaleureux, avec des affiches, des fauteuils blancs, des tasses de thé et de café à portée de main.

«La première année, les collaborateurs du centre avaient déjà été engagés, mais n'avait pas de locaux pour accueillir qui que ce soit. Nous n'avons pas eu de facilité particulière pour trouver ceux-ci en 2013, malgré nos liens avec l'État», dit-elle.

Nicolas Roguet, le délégué à l'intégration pour l'État de Genève, ne voit pour sa part que des avantages à cette adresse du boulevard Helvétique. «Un tel endroit doit être discret pour les personnes qui viennent se confier. Le lieu est modeste mais fonctionnel, d'autant qu'il ne servirait à rien d'avoir un grand espace qui ne soit pas occupé à temps plein. Et le prix était extrêmement intéressant.»

Des cas graves

En 2021, le centre a écouté, accueilli et conseillé 90 personnes, dont certaines ont vécu des agressions ou des inégalités de traitement graves. Comme cet étudiant noir, que sa logeuse ne laissait manger que dans un coin de cuisine, à côté de la caisse du chat. Elle a fini par le frapper, ce qui a conduit la police à intervenir.

Le CECR traite aussi de situations plus quotidiennes, comme des agressions verbales dans la rue ou des accusations sur le lieu de travail. Par exemple, une employée d'origine arabe, considérée d'emblée comme coupable par l'une de ses collègues après un vol dans les vestiaires d'une institution de santé.

Ce centre genevois, dont le travail est salué dans un rapport d'un groupe de travail de l'ONU paru en octobre dernier, a été créé dans le cadre de la mise en œuvre des programmes d'intégration cantonaux (PIC) à Genève. Dans chaque canton suisse, les Bureaux de l'intégration ont été suscités par la Confédération pour répondre à une recommandation du rapport de l'ONU de 2007 sur le racisme en Suisse: recueillir les faits et manifestations de la discrimination.

À Genève, le mandat «centre d'écoute» n'a pas été délégué à une association ayant déjà pignon sur rue, comme c'est le cas en Valais avec la Croix-Rouge ou à Fribourg avec Caritas. La prestation n'est pas non plus délivrée directement par l'administration cantonale, comme à Neuchâtel, dans le Jura ou dans le canton de Vaud. L'association Coordination genevoise Écoute contre le racisme a été fondée en 2011 par le Bureau de l'intégration des étrangers (BIE). Elle rassemble dans son comité les représentants d'associations impliquées dans la lutte contre diverses discriminations, ainsi que des personnalités individuelles depuis 2019.

«D'un côté, il faut assurer la promotion du centre. Il me semble clair qu'il n'y a pas que 90 cas de racisme par an à Genève. Mais, de l'autre, il faut pouvoir assumer le nombre d'appels, ce qui n'est pas évident avec deux temps partiels. »

Nicolas Messerli

Des tâches multiples

«Ce choix à Genève a été fait pour être proche du terrain associatif et que personne ne se sente freiné par l'idée de venir témoigner dans une institution étatique, explique Anne-Laure Zeller. L'intention était bonne. Mais ce qui est périlleux pour nous, c'est d'être aussi en charge des demandes de fonds, à effectuer chaque année: de là dépendent le fonctionnement du centre et les paiement de nos salaires, entre autres, ce qui ne serait pas le cas dans un cadre étatique.»

Les tâches d'Anne-Laure Zeller, malgré son mi-temps, sont donc multiples:

– la tenue de la permanence, par téléphone, par e-mail et dans les locaux aux heures prévues;
– le suivi et l'enregistrement de chaque cas (bases de données genevoise et suisse);
– l'administration du centre;
– les demandes de fonds auprès de la ville, du canton et de 19 communes;
– le suivi des finances;
– la communication (projets, lobbying, etc.);
– la rédaction de rapports: internes, annuels, bailleurs de fonds...

Quels inconvénients? L'ensemble des prestations administratives et charges annexes (gestion des finances et de la communication) nécessaires pour faire fonctionner le centre incombe à la coordinatrice, en raison des ressources limitées d'un comité bénévole.

Ainsi, une étude réalisée en 2021 par la Haute Ecole de travail social (HETS) à Genève, mandatée par le BIE et le Service de lutte contre le racisme, qui n'est pas publique mais que le BIE a fait suivre à *Heidi.news*, souligne que «l'équipe se retrouve dans une situation paradoxale de devoir consacrer du temps, au détriment de la prise en charge des bénéficiaires, pour obtenir des financements qui paraissent nécessaires pour assurer sa mission».

Un budget communication coupé

90 cas en 2021, contre 120 l'année précédente: le racisme est-il donc en net recul à Genève? Hélas non. L'explication est très simple: le nombre de cas dépend très largement des campagnes de communication dans les transports publics, qui n'ont pas eu lieu en 2021 en raison d'une coupe budgétaire. Depuis 2018, la contribution financière du programme d'intégration cantonal afin d'effectuer la communication n'a pas été reconduite par le canton. Par conséquent, Anne-Laure Zeller a dû faire appel à des bailleurs privés pour couvrir le financement des campagnes dans les transports publics, complétés par les fonds propres de l'association.

«Victime de racisme ou de discrimination? Aide, médiation, assistance légale, gratuit et confidentiel, www.c-ecr.ch et 022 736 20 00», disait le spot publicitaire, sur les écrans des bus et des trams genevois. Faute de moyens, ce spot n'a plus été diffusé depuis juin 2021. Le centre a dû se contenter de mettre à jour son site internet et de valoriser son rapport annuel.

«Si on ne sait pas qu'on existe, on reçoit forcément moins d'appels. Et moins de cas comptabilisés donnent l'impression fausse qu'on a peu de problèmes de racisme dans le canton», poursuit Anne-Laure Zeller.

Prenons les chiffres. En 2021, l'association a principalement reçu des subventions de l'État de Genève, de la ville de Genève, du programme d'intégration cantonal (PIC) et des communes. Total de la somme: 149411 francs, contre 196659 l'année précédente. Le manque à gagner, de 40000 francs, correspond au prix d'une campagne de communication. Le rapport de la HETS montre pourtant – sans surprise – que communiquer aide à faire connaître ces services.

Cette communication durant plusieurs années grâce aux subventions cantonales était une particularité genevoise, les autres centres cantonaux n'ayant pas bénéficié d'une communication à cette échelle. Mais en même temps, comme le souligne aussi ce rapport, le modèle choisi à Genève, créé de toutes pièces, nécessite d'importantes ressources pour faire connaître les prestations. Concernant la communication toujours, les auteurs du rapport estiment que «la stratégie aurait dû intégrer la question des ressources nécessaires. Aucune ligne budgétaire formelle n'est prévue pour cette activité, qui est certes 'annexe', mais qui soutient l'activité principale du C-ECR, en assurant la visibilité et la notoriété du centre.»

L'association Coordination genevoise-Ecoute contre le racisme espère qu'un montant pour la communication pour le centre lui soit à nouveau attribué, mais n'a pour le moment reçu aucune réponse dans ce sens.

Qu'en pense Nicolas Roguet, le délégué à l'intégration pour l'État de Genève? «Après quelques années de campagnes dans le tram se posait la question de continuer à investir 40 000 francs annuels, un montant non négligeable. Nous souhaiterions communiquer aussi plus largement que sur ce centre. Et la communication se fait aussi avec le réseau que nous avons avec le Bureau de l'intégration des étrangers.»

Impossible d'aider plus de 100 victimes

Pour Pascal Messerli, président de l'association Coordination genevoise-Ecoute contre le racisme, la coupe de 40000 francs dans le budget est une «erreur d'appréciation». «Si les gens ne savent pas que le centre existe, comment voulez-vous qu'ils y fassent appel? Nous sommes heureusement bien référencés sur Google et nous avons actuellement un petit budget pour des flyers, mais c'est un peu du bricolage.» Il ajoute: «D'un côté, il faut assurer la promotion du centre. Il me semble clair qu'il n'y a pas que 90 cas de racisme par an à Genève. Mais, de l'autre, même si nous avons un peu de marge, il faut pouvoir assumer le nombre d'appels, ce qui n'est pas évident avec deux temps partiels. C'est un dilemme.»

Pour Anne-Laure Zeller et son collègue, avec un 50% chacun, il est en effet très difficile de prendre en charge plus d'une centaine de victimes par an, quelle que soit la situation réelle sur le terrain.

«Il s'agit pour nous de bien faire notre travail, explique Anne-Laure Zeller. Ce n'est pas simplement le temps d'une écoute lors d'un appel, mais aussi les conseils qu'on donne, des prises de contact externes à effectuer, une aide à la rédaction d'une plainte quand la personne le souhaite, ou même son accompagnement auprès des autorités...»

«Deux salariés à 50%, c'est suffisant»

Nicolas Roguet rappelle que le choix d'une structure externe à l'État de Genève avait été fait dans l'idée de proposer un organisme neutre, avec un comité qui représente toutes les populations victimes de racisme. Quant aux demandes de fonds à effectuer, «il ne me semble pas qu'une fois par année ce soit franchement chronophage. Il est normal qu'une association fasse des demandes de financement, nous devons respecter les procédures pour l'argent public», souligne-t-il. Deux salariés à 50% lui paraissent par ailleurs «suffisants» pour traiter les demandes genevoises. «Si ce n'est pas le cas, il faut me le prouver, je suis ouvert à la discussion.»

Pascal Messerli n'est pas de cet avis. «Les demandes de fonds se sont complexifiées et prennent de plus en plus de temps. Cela réduit les moments qui devraient être dédiés à l'écoute.» Le président souligne cependant qu'être proche de l'État est un avantage pour une association. Pour lui, la priorité est aujourd'hui de se focaliser sur l'écoute et de rendre le centre plus accessible avec des heures d'ouverture sans prise de rendez-vous, ce qui n'est pas possible avec les moyens actuels. Il mentionne une nouveauté: «Nous organiserons désormais des événements. En mars prochain aura lieu une médiation culturelle au Théâtre de Poche en lien avec 'La Putain respectueuse', une pièce qui dénonçait le racisme il y a 75 ans. C'est aussi une façon de faire la promotion du centre.»

Vers une spécialisation de la prise en charge

Pour ce qui est de l'avenir, Nicolas Roguet envisage pour sa part une «spécialisation de la prise en charge, avec ce centre d'écoute, mais aussi des permanences qui vont avoir des solutions différentes selon qu'il s'agisse de racisme anti-noirs, anti-musulmans, d'antisémitisme ou autre».

Mais revenons au boulevard Helvétique. Le temps presse, Anne-Laure Zeller a tant à faire. Avant de prendre congé, elle partage son constat. Le racisme en Suisse, au-delà de Genève, devrait être vu sous un autre angle, pour que l'on prenne conscience de son importance, dit-elle. «Je vois tellement de personnes en état de détresse à cause du racisme. Il faudrait taper là où ça fait mal: calculer combien cela coûte à notre société. En mesurant l'impact de ces agressions et mauvais traitements sur les absences au travail et sur les coûts de la santé.»

Un calcul difficile, mais qui permettrait peut-être, un jour, au centre d'écoute d'avoir pignon sur rue.

Épisode N°07

Comment les centres d'écoute participent malgré eux à sous-estimer le racisme en Suisse

07

Voilà, chère lectrice, cher lecteur, un épisode un peu technique sur la façon dont sont organisés, en Suisse, les centres d'écoute racisme. Mais les problèmes, eux, sont bien concrets. Car si le racisme sévit à plein temps, les employés des centres chargés de recueillir les témoignages sont tous à temps partiel. Les moyens manquent partout pour se faire connaître. Le cercle vicieux? Sans visibilité, pas de cas, et sans cas, pas de subventions…

Katy, 45 ans, originaire d'Afrique centrale, voyageait en première classe dans un train de Suisse romande qu'elle prend souvent. On est en pleine pandémie. Le contrôleur passe, elle lui tend son billet en lui demandant de ne pas trop s'approcher, pour respecter la distance sociale préconisée. Fâché, il s'en va, puis revient et la gifle. La joue brûlante, Katy reste paralysée. Puis elle se tourne vers les autres passagers et demande qui est d'accord pour témoigner. Tout le monde baisse la tête.

C'est là un témoignage recueilli, le jour même, par l'un des sept centres romands d'écoute contre le racisme. En Suisse, il en existe vingt-trois.

Mais selon que l'on vit à Lausanne, à Sion, à Delémont, à Zurich ou à Berne, la porte que l'on va pousser pour se faire aider dans des cas pareils ne sera pas la même. Parfois, c'est à un Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme qu'il faudra s'adresser. Parfois, à une association comme Caritas ou la Croix-Rouge.

Tous ont pour mission d'écouter les victimes, mais aussi de les accompagner pour d'éventuelles démarches, voire pour porter plainte. Tous ces centres forment le «Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme», fondé en 2005 par la Commission fédérale contre le racisme et l'organisation humanrights.ch dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux (PIC).

Les centres d'écoute cantonaux ont vu le jour dans la décennie qui a suivi. Dans le canton de Vaud, il en existe deux: celui rattaché au Bureau cantonal pour ''intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) et celui rattaché au Bureau lausannois pour les immigrés (BLI).

Vaud, le poids de l'institution étatique

Nous rencontrons Migjen Kajtazi, responsable au BCI des consultations pour victimes de discriminations, dans les locaux de l'administration, au cœur de Lausanne. C'est là que sont reçues les victimes de racisme. Ce jour-là traînent des cartons: le bureau va déménager pour plus grand. Migjen Kajtazi est le seul salarié qui s'occupe, avec un 30%, du centre d'écoute. Mais il rappelle qu'il est «appuyé par toutes les infrastructures du BCI et supervisé par Amina Benkais-Benbrahim, cheffe du Bureau. En 2021, nous avons eu 74 cas, un chiffre qui est en augmentation chaque année, signe qu'on connaît mieux nos services et que les personnes osent davantage venir se confier.»

Etre rattaché à l'administration est un atout, estime Migjen Kajtazi. «Si une victime nous rapporte un problème dans une école ou une entreprise, par exemple, et que nous aidons la personne à rédiger un courriel à son employeur, elle peut nous mettre en copie de l'e-mail. Celui qui reçoit le courrier voit qu'il y a une institution étatique derrière, cela a du poids.» Une étude non publique réalisée par la Haute Ecole de travail social Genève que *Heidi.news* a pu lire le souligne: «L'ancrage du bureau au sein de l'État permet une pression indirecte sur les organismes publics et privés, car il y a une surveillance d'un organe étatique.»

Minimum de cas et besoins non identifiés

À Neuchâtel et dans le Jura, ce sont aussi des fonctionnaires qui sont chargés du centre d'écoute. Samantha Dunning, déléguée à l'intégration du canton du Jura, souligne l'intérêt d'être rattachée à l'administration pour agir dans la globalité de la lutte contre le racisme. Elle travaille à 60% avec un autre collègue, à 60% également. Ils couvrent à eux deux l'ensemble du domaine de l'intégration et de la lutte contre le racisme: la consultation et le recensement des cas de racisme, mais surtout la formation et la sensibilisation à ces questions auprès d'institutions, de l'administration et du large public. Il faut dire que les personnes qui contactent le centre d'écoute jurassien sont très rares: deux cas par an en moyenne.

Il n'existe donc pas de racisme dans le Jura? Réponse de Samantha Dunning: «Je ne pense malheureusement pas que ce soit l'explication. Nous sommes peu consultés sans doute en raison d'un manque de visibilité, sur lequel nous travaillons. En discutant avec certaines victimes de racisme qui ne sont pas

venues nous en parler, on se rend compte qu'elles n'ont pas cet automatisme de faire appel à l'antenne de consultation. C'est aussi que les gens savent, quand ils choisissent de porter plainte en Suisse, que souvent cela n'aboutit pas.»

Mais ne compter que peu de cas, c'est un peu «le serpent qui se mord la queue», poursuit Samantha Dunning. «Tant qu'on en a peu, il est difficile d'agir de manière ciblée selon les besoins perçus dans le canton.» Le budget total de la lutte contre le racisme représente environ 70000 francs.

N'existe-t-il pas aussi un risque que ceux qui auraient subi des discriminations de la part de l'État aient des réticences à se confier… à l'État? «Il faut effectivement veiller à la façon dont on se présente, en expliquant que nous sommes séparés d'autres services de l'État, comme celui de la police», répond Samantha Dunning. «Certains viennent se plaindre au BCI de comportements qui ont eu lieu au sein de l'administration, ce n'est donc pas totalement rédhibitoire», note Migjen Kajtazi.

Intégration, un nom qui prête à confusion

Le nom des centres d'écoute rattachés à l'État, qui rassemble «intégration des étrangers» et «prévention du racisme», questionne aussi. Le collectif romand Afro-Swiss, dont l'objectif est de militer contre le racisme anti-Noirs, souligne cette association entre «étrangers» et «racisme». «La xénophobie est aussi une réalité, mais avec cette appellation on oublie qu'il y a des Suisses qui sont aussi Noirs et Arabes. C'est le signe d'un racisme institutionel parce qu'on nie cette possibilité qu'un Suisse puisse ne pas être Blanc.» C'est aussi l'avis de Martine Brunschwig Graf, présidente de la Commission fédérale contre le racisme: «Partir de l'intégration, c'est un biais du système», dit-elle.

Chancel Soki, président de l'association A qui le tour, qui lutte contre le racisme, ajoute que le nom Bureau de l'intégration «transmet l'idée que le problème vient des personnes qui subissent le racisme, qui doivent simplement mieux s'intégrer».

La professeure Anne Lavanchy ne dit pas autre chose dans sa recherche «Racisme et racialisation – mettre en mots la discrimination raciale» (2019): «Réduire le racisme à une question de migration est l'un des plus puissants biais de blanchiment de la Suisse: affirmer que le racisme est affaire de migrants la blanchit en l'innocentant doublement – le racisme ne «nous» concerne qu'indirectement, car il touche ces autres que sont les migrants et, de plus, «nous» menons des actions à son encontre.»

À Fribourg et en Valais, modèle associatif

Penchons-nous donc sur le second modèle de centre d'écoute, lorsque le mandat est délégué à l'associatif, bien que soutenu par des fonds publics. Comme nous l'avons vu à l'épisode précédent, un modèle est définitivement à part: celui de Genève. L'Association Coordination genevoise-Ecoute contre le racisme rassemble dans son comité les représentants d'associations impliquées dans la lutte contre diverses discriminations, ainsi que des personnes physiques. Mais elle manque de moyens.

« Quand on voit qu'à l'occasion de manifestations comme Black Lives Matter, les associations organisatrices ont récolté sur les réseaux sociaux plus de 1500 témoignages en quelques jours, on peut se poser des questions. »

Chancel Soki

Les autres centres «associatifs» sont majoritairement financés par l'État, mais rattachés à des associations qui ont pignon sur rue en Suisse: la Croix-Rouge en Valais et Caritas à Fribourg.

Subventions et visibilité, l'œuf ou la poule

Ludovic Vérolet, juriste, est le coordinateur du bureau d'écoute valaisan, il travaille à 40%. «La Croix-Rouge Valais avait déjà des mandats auprès de l'État, tels que l'aide aux réfugiés, et défendait les valeurs adéquates», dit-il. Le bureau fait face à une trentaine de cas par an seulement. «C'est un peu l'œuf ou la poule. Si nous n'avons pas beaucoup de cas, nous n'allons pas avoir de subventions pour augmenter notre visibilité, mais si nous n'augmentons pas notre visibilité, nous n'aurons pas plus de cas. En même temps, nous n'avons pas vraiment les ressources pour en traiter davantage.»

Faire partie de la Croix-Rouge Valais permet de bénéficier de l'expérience d'une des plus grandes associations au niveau cantonal et de ses infrastructures, juge Ludovic Vérolet. «Mais cela nécessite aussi pour nous de nous démarquer de l'association en tant que telle afin de nous faire connaître auprès d'autres publics que celui de la Croix-Rouge», soulève-t-il. Au-delà du centre lui-même, il souligne le relais important des délégués à l'intégration régionaux et communaux sur les questions de racisme.

Des moyens suffisants? «Etant donné les besoins identifiés, nous avons augmenté le soutien en 2019 et le taux d'occupation de la personne responsable a évolué de 30 à 40%, réagit Sandra Tiano, cheffe du Service de la population et des migrations (SPM) du Valais. Depuis, le bureau n'a pas exprimé un besoin de ressources supplémentaires. Le SPM mandate la Croix-Rouge Valais pour la mise en œuvre du Bureau d'écoute contre le racisme à hauteur de 55000 francs par an.»

Du côté de Fribourg, la porte à pousser est celle d'Info-Racisme Fribourg, un service proposé par Caritas, un mandat qui lui a été attribué à la suite d'un appel d'offres. L'État participe à hauteur de 73000 francs par an. «Caritas Suisse bénéficie déjà d'une expérience auprès des personnes racisées», détaille Kétia Queen, responsable du Service Info-Racisme, la seule employée, à 50%. Jusqu'en 2022, le poste était à 40%.

E-mails ou téléphones plutôt que permanences

La différence entre les centres d'écoute est relativisée par Gina Vega, responsable du Réseau des centres de conseil pour les victimes du racisme. «Les mêmes normes de qualité s'appliquent à tous les services de conseil et la qualité de l'offre est garantie par la formation continue, la mise en réseau et l'échange de spécialistes au sein du réseau de centres de conseil.»

Reste que dans tous les modèles, les temps partiels généralisés posent problème, soulignait Anaïd Lindemann, docteure en sciences sociales, dans le rapport «À l'écoute des personnes victimes de racisme» publié en 2021. «Toutes les personnes en charge des consultations étant à temps partiel, la question des ressources humaines et du temps se pose. Le manque de celles-ci mène souvent les centres à tenter d'optimiser le processus de prise en charge ou de réorientation des personnes vers d'autres services plus appropriés, ou à privilégier une prise de rendez-vous par e-mail ou par téléphone plutôt que des permanences à jours fixes.»

Une sous-estimation du racisme

Anaïd Lindemann développe son propos pour *Heidi.news*. «Les centres sont souvent face à cette double contrainte: répondre aux demandes et se faire connaître, dit-elle, mais si tout le monde s'adressait vraiment à eux, ils ne pourraient pas répondre correctement au vu des ressources actuelles. Ce système participe malgré lui à une sous-estimation du racisme vécu au quotidien en Suisse. Il serait aussi bénéfique de s'assurer que tous les centres soient étroitement en lien avec des communautés ethniques et religieuses, pour créer davantage de confiance.»

Le travail de ces centres, notamment en matière de médiation, est très important, estime Martine Brunschwig Graf: «Je suis favorable à ce que la Confédération et les cantons y mettent davantage de moyens.» Elle rappelle que la question du racisme est un des modules, et plutôt le parent pauvre, des programmes d'intégration cantonaux. «Le financement ne peut être qu'insuffisant: il faut admettre que cette question est une priorité et va au-delà de la problématique de l'intégration.»

Mais la question n'est pas traitée qu'au niveau cantonal, rappelle Amina Benkais-Benbrahim, déléguée à l'intégration et cheffe du BCI dans le canton de Vaud, qui estime que dans les cantons tout dépend des moyens financiers et de la volonté politique... ainsi que du rôle des communes, parfois très engagées sur le terrain. «Il ne faut évidemment pas oublier le service de lutte contre le racisme, rattaché au Département de l'intérieur: il donne à cette thématique une visibilité et une légitimité.» Le service soutient en effet financièrement des projets de lutte contre le racisme et réalise des rapports sur cette thématique, entre autres mandats.

Modèle étatique ou modèle associatif, cela importe peu, tant qu'il est efficace, réagit Chancel Soki, président de l'association A qui le tour. Il s'interroge cependant sur la confiance que les victimes de racisme accordent à ces centres. «Quand on voit qu'à l'occasion de manifestations comme Black Lives Matter, les associations organisatrices ont récolté sur les réseaux sociaux plus de 1500 témoignages en quelques jours, on peut se poser des questions.»



Une arrestation à Genève en mars 2014. Image d'illustration. © Salvatore Di Nolfi / Keystone



L'officier lausannois Lionel Imhof, spécialiste du profilage, présente aux représentants des communautés étrangères la formation existante sur ces questions pour les policiers. © Eddy Mottaz pour Heidi.news



Frédéric Maillard, conseiller en gouvernance auprès de plusieurs polices suisses, ici en 2019. © Niels Ackermann / Lundi13



Anne-Laure Zeller dans le Centre écoute contre le racisme de Genève, constitué en fait d'une seule et unique pièce. © Eddy Mottaz pour Heidi.news



Procès fictif en 2022 à Genève. Image d'illustration. © Martial Trezzini / Keystone



Rachel M'Bon, autrice et réalisatrice du film *Je suis Noires*, devant les œuvres de son père. © Eddy Mottaz pour Heidi.news



Catherine Namakula, présidente du Groupe d'experts des Nations unies sur les personnes afrodescendantes, lors d'un passage à Genève en 2022. © Eddy Mottaz pour Heidi.news

Épisode N°08

«Jusque sur les pistes de ski, on me ramène à mon altérité»

Etre Noir en Suisse, c'est être systématiquement renvoyé à la figure de «l'étranger». C'est ce que montre le documentaire de Rachel M'Bon, qui mêle sa voix à celle d'autres Suissesses à la peau noire. Rencontre avec une autrice qui n'a plus peur de mettre des mots et des images sur un phénomène.

Ce jour d'automne où je la rencontre, Rachel M'Bon, autrice et réalisatrice, porte ses longs cheveux afro tressés. C'est peut-être anecdotique pour vous, mais pour elle ça veut dire beaucoup.

Car celle qui a aujourd'hui 48 ans portait presque toujours des perruques depuis son mariage à l'âge de 25 ans. Plus exactement des tissages: des faux cheveux cousus par-dessus les siens, plaqués sur sa tête.

«Quand je me suis mariée, j'ai ressenti le besoin d'une esthétique 'lisse' pour coller le plus possible au modèle occidental, qu'on ne puisse surtout pas imaginer que je venais d'arriver en Suisse. Et puis j'entendais souvent que les cheveux afro, ce n'était pas 'professionnel', raconte-t-elle. Quand on me disait que mes cheveux étaient magnifiques, je ne disais jamais que ce n'étaient pas les miens: j'avais honte.»

Un compte Instagram révélateur

La pandémie a marqué pour elle un tournant capillaire: «Pendant le semi-confinement en 2020, sans regard extérieur, j'ai laissé pour la première fois mes cheveux au naturel. Je n'ai plus jamais refait de tissage depuis.» Le début, pour Rachel M'Bon, d'une métamorphose qu'elle raconte dans Je suis Noires, film choral dans lequel des femmes noires, d'âges différents et de milieux très divers, témoignent de leur réalité dans une Suisse qui s'imagine souvent à l'abri du racisme.

Rachel M'Bon est née à Billens, dans le canton de Fribourg, d'une mère suisse allemande et d'un père congolais, qui se sont séparés quand elle avait 4 ans. Elle a grandi entourée de deux frères à Carrouge, dans le canton de Vaud. Plus tard, elle exerce comme journaliste dans plusieurs titres romands, de Femina à Terre & Nature. Elle travaille ensuite comme responsable communication dans la culture. Avant d'écrire son film, coécrit et coréalisé avec Juliana Fanjul, coproduit par la RTS et présenté en avant-première mondiale au FIFDH, à Genève, en mars 2022.

Cet après-midi glacial d'automne, nous retrouvons Rachel M'Bon dans une brasserie de La Chaux-de-Fonds, où elle vient présenter son film au Black Helvetia, un festival qui se focalise sur l'expérience et la perception des femmes afrodescendantes en Suisse.

Rachel M'Bon commande un thé et l'entretien démarre immédiatement. L'idée de son film a émergé petit à petit. En 2017, elle recueille des récits de femmes afrodescendantes, pour les visibiliser, sur un compte Instagram. De fil en aiguille, elle en vient à écrire un premier projet de film, qui intéresse la boîte de production Akka Films, puis la RTS.

Surtout autrice, Rachel M'Bon a besoin d'une réalisatrice chevronnée. Grâce à Palmyre Badinier – qui produit le film, aux côtés de Philippe Coeytaux et Nicolas Wadimoff de Akka Films –, elle fait la rencontre de Juliana Fanjul, d'origine mexicaine et qui vit désormais en Suisse. «Elle arrive à traiter des sujets très difficiles avec une poésie qui lui est propre. On s'est rencontrées et il y a eu quelque chose de l'ordre de l'évidence», sourit Rachel M'Bon.

Les femmes à qui les réalisatrices donnent la parole mettent sans aucun doute à mal l'image d'une Suisse idyllique. On pense par exemple à cette étudiante qui raconte: «À l'école, on m'a répété je pense 500 fois que j'avais la couleur du caca», ou à cette avocate dont le professeur pensait qu'elle était adoptée (de parents blancs) en raison de ses brillants résultats à l'université.

La voix et l'histoire de Rachel M'Bon elle-même font office de fil rouge. Au début, raconte-t-elle, elle voulait rester hors champ. Mais sa coréalisatrice et coautrice ainsi que le monteur du film ont réussi à la convaincre d'apparaître à l'écran. Elle souligne au passage leur rôle central dans un travail aux résonances personnelles parfois difficiles à vivre: il lui arrivait de sortir de la salle de montage en pleurant.

Une enseignante raciste

Le film s'ouvre avec l'histoire d'une Rachel de 10 ans qui s'enfuit de honte en voyant que son papa, Noir, est venu la chercher à la sortie de l'école. Un hommage au père de Rachel M'Bon, artiste peintre décédé il y a peu, qu'elle envisage de placer au centre de son prochain documentaire.

La voie artistique paternelle, Rachel M'Bon y revient aujourd'hui. «Si j'en avais eu le courage, je l'aurais suivie dès le début. Mais j'avais peur d'une voie qui pouvait sembler précaire, je voulais être conforme aux injonctions sociétales. Tout pour éviter d'être ramenée à des stéréotypes.»

Il faut dire que la scolarité de la petite Rachel n'avait pas bien commencé: alors qu'elle est en deuxième primaire, son enseignante contacte sa mère pour lui dire qu'elle pense que Rachel a un déficit mental. Vu les bonnes notes de la petite fille, la mère demande sur quoi elle se base. La maîtresse répond qu'elle est étourdie et ne s'entend pas bien avec les autres élèves; elle propose de la mettre dans une école... qui se révèle destinée aux enfants ayant de graves soucis

moteurs et cérébraux. L'enfant voit alors une psychologue, qui lui fait passer des tests et conclut que tout va bien. «Cette expérience m'a alertée sur le fait que les gens pouvaient me vouloir du mal», commente la journaliste.

Après de longues années à tenter d'être «plus Suisse que plus Suisse», Rachel M'Bon fait un constat douloureux. «Tous mes efforts d'assimilation ne pouvaient pas changer la perception des autres, qui me ramenaient toujours à mon altérité, jusque sur les pistes de ski, où on m'a dit, alors que j'étais avec mes enfants: 'Vous êtes une famille étonnante, vous skiez depuis longtemps?' Je skie depuis mes 6 ans et ces questions à répétition sont tellement fatigantes.»

« J'avais l'impression d'être dans un mensonge »

Alors, en 2019, elle ressent le besoin de tout revoir: elle se sépare de son mari et quitte son travail. «C'était tout un système dans lequel je m'étais enfermée et perdue. C'était comme si j'étais obligée d'opérer une mue, de laisser tomber mon ancienne peau. J'avais l'impression d'être dans le mensonge. Je ne voulais jamais faire de vagues, évoquer la question du racisme, parce qu'on pense qu'il n'existe pas en Suisse. Mais aujourd'hui, par exemple, quand je suis la seule à qui on demande une carte d'identité dans le train, je dis haut et fort que c'est un délit de faciès.»

En 2020, elle puise dans les manifestations autour de Black Lives Matter de la force pour faire son film: «Voir tous ces gens faire preuve de solidarité et descendre dans la rue, c'était extrêmement fort. Ils arrivaient tout à coup à se mettre dans la peau de l'autre.»

Des récits de résilience

La réalisation de Je suis Noires a été une aventure très particulière pour Rachel M'Bon. «J'ai eu l'impression de donner tellement de moi dans ce film, ça m'a vidée, révèle-t-elle. En fait, c'était hyper cathartique.» Elle poursuit: «Mais je ne prétends pas avoir raconté le vécu de toutes les femmes afrodescendantes, qui peut être très différent d'une personne à l'autre. J'ai simplement envie que ce film soit un outil pour les autres. Parce que ce sont des récits douloureux, mais aussi remplis de force et de résilience.»

Elle s'intéresse désormais, pour un prochain film, à des vécus de femmes noires dans un cadre plus large, européen. Elle travaille aussi sur un projet de centre culturel afropéen itinérant. Mais Je suis Noires n'est pas loin: il continue d'être diffusé dans des festivals et dans des classes où elle intervient. Pour aller plus loin, elle en a même fait un mouvement, #JeSuisNoires, afin «d'aider, d'encourager, d'habiliter les femmes noires à redéfinir leur perception d'elles-mêmes et à s'élever ensemble». Pour ce faire, elle vient de créer l'association NWAR/ Now We Are Rising dans le but de lancer une campagne autour du film et des actions de sensibilisation.

Mais il est temps de partir: Rachel M'Bon doit aller présenter son film au Théâtre populaire romand, qui accueille le festival Black Helvetia. Elle se lève pour sortir de la brasserie. Ses cheveux tressés virevoltent dans son dos. C'est peut-être un détail pour vous, mais pour elle ça veut dire beaucoup.

Introspection

Enquêter sur le racisme quand on est Blanche

Julie Eigenmann est l'autrice de notre grande enquête sur le racisme en Suisse. À multiplier les interviews et lire les 304 études et rapports publiés sur le sujet, elle réalise qu'elle ne s'est jamais fait arrêter par la police et que personne n'a changé de place dans le bus pour éviter de la côtoyer. Oui, elle est Blanche, mais va tenter de comprendre la vie de ceux qui ne le sont pas.

Je suis Blanche. Et je mène une enquête sur le racisme, notamment anti-Noirs, en Suisse. Un gage de confiance pour certains confrères journalistes et pour un certain public, qui sont rassurés par l'idée que je garde ainsi une distance avec mon sujet. Une indécence, au contraire, pour qui pourrait légitimement penser que je ne suis pas à même de comprendre tous les tenants et aboutissants du problème. Quoi qu'il en soit, je suis Blanche.

Et parce que je suis Blanche, avant de commencer à travailler sur le racisme en Suisse, je n'avais qu'une idée assez vague de cette thématique. Je pensais que les insultes, agressions ou discriminations existaient, bien sûr, mais étaient plutôt l'œuvre de quelques frappés ou extrémistes qu'il était rare de croiser.

Impossible, pas moi

Je ne pensais pas que les «micro-agressions», ce drôle de terme, pouvaient autant façonner un quotidien, ni que les biais de notre société pouvaient influencer à ce point un parcours de vie.

Je n'envisageais pas avoir pu moi-même faire preuve de maladresse, posséder certains biais ou faire preuve de racisme. Impossible, pas moi. J'ai revu certains épisodes de ma vie sous une lumière nouvelle. Par exemple? La fête de l'Escalade, au collège, sur le thème «jungle». Je portais un déguisement «tribu cannibale», *black face* comprise. J'avais 15 ans. Etait-ce dégradant, raciste? Certains camarades ont-ils vécu ce déguisement comme une insulte? Je ne m'étais jamais posé la question.

Tous ces moments que je n'ai pas vécus...

En travaillant sur le racisme en Suisse, j'ai réalisé que je ne m'étais jamais fait arrêter par la police. Qu'il était impossible, si je n'étais pas retenue pour un emploi, que ce soit à cause de ma couleur de peau ou de mon origine. Impossible également que l'on puisse être désagréable avec moi pour cette raison. Je me suis rendu compte que personne n'avait jamais remis en question le fait que je sois Suisse. Qu'on n'avait jamais changé de place dans le bus pour n'être pas assis à côté de moi. Que personne ne faisait de lien, jamais, entre ma couleur de peau et certains traits de ma personnalité, ou certaines de mes actions.

J'ai réalisé, aussi, que j'avais débattu maintes fois de racisme avec des amis ou des collègues comme d'un sujet de société théorique, observé de loin, tout en pensant bien le comprendre.

En travaillant sur le racisme en Suisse, j'ai compris pour la première fois que j'étais Blanche. Et que ceux qui ne l'étaient pas se le font sans cesse rappeler, depuis leur tendre enfance.

Reportage

Raciste, le « Bal nègre revisité »? La justice valaisanne refuse de répondre

En février 2022, un bar de Saint-Maurice, cité connue pour son carnaval, a revisité le « Bal nègre », lors duquel des Blancs se grimaient en Noirs. Une dénonciation a été adressée au Ministère public, qui n'est pas entré en matière.

La nuit tombe sur le Bateau Rouge, pub anglais de Saint-Maurice, qui vient de passer entre les gouttes de la justice valaisanne. Ce jour de décembre 2022, la déco est de saison, avec des boules de Noël au plafond, mais c'est un autre thème qui lui a valu d'être attaqué en justice: le «Bal nègre» de février 2022.

Un Bal nègre? Le gérant, Fabrice Anzevui, hausse ses épaules de baraqué chauve et barbu. «On l'a revisité», dit-il. Le flyer de l'événement des 24 au 28 février, lui, exprimait les choses ainsi: «ZIM BOUM ZIM BOUM BOUM». C'était le cri de ralliement du Bal nègre qui a eu lieu de 1977 à 2016 dans la commune, qui porte le nom d'un saint noir de peau venu d'Egypte à l'époque romaine et mort en martyr. C'était le clou du fameux carnaval de Saint-Maurice: le sorcier Goulou'n'Goulou affrontait le Bienheureux Père Blanc et tout le monde, autour, devait se grimer le visage de noir.

Après plusieurs années de difficultés financières et de baisse de fréquentation, la tradition est tombée en désuétude. Depuis, le Bal nègre a été remplacé par une Carna Pride, où les hommes se déguisent en femmes et vice versa. C'était sans compter le Bateau Rouge et son gérant, qui affiche sur les réseaux sociaux ses tatouages «Pirates des Caraïbes» et son opposition au Pass sanitaire. Dans un post Facebook supprimé depuis, en raison de «quelques personnes qui nous traitaient de racistes», le gérant annonçait en février:

«Le BAL 69 est ready. On revisite le Bal nègre en le modernisant. [...] Le principe du BAL 69 est de reprendre le bal nègre où tous venaient grimés en noir et on augmente les challenges.

– tu es blanc, vient [sic] maquillé en noir et gagne un shot maison.

– tu es noir, vient maquillé en blanc et gagne un shot

En plus de se mettre les associations racistes à dos on va aussi aller dans le «gendré» histoire d'y aller a fond.

– tu es un homme, vient déguisé en femme et gagne un shot maison.

– tu es une femme, vient déguisée en homme et gagne un shot maison.»

« On a mis le mot nègre une seule fois en tout petit sur le flyer »

Fabrice Anzevui est un peu penaud, dans son bar encore vide. «On savait que le mot nègre allait poser problème, alors on l'a mis une seule fois en tout petit sur le flyer», dit-il. La photo du costume gagnant, un homme déguisé en hippie avec un «blackface» et une perruque afro, a été postée sur Facebook, puis visiblement supprimée.

En février, une jeune femme afrodescendante a vu la fête depuis la rue et s'est sentie dénigrée. Elle a pris des photos – sur lesquelles on voit des Blancs déguisés en Noirs et une personne porter un t-shirt «Bal nègre, le retour» – et a contacté l'association A qui le tour, qui lutte contre le racisme. Laquelle, en vue d'obtenir un soutien juridique, s'est tournée vers le Bureau d'écoute contre le racisme de la Croix-Rouge Valais, qui a dénoncé l'affaire auprès du Ministère public.

Fabrice Anzevui nie toute volonté de provocation. «On a mentionné les associations parce qu'on savait qu'on allait se faire engueuler, du coup on a ouvert le thème, on englobe tout le monde. Personne n'est venu nous dire qu'il y avait un problème. Ils auraient dû, on leur aurait payé un verre et on aurait expliqué que le but était simplement de s'amuser. Il y avait aussi des gars déguisés en Trump, ils n'ont rien contre les Blancs blonds aux yeux bleus.»

Une autre référence au «Bal nègre» d'antan figure sur le flyer: «Trouve le dernier Père blanc du bal nègre, fait toi un selfy avec, post sur notre mur facebook et gagne une consommation gratuite.» Fabrice Anzevui explique: «Il s'agit d'un ancien vrai Père Blanc des bals qui avaient lieu à Saint-Maurice, il a joué le jeu.» Lors de la première édition du bal à Saint-Maurice, en 1977, le Père Blanc, inspiré du missionnaire de *Tintin au Congo*, était apparu sur son balcon pour sermonner les visages noirs surexcités qui déambulaient, expliquait *Le Temps* dans un article en 2021.

Le Bateau Rouge avait proclamé sa volonté «de se mettre les associations à dos». Chancel Soki, éducateur social, président de l'association A qui le tour, l'a pris en pleine figure. «Ce n'était pas un acte inconscient. Nous avons pris le temps de réfléchir à la réponse adaptée, qui nous semblait être celle de la justice. Après une phrase pareille, il nous semblait difficile d'expliquer quoi que ce soit. Le racisme, c'est pénal. On ne va pas expliquer à un voleur que c'est mal de voler. Et là, ils savaient visiblement qu'ils allaient blesser.»

Chancel Soki poursuit: «Ma couleur de peau n'est pas un déguisement. Je l'ai au quotidien et tout le poids qui va avec, comme les contrôles au faciès récurrents parce que je suis Noir.»

Nous posons la question à Fabrice Anzevui:

– Vous ne pensez pas que c'est différent, parce qu'être Noir signifie faire face à des discriminations encore aujourd'hui?

– Vous me dites qu'un Blanc et un Noir en Suisse ne vivent pas la même chose? Je ne pense pas. Ma clientèle est de toutes les nationalités, je ne vois pas une personne de couleur être plus persécutée que les autres. Le racisme en Suisse est limité, on n'est pas aux États-Unis. Si on continue comme ça, ça va être plus difficile d'être Blanc que de couleur.

Aujourd'hui, on ne peut plus rien dire, même si c'est ironique, sans être automatiquement attaqué. Nous, on fait des soirées où on s'amuse, si on a pu blesser quelqu'un, on est désolés, parce que ce n'était pas le but.

« Vous ne pouvez pas être raciste avec votre couleur »

La Française Sylvie Chalaye, anthropologue des représentations coloniales, explique que le déguisement n'est pas comparable que l'on soit Noir ou Blanc. «S'imaginer en Blanc pour un Noir ne renvoie pas aux mêmes fantasmes, car l'histoire a fait du Blanc le dominant et passer pour un Blanc quand on est Noir a un enjeu social, voir politique, et non un enjeu humoristique de divertissement.»

Fabrice Anzevui ne se trouble pas. «C'est mon associée, originaire de l'île Maurice, qui a eu l'idée du thème, dit-il. Elle est très typée. L'agent de police qui nous a reçus a dit: 'C'est vrai, vous ne pouvez pas être raciste, avec la couleur que vous avez.'» Et le gérant de poursuivre sur la question historique du Bal nègre et des «blackface». «Vous savez d'où ça vient, le Bal nègre? Ça vient des nuits parisiennes, c'était un club tenu par des gens de couleur.»

Sylvie Chalaye nuance: «Le Bal nègre de la rue Blomet à Paris est lié à des circonstances politiques antillaises. En 1924, dans

l'arrière-cour d'un bar-tabac, le Martiniquais Jean Rézard organise des meetings politiques qu'il accompagne de musiques créoles pour attirer des sympathisants. Les rassemblements finissent en bal, les communautés antillaises s'y retrouvent. Jean Rézard renonce à sa carrière politique et le patron du bar convertit son établissement en 'Bal colonial'. Le poète Robert Desnos en fera la publicité en disant qu'il s'agit d'"un véritable bal nègre où tout est nègre, les musiciens comme les danseurs'. Joséphine Baker viendra s'y produire. Ce n'est pas un lieu de travestissement ou de carnaval.»

Un « blackface » lourd de sens

Sylvie Chalaye poursuit: «La figure du 'nègre' dans la pratique du 'blackface' est caricaturée, ridiculisée, animalisée. On lui attribue toutes sortes de défauts avilissants: libidineux, paresseux, peureux, voleur... par opposition à la communauté dominante des Blancs, dont les valeurs se veulent nobles et chevaleresques. Ces spectacles arrivèrent en Europe dès la fin du XIXe siècle avec le music-hall, influençant la représentation caricaturale du Noir avec les lèvres démesurément rouges et les yeux en forme de bille. Stigmatisation que l'on va voir se démultiplier dans les représentations publicitaires et humoristiques au XXe siècle.»

Sylvie Chalaye détaille: «Le geste du barbouillage dans le monde du spectacle dès le XVIIIe siècle participait d'un divertissement qui permettait de s'amuser des Noirs. Quand naissent les minstrel shows au XIXe siècle aux Amériques, il s'agit pour des humoristes et chansonniers blancs de reproduire en s'amusant la dégaine des Noirs sur les plantations.»

À noter que le nom du plus célèbre des «personnages» caricaturés, Jim Crow, un esclave noir handicapé, inspirera les lois Jim Crow, qui ont justifié la ségrégation raciale dans les écoles

«La figure du 'nègre' dans la pratique du 'blackface' est caricaturée, ridiculisée, animalisée. On lui attribue toutes sortes de défauts avilissants: libidineux, paresseux, peureux, voleur... par opposition à la communauté dominante des Blancs, dont les valeurs se veulent nobles et chevaleresques».

Sylvie Chalaye

ou les transports en commun, entre autres. Le «blackface», note Chancel Soki, est, «au même titre que l'on a dégradé les Juifs avec des caricatures, une façon de déshumaniser un groupe de personnes».

«Je ne connaissais pas cette dimension, reconnaît le gérant du Bateau Rouge. Aujourd'hui, je comprends mieux leur point de vue. Si j'avais su ça, on ne l'aurait pas fait. J'avoue que ce n'est pas la meilleure idée qu'on ait eue. On ne va pas refaire cette thématique, la prochaine, c'est mythe et magie.»

Mélissa, son associée, arrive dans le bar alors que notre échange touche à sa fin. Elle atteste: le thème, c'était son idée. Etre Noir ou d'origine africaine n'autorise pas pour autant des actes racistes, note Chancel Soki.

– On a revisité le concept, c'était bien écrit sur le flyer, se défend Mélissa, agacée. Si on était Noir on se déguisait en Blanc, une femme en homme et vice-versa.

– Il y a eu des Noirs déguisés en Blancs?

– Pas forcément... Parce qu'il n'y en a pas beaucoup dans la ville, il n'y en a pas forcément qui sortent ici. C'est vrai qu'il n'y en a pas beaucoup, en fait. Mais si on perd tout le côté satirique, c'est dommage. Ma maman et mon frère sont bien plus foncés que moi, et ils ne l'ont pas mal pris.

Une norme pénale antiraciste peu appliquée

L'association A qui le tour espérait, grâce au travail de rédaction et de dénonciation du Bureau d'écoute contre le racisme de la Croix-Rouge Valais, une condamnation sur la base de la norme pénale antiraciste (article 261bis du Code Pénal). Cette norme interdit toute discrimination raciale ayant lieu publiquement et ayant pour but de rabaisser de façon implicite ou explicite une personne à cause de sa couleur de peau, de sa religion ou de son appartenance ethnique ou culturelle.

L'atterrissage est brutal: la norme pénale est certes rarement appliquée, mais dans ce cas précis, le Ministère public valaisan n'entre même pas en matière, comme il l'a annoncé le 27 octobre. Ce qui signifie qu'il juge que ce qui s'est passé ne mérite même pas d'être analysé. «L'application de l'art. 261bis CP a été examinée. Il a été jugé que les éléments constitutifs objectifs et subjectifs de cette disposition légale n'étaient pas réalisés dans le cas d'espèce», répond le Ministère public à une question de *Heidi.news*.

Soulagement pour le Bateau Rouge, qui a publié le 28 octobre sur Facebook: «Victoire de la logique sur l'absurde. Nous avons été blanchi (pas sûr que ce soit le bon mot) de la plainte pour racisme de la Croix-Rouge suite à notre Bal 69 du Carnaval 2022.» Mais amertume du côté des associations: «Ce cas montre que les institutions judiciaires et les personnes qui les constituent ne sont pas sensibilisées à ces problématiques de racisme, commente Chancel Soki. Comme l'a montré un récent rapport d'un groupe de travail de l'ONU, la Suisse est dans une culture du déni, incapable de reconnaître le racisme.»

Épisode N°09

«Les enfants ne peuvent pas être racistes, les profs non plus» et autres mythes

09

Insultes entre élèves, réactions inadaptées de certains enseignants, manuels scolaires vecteurs de clichés: les enfants ne sont pas toujours protégés du racisme et de la xénophobie au sein des établissements scolaires, primaires ou secondaires. Alors que c'est précisément dans ce contexte qu'ils sont amenés à se construire.

«Quand j'avais 15 ans, ma prof principale m'appelait 'mon petit négrillon'. Certains jours, elle disait aussi: 'Aujourd'hui, je n'ai pas envie de voir un Noir, tu sors de la classe.'»

Chancel Soki n'est pas né avant la Seconde Guerre mondiale. Il a 32 ans et a grandi dans le canton de Fribourg. Aujourd'hui, il y est éducateur social, mais vit à Lausanne. Il est aussi formateur pour plusieurs polices cantonales sur les questions de racisme et président de l'association A qui le tour, qui lutte contre le racisme en Suisse. Le jeune homme nous raconte ce souvenir d'adolescence dans un café lausannois, avec un mélange de calme et de colère froide. Il évoque un traumatisme. «Je crois que cette enseignante a été dénoncée depuis, mais ces moments m'ont tellement fait douter de moi. Tout cela a eu une influence sur qui je suis aujourd'hui.»

Plus jamais ça? Ce qu'a vécu Chancel Soki serait-il impossible aujourd'hui? On aimerait croire, que les écoles suisses ne sont que le berceau d'une longue et joyeuse innocence. Mais les retours du terrain disent autre chose. Des enseignants, qui souhaitent pour la plupart rester anonymes, ont rapporté à *Heidi.news* des incidents parfois inquiétants survenus dans leurs établissements. Rappelons que c'est dans les lieux de formation, les écoles et les crèches que les incidents racistes recensés (en 2021) par les centres de conseil sont les plus nombreux, après le lieu de travail.

Recrudescence de cas

Les signalements dans le domaine scolaire sont d'ailleurs en augmentation, constate Migjen Kajtazi, responsable des consultations pour victimes de discriminations au Bureau cantonal pour l'intégration (BCI) du canton de Vaud. Y compris des cas où des enseignants auraient traité différemment des élèves d'origine étrangère. Difficile de savoir si cette recrudescence est due à une réelle aggravation de la situation ou au simple fait que le BCI est davantage connu et donc sollicité.

«Lorsqu'un cas de racisme est remonté au département, nous appliquons une tolérance zéro, réagit Giancarlo Valceschini, directeur général de l'enseignement obligatoire dans le canton de Vaud. Cette année, deux cas nous ont été annoncés, lesquels ont fait l'objet d'une procédure d'instruction. Il y a eu rappel à l'ordre des enseignants concernés, et des sanctions. Doit-on considérer que ces deux cas sur plus de 10000 enseignantes et enseignants sont le signe d'une augmentation inquiétante? Je ne pense pas que la question soit là, bien que je considère que c'est déjà deux cas de trop. La lutte contre toutes les formes de discrimination est au cœur des missions de l'école.»

«L'Africain, il est chiant»

Ce qui frappe, après le travail de recherche pour cet épisode de notre Exploration sur le racisme, c'est le décalage entre le discours officiel d'un côté, qui tend à minimiser la question du racisme à l'école ou à affirmer que la situation est sous contrôle, et les témoignages et rapports de l'autre, qui établissent l'existence d'un problème.

D'abord, certains enseignants romands nous ont rapporté l'usage d'un vocabulaire inapproprié dans le cadre scolaire... de la part de leurs collègues. En salle des maîtres, par exemple. «Ils mentionnaient la couleur de peau de l'enfant ou l'Afrique, au lieu de simplement donner son nom. Ou pouvaient dire, par exemple, 'l'Africain, il est chiant'», raconte un membre du collectif Afro-Swiss, association romande qui milite contre le racisme. Des propos entendus à l'occasion d'un remplacement dans une école romande, il y a quelques années.

En conseil de classe aussi, certaines remarques ont gêné Sarah*, enseignante romande au secondaire I. «Ah mais lui, il ne vient pas de Roumanie?» a-t-elle entendu un jour. La question sous-entendait que l'origine de cet enfant expliquait la qualité du travail ou son degré d'attention. Les enseignants émettent aussi fréquemment des jugements sur les élèves qui portent le voile, affirme Julien, enseignant au secondaire I à Genève.

Un autre cas, extrême celui-là: selon un rapport de la Coordination intercommunautaire contre l'antisémitisme et la diffamation (Cicad), une enseignante genevoise a pu reprendre sa fonction après avoir, en 2020, «décidé, pour faire

«Il y a des enseignants qui disent aux élèves que le racisme n'existe pas, parce qu'il n'y a pas de races. Des élèves, surtout noirs ou métis, me le rapportent.»

Julien, enseignant

«Un élève m'a dit : 'Madame, il disent que je mange des chiens morts parce que je suis Chinois.'»

Sarah, enseignante

respecter le calme en classe, de hurler 'Heil Hitler' tout en effectuant le salut nazi» et tenu des propos antisémites. Avertie, la direction de l'établissement avait répondu trois jours plus tard. Le Département de l'instruction publique (DIP) genevois souhaitait révoquer la fonctionnaire, mais le Conseil d'État en aurait décidé autrement, selon la Tribune de Genève en 2022.

Entre élèves, des discriminations sur le physique

Au-delà de leurs possibles préjugés personnels, les profs ont à gérer les remarques entre élèves. Julien note des insultes très portées sur le physique, le poids. Un rapport sur les discriminations publié en octobre 2022 par le service de la recherche en éducation du DIP conclut que les cas de racisme ou de discrimination liée à la religion seraient plutôt rares à Genève, et que les élèves se plaignent le plus souvent de discriminations fondées sur le physique, en particulier le poids. Interrogé, le DIP précise à *Heidi.news* qu'il «ne cautionne jamais les actes de racisme et d'antisémitisme. Si ce type de situation se présente, le DIP prend immédiatement les mesures disciplinaires qui s'imposent selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.»

Sauf que les enseignants disent de leur côté entendre aussi fréquemment des remarques dégradantes liées à l'origine. Des «sale Portugais» ou «sale Arabe» sont souvent lancés sur le ton de la blague, atteste Julien. Sarah en témoigne aussi. «Ils peuvent dire: 'Madame, Untel va me voler mon stylo parce qu'il est Arabe' ou 'Je n'ai plus de stylo, mais je suis sûre que c'est elle qui me l'a pris parce qu'elle est Roumaine'.»

« Les clichés sur la nationalité, un automatisme »

Sarah a d'autres exemples. «Un élève m'a dit: 'Madame, il disent que je mange des chiens morts parce que je suis Chinois.' Ils trouvent toujours des clichés en lien avec la nationalité, c'est comme un automatisme pour eux. Quand je les reprends, ils disent que ce n'est rien et ne veulent pas que j'intervienne, parce que c'est 'entre potes', 'pour la blague'». Le point délicat, c'est que certains en souffrent, mais n'osent pas forcément en parler, comme dans le cas d'un élève qu'un autre traitait tout le temps de 'petit Noir'.»

Les élèves d'Estelle qui sont victimes de racisme à l'école se tournent souvent vers elle. Car cette Camerounaise, enseignante au secondaire I et II en Suisse romande depuis plus de dix ans, comprend bien ce qu'ils vivent. «D'où l'importance d'une certaine diversité du corps enseignant, dit-elle. Les enfants viennent me rapporter que d'autres leur disent qu'ils sont Noirs comme le caca, le démon ou le diable.»

Une diversité encore illusoire: ils ne sont que deux enseignants noirs dans son établissement. «Cela donne une responsabilité monumentale: les gens vous donnent parfois l'impression que dans tous vos actes, vous êtes le porte-parole de toute l'Afrique. C'était super compliqué pour moi au début.»

Le problème ne se situe pas seulement dans les remarques entre élèves. Il est aussi dans l'absence de réaction de certains membres du personnel encadrant.

«Certains ne disent rien ou refusent d'entrer en matière avec ce genre d'argumentaire: 'On ne va pas parler de ça maintenant, il faut se concentrer sur le cours'», rapporte Julien, l'enseignant. Existe-t-il une procédure connue pour répondre adéquatement aux élèves concernés? Pas à sa connaissance. «Les formations continues sur le racisme existent, mais ne sont pas obligatoires.»

« Le racisme, ça n'existe pas »

Certains agissent pour le moins maladroitement. Julien raconte: «Il y a des enseignants qui disent aux élèves que le racisme n'existe pas, parce qu'il n'y a pas de races. Des élèves, surtout noirs ou métis, me le rapportent.» Un discours qui délégitime les expériences douloureuses de certains élèves, estime Julien, lesquels sont souvent soulagés d'apprendre que ce qu'ils ont vécu était bien du racisme. Et, par conséquent, punissable. «J'essaie de faire comprendre à mes classes que même s'il n'y a pas de races biologiques, poursuit-il, les races sociales sont hélas une réalité, parce que les gens les font exister.»

Le rapport sur les incidents racistes recensés par les centres de conseil en Suisse en 2021 dévoile ainsi de graves cas d'inaction face à du racisme:

«Une mère signale que ses enfants sont régulièrement harcelés à l'école en raison de la couleur de leur peau et de leur apparence physique. Après plusieurs entretiens avec le personnel enseignant et l'encadrement, l'école renonce explicitement à intervenir. Elle se contente de conseiller à la mère des lectures ou de lui communiquer les coordonnées de psychologues. Le centre de conseil organise une rencontre: les représentants de l'école y prétendent que les harcèlements dénoncés sont tout à fait similaires à ceux subis par beaucoup d'autres enfants. Ils minimisent donc leur caractère raciste et évitent même d'aborder clairement le problème. Pour la mère, cet entretien est un véritable supplice. Ensuite, la mère et le centre de conseil envoient une lettre à l'école. Ils n'obtiennent aucune réponse.»

Un autre exemple est relaté dans le rapport, celui d'un père qui s'adresse à un centre de conseil «parce que son fils subit des agressions verbales répétées et graves de la part de ses camarades de classe concernant sa couleur de peau. Après une énième agression, le jeune se défend, également verbalement. L'école prend alors des mesures disciplinaires à son encontre. Lors d'un entretien avec les parents, l'école critique uniquement le jeune et n'évoque pas les attaques verbales racistes qu'il a subies de ses camarades. La famille se sent abandonnée. Le centre de conseil organise une médiation et évoque la problématique du racisme en milieu scolaire.»

L'école décidera alors d'aborder la thématique de manière globale, de soutenir le jeune et d'annuler les mesures disciplinaires à son encontre. Une histoire qui finit mieux que la précédente.

« Ces Noirs, quels grands enfants... »

La question du matériel scolaire mérite elle aussi d'être posée. Estelle a ainsi fait récemment une drôle d'expérience avec le manuel d'une classe de secondaire II. Il s'agissait pour les élèves d'identifier des voix narratives sur la base d'un extrait d'une bande dessinée de Gotlib. L'extrait? Deux vignettes, avec un «sage africain», un os dans le nez, qui parle dans un langage «africain» («oul-oul galaoué mb'agala...»). Le narrateur conclut: «Ces Noirs, tout de même, quels grands enfants...» Sans aucune contextualisation.

L'exercice semble normal à toute la classe, qui ne compte aucun élève noir. L'enseignante avec laquelle Estelle travaille et qui a donné cet exercice s'est soudainement rendu compte, en levant les yeux vers sa collègue, qu'il n'était peut-être pas adéquat.

Le racisme est une réalité dans certains manuels scolaires, du moins en Suisse alémanique. C'est la conclusion d'une étude de 2020 menée par Rahel El-Maawi et Mandy Abou Shoak, spécialistes de la lutte contre le racisme et expertes dans le domaine de l'éducation. Elles ont examiné des livres d'allemand et d'histoire utilisés dans les écoles suisses alémaniques des niveaux secondaire et supérieur. Leurs conclusions: les préjugés racistes et la hiérarchisation entre les personnes continuent d'être enseignés.

Un exemple? Dans un manuel d'histoire zurichois, un dessin d'homme blanc, en costume, assis sur une chaise à côté d'une personne noire, debout au tableau en costume traditionnel, la tête, l'entrejambe et les mollets couverts de plumes. Le manuel date de 1988, mais l'édition est celle de 2016, inchangée en 2020.

Une étude sur les manuels scolaires et leur façon d'aborder le racisme, commandée par la Commission fédérale contre le racisme, est en cours.

Pascale Marro, secrétaire générale de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin, estime que s'il n'est pas exclu que d'anciens manuels véhiculent certains stéréotypes, «les moyens d'enseignement qui sont produits chez nous sont analysés finement, avec un souci de respect de toutes les diversités».

De fait, la question se pose de savoir si les biais et propos racistes qui surviennent dans le cadre scolaire sont suffisamment pris au sérieux par les autorités scolaires romandes. À leur sujet, un rapport paru en octobre dernier d'un groupe de travail de l'ONU sur les personnes afrodescendantes soulignait une culture du déni:

«La discrimination à l'école comprend du harcèlement, des insultes raciales et des déductions erronées des élèves et des enseignants selon lesquelles les enfants d'origine africaine, même de langue maternelle suisse allemande, ne maîtrisent pas la langue.» [...]

«Les enseignants auraient même nié la possibilité que les enfants puissent exprimer du racisme. [...] La Conférence des ministres cantonaux de l'éducation a mis en doute la validité et l'importance des rapports sur le racisme dans les écoles reçus par le groupe de travail, au lieu de reconnaître l'urgence de s'attaquer au problème.»

« S'il y avait du racisme systémique à l'école, on l'aurait détecté »

Que répond la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) à ces accusations de déni? Bernard Wicht, chef des affaires internationales, parle d'abord de son incompréhension, tout en rappelant que les échanges autour de ce type de rapports, fréquents, ne posent habituellement pas de problème. «Quand j'ai commencé à présenter à ce groupe de travail le système scolaire suisse avec les mesures concernant les enfants issus de l'immigration, on m'a interrompu pour me demander si je ne pensais pas qu'il y avait un problème de racisme structurel en Suisse. J'ai été un peu surpris, parce que nous n'avions jamais eu ce niveau de critique, notamment devant le CERD/ONU peu de temps auparavant, et qu'il ne me semble pas possible que le groupe ait pu rencontrer tous les Africains de Suisse pour se faire une idée correcte. Nous n'avons pas encore fini de compenser les inégalités d'origine socio-économique et allophonique, mais nous avons déjà fait beaucoup de progrès.»

Bernard Wicht précise: «Nous ne sommes pas en contact direct avec les salles de classe. Mais à notre niveau, il n'est jamais apparu que l'on puisse parler de racisme systémique. Si c'était le cas, on l'aurait quand même détecté.»

Plutôt que de poursuivre sur le racisme, il souligne la préoccupation de la Conférence pour les résultats scolaires des élèves allophones, «qui ne maîtrisent pas bien la langue de scolarisation et qu'il faut aussi aider à maintenir leur langue et culture d'origine».

Mais cette réponse n'omet-elle pas l'existence d'élèves racisés, nés en Suisse et parlant parfaitement français, qui sont eux aussi victimes de racisme? «En matière de lutte contre le racisme, l'école ne fait pas de distinction, ni en fonction du lieu de naissance, ni de l'origine, ni de la langue», tranche Bernard Wicht.

Martine Brunschwig Graf, présidente de la Commission fédérale contre le racisme regrette pour sa part que le mot «racisme» n'apparaisse pas en tant que tel dans la structure générale du Plan d'études romand, qui décrit ce que les élèves doivent intégrer durant leur scolarité obligatoire. «Quand on ne nomme pas les choses, même si c'est inconscient, on reste dans un vocabulaire d'évitement qui rend le problème plus difficile à prévenir ou à sanctionner», dit-elle.

La question du racisme est bien présente au sein du Plan d'études romand, réagit Pascale Marro, de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin. «Elle est traitée en histoire et en géographie à travers les événements qui ont produit des discriminations raciales. Elle est aussi abordée dans la branche du Plan d'études Vivre ensemble et exercice de la démocratie.» Pour les 4 à 8 ans sont mentionnés «l'élaboration de règles en fonction de l'évolution de la vie de la classe concourant au respect des différences». Les 8 à 12 ans se focalisent sur «les échanges autour des différentes appartenances et l'explicitation des règles de politesse et de respect mutuel». Enfin, pour les 12 à 15 ans, il s'agit d'avoir des réflexions sur le droit à la différence.

À Genève, le DIP estime pour sa part que «la loi sur l'instruction publique est très claire en matière de discriminations, [qu'il] n'y a donc pas besoin de directives supplémentaires» et que «les enseignants sont suffisamment formés pour détecter ce type de situation et intervenir comme il se doit».

Le risque de banalisation

Reste que certains enseignants ne parlent pas de ces questions et, pire encore, ne réagissent pas aux remarques racistes entre élèves. Martine Brunschwig Graf prévient: «Quand les enseignants ne sont pas préparés à réagir lorsqu'ils sont témoins de racisme ou approchés par une victime, il y a un risque que l'acte ne soit pas identifié comme tel, ou banalisé. Il faut qu'ils protègent la victime tout en faisant de ce qui s'est passé, quand c'est possible, un outil pédagogique. L'école peut être un lieu de prévention à travers les différentes disciplines, tout en s'assurant de ne pas fermer les yeux sur ce qui s'y déroule», insiste la présidente de la Commission fédérale contre le racisme.

Certes, l'école ne peut pas résoudre tous les problèmes de la société, mais son rôle demeure essentiel. L'avocat Simon Ntah insiste: «On ne peut pas combattre des maux que par un système répressif. Le racisme, quand il existe, est la conséquence de l'éducation. Il faut s'atteler à ce que les enfants, y compris à l'école, aient une ouverture sur la beauté et la force de la différence le plus tôt possible. Il m'apparaît également fondamental que nos enfants comprennent qu'il existe un biais dans la société, mais qu'il est possible de l'éradiquer. Si on tue les biais dans l'œuf, le monde se portera mieux demain.»

Pour aller plus loin

Comment la thématique du racisme est-elle abordée dans les écoles romandes ?

Comment est abordée la question du racisme dans les classes romandes et dans la formation des enseignants ? Si elle s'inscrit dans le Plan d'études romand, la manière dont elle est traitée varie selon les cantons et les établissements.

Nous avons demandé aux cantons romands ce qu'ils prévoyaient pour les enseignants et leurs élèves afin d'appréhender la question du racisme, en lien avec notre article « 'Les enfants ne peuvent pas être racistes, les profs non plus' et autres fadaises».

Voici des extraits de leurs réponses en ce qui concerne l'école obligatoire:

— **Le canton de Vaud** nous rappelle que la question du racisme s'inscrit dans le Plan d'études romand. Mais la manière dont il est traité dépend des établissements, des projets pédagogiques et des besoins identifiés. Cela fait justement l'objet d'un travail spécifique à l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire. Dans l'enseignement obligatoire, une fiche pratique rappelle la posture à adopter lorsque l'on est confronté à un acte discriminatoire. À noter aussi la méthode Grandir en paix, créée par la Fondation Graines de Paix, qui consiste en des séquences didactiques autour des discriminations et stéréotypes pour les degrés 1 à 8P. La moitié des établissements de l'école obligatoire ont développé des projets dans ce sens.

— **À Neuchâtel**, on nous explique que les nombreuses actions menées à l'école pour lutter contre les discriminations sont proposées par le service de l'enseignement obligatoire, mais également, pour certaines, menées à l'initiative des directions et des enseignants. Sont donnés comme exemple les élèves de 11e année, qui étudient en histoire la Seconde Guerre mondiale, ou les interventions dans les classes de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme, en lien avec la projection du film «Je suis Noires, discuté ensuite en classe en compagnie de la réalisatrice, Rachel M'Bon. Les enseignants peuvent quant à eux suivre des formations continues proposées par la Haute Ecole pédagogique BEJUNE, comme «Le racisme n'existe pas!» (Reconnaître, analyser et prévenir le racisme à l'école).

— **Dans le canton du Jura**, on rappelle la présence d'infirmières scolaires référentes et, dans la majorité des cas, de médiateurs. À la grille horaire figurent les leçons d'éducation générale et sociale, qui permettent de traiter le sujet du racisme par des activités. Il existe aussi des actions ponctuelles, par exemple celles proposées par la déléguée jurassienne à l'intégration. Dernièrement, une exposition intitulée Nous et les autres : des préjugés au racisme a été l'occasion pour de nombreuses classes de s'informer et de se questionner, nous précise-t-on.

— **En Valais**, les élèves et étudiants sont «sensibilisés durant toute leur scolarité à la problématique du racisme dans le cadre du vivre-ensemble et de la vie scolaire». Il n'existe pas à proprement parler de formations dispensées aux classes. En revanche, les écoles peuvent organiser des projets ou des événements en rapport avec une thématique particulière. Au niveau des formations pour les enseignants, il y a dans la formation initiale un cours intitulé «Enseignement dans les classes multiculturelles». «Discrimination, racisme et harcèlement entre élèves» est aussi un cours proposé au catalogue de formation continue.

— **Du côté de Fribourg**, on souligne la présence des médiateurs, des psychologues, des travailleurs sociaux, de la direction et des titulaires de classe à disposition des élèves en cas de besoin. Le racisme est traité avec la thématique du mobbing du côté germanophone, et dans le cadre de la formation générale du côté francophone. Il est présent dans les plans d'études. Pour ce qui est de la formation des enseignants, différents cours abordent la problématique de la non-discrimination.

— **À Genève** enfin, en août 2022, une question urgente au Conseil d'État a été déposée: «Quelle prévention contre le racisme et les discriminations au sein des écoles genevoises?». La réponse a été, entre autres, que les actions de sensibilisation et les formations reposent sur l'implication d'un réseau actif au sein du DIP qui œuvre notamment avec l'aide des associations spécialisées. Les enseignants sont formés à l'éducation à la citoyenneté et aux questions sociétales dans leur formation de base. Plusieurs formations continues existent pour lutter contre les discriminations. Le DIP collabore en outre avec le Centre-Ecoute contre le racisme, auquel toute personne peut s'adresser.

Au-delà du Plan d'études romand, Education 21, centre national de compétences et de prestations pour l'éducation en vue d'un développement durable, soutient sur mandat du Service de lutte contre le racisme des projets de prévention. Il propose aussi aux enseignants du matériel pédagogique sur cette thématique, dont deux ouvrages de la Licra-Genève, sous la direction de Carole Fumeaux, *Des voix contre le racisme. Une voie vers la pédagogie antiraciste* (2021) et *Des voix au cœur de l'école. Une voie vers la pédagogie antiraciste* (2022).

Le racisme est traité avec la thématique du mobbing du côté germanophone, et dans le cadre de la formation générale du côté francophone.

Épisode N°10

Journée grise dans la peau d'une personne de couleur

Le racisme? «Un problème américain ou français qui ne concerne pas la Suisse», entend-on souvent. Et pourtant: inspiré de faits réels, voici ce qui peut se passer tous les jours en Suisse lorsque l'on fait partie d'une minorité visible



En 2018, l'élu UDC tessinois Lorenzo Quadri a proposé de dissoudre la Commission fédérale contre le racisme. «Il va de soi qu'un pays qui compte 25% d'étrangers et dont la moitié de la population est issue de la migration ne peut être raciste», écrivait-il alors.

Pour beaucoup, il semble difficile d'imaginer ce qui peut arriver aujourd'hui en Suisse, même si ce n'est pas systématique, dans la journée d'une personne racisée. Nous avons donc tenté de vous le raconter: tous ces exemples sont des faits réels qui nous ont été rapportés et que nous avons concentrés sur une journée – peu joyeuse.

Il est 7 h 30, vous sortez de chez vous et marchez en direction de l'arrêt de bus pour vous rendre au travail. Vous croisez une femme qui vous dit:

– Descends du trottoir, il est à moi.

Vous lui demandez de répéter, pour être sûre d'avoir bien compris. Elle répète. Choquée, vous parlez d'appeler la police, car il s'agit d'une agression verbale raciste.

– Ça m'est bien égal. Avec les gens comme vous, on a l'habitude, dit la dame.

Un épisode qui s'est déroulé à Genève. Les variantes, enregistrées par le Centre-Ecoute contre le racisme, sont des «sale étranger» et «rentre chez toi». Si vous êtes visiblement musulman, cela peut être «sale terroriste». Si vous portez le foulard, il se peut aussi qu'on vous l'arrache.

Dans le bus, votre voisin change de place

8 h 15, vous montez dans le bus. Vous vous asseyez à côté d'une personne, qui change aussitôt de place. Cela vous arrive régulièrement. Vous tentez de penser à autre chose, mais par la fenêtre défilent les affiches des prochaines votations. Sur celle de l'UDC, «Oui, je protège la police qui me protège», un policier blanc y est menotté… par un délinquant métis.

Des affiches qui ne sont pas anodines. Simon Ntah, avocat pénaliste à Genève, développe: «Si des partis gouvernementaux peuvent se permettre de stigmatiser des minorités dans l'impunité la plus totale, cela engendre une normalisation des propos discriminants dans les discussions de tous les jours.» Un récent rapport d'un groupe de travail de l'ONU notait ainsi: «Le discours de haine racialisé dans la rhétorique politique est une forme particulièrement toxique de racisme, parfois qualifiée à tort de discours politique.»

8 h 30, arrivée au travail. C'est, selon les statistiques des centres d'écoute, le lieu où se produisent le plus fréquemment des discriminations racistes. «Je préfère quand tu as les cheveux lisses», vous dit l'une de vos collègues ce matin-là, alors que vos cheveux sont laissés au naturel et que vous ne lui aviez pas demandé son avis. Vos collègues, dans la multinationale pour laquelle vous travaillez à Genève, ont pour habitude de systématiquement commenter votre coiffure. Votre chef arrive et salue un à un tous les membres de l'équipe. Vous, il vous ignore, passant ostensiblement devant votre main tendue. Certains membres de l'équipe s'en rendent compte, mais ne disent rien. Vous êtes la seule femme noire du groupe.

Il est midi, vous faites vite un saut à la Poste pour envoyer un colis. Un moment que vous espérez rapide avant de retourner au bureau. Mais cela ne se passe pas comme prévu. «Sale négresse!»… «Foutez le camp, on ne veut pas de nègre ni d'enfants nègres dans la poste»… «Si vous rentrez dans la poste, je vous renvoie dans les champs de coton!» Cela s'est produit en 2009 au bureau de poste de Châtelaine, à Genève, pour une jeune mère suissesse d'origine africaine. Le collectif Afro-Swiss, qui lutte contre le racisme, s'est constitué à la suite de cet incident.

Après le travail et l'école, les lieux où le racisme survient le plus souvent sont l'espace public, l'administration, le voisinage et la police, selon le rapport 2021 des incidents racistes recensés par les centres de conseil. Dans ce document est d'ailleurs rapportée l'expérience subie, en 2021 cette fois-ci, par un homme à qui on a adressé des propos racistes et discriminatoires en raison de son origine… au guichet d'une administration communale.

Une situation qui vous rappelle un autre moment délicat vécu dans une administration: l'officière d'état civil avec qui vous prépariez votre mariage avait refusé d'entendre, lors d'une conversation banale sur la météo, que vous ne veniez pas «des pays chauds», malgré le fait que vous ayez rappelé être née à Genève.

« Tu es jolie, pour une Africaine »

La journée se poursuit. Dans le cadre de votre travail, vous rencontrez de nouvelles personnes. Elles vous demandent toutes d'où vous venez. Vous répondez «Genève», mais elles pensent que c'est une blague ou que vous n'avez pas compris la question et insistent: «Oui, mais bon, tu viens d'où?»

Vous êtes née, avez grandi, avez fait vos études et vous êtes mariée en Suisse. Vous restez pourtant «autre» pour beaucoup. Une réalité que souligne le groupe de travail de l'ONU: «En Suisse, le racisme anti-noir est encore minimisé ou attribué à la susceptibilité de ses victimes. Même les personnes d'ascendance africaine nées/naturalisées en Suisse sont présumées être 'autres'. Des stéréotypes négatifs persistent, dépeignant les personnes d'ascendance africaine comme des trafiquants de drogue, des parasites sociaux ou des demandeurs d'asile indésirables.»

18 h. Votre passage chez le coiffeur ne s'avère pas un moment de détente. Une autre cliente lance: «Couper vos cheveux, c'est comme tailler une haie.» Ces remarques sur vos cheveux, aussi bien de la part de connaissances que d'inconnus, sont très fréquentes, quand on ne tente pas de les toucher. Les compliments que certains pensent vous faire sont en réalité dégradants. On vous a déjà dit: «Tu es jolie, pour une Africaine.» Et aussi: «Tu es bien éduquée, pour une Africaine!» Ou encore: «Tu parles très bien français, pour un Noir!»

En rentrant chez vous à la nuit tombée, la police vous contrôle dans la rue. Sans raison. Un collègue marche avec vous, l'agent ne demande pourtant pas à voir ses papiers. Simon Ntah atteste: «De mes 18 à mes 30 ans environ, je me faisais contrôler par la police de façon récurrente. Aujourd'hui, c'est moins le cas, peut-être parce que je suis plus vieux ou avocat, je ne sais pas. Mais quand vous discutez avec des personnes de couleur, beaucoup vous dirons la même chose: 'C'est comme ça; il faut faire avec… '. Je me réjouis néanmoins qu'aujourd'hui de nombreuses voix courageuses s'élèvent pour changer ce qui hier était considéré comme une fatalité.»

C'est vendredi soir. Vous réfléchissez au programme de votre soirée. Pourquoi ne pas aller danser? Mais pas n'importe où. Un ami videur dans une boîte de nuit vous a rapporté les instructions qu'on lui a données: «Ne laisse pas rentrer trop de Noirs ni d'Arabes.»

Il est 19 h. Le téléphone sonne, c'est une journaliste de *Heidi.news* qui travaille sur le racisme en Suisse. Elle vous demande de donner des exemples qui «prouvent» que lorsqu'on est racisé en Suisse, on subit régulièrement du racisme. Son ton est détaché, ses questions intrusives. Normal: pour elle, c'est un sujet intéressant dont il convient de débattre, sans trop d'émotion. Elle ne l'a jamais vécu, mais elle a besoin d'anecdotes, si possible très marquantes – qui sont pour vous des petits ou grands traumatismes – pour croire que cela existe bel et bien.

Ne pas utiliser le mot « racisme »

Il est 22 h. Vous vous êtes finalement rendue au festival Black Helvetia, qui a lieu pour la première fois en 2022-2023 à La Chaux-de-Fonds et à Neuchâtel. Il met à l'honneur les femmes suisses noires à travers de nombreux événements culturels et souhaite intéresser le plus large public possible. Mais attention tout de même à ne pas vexer certaines personnes présentes si vous y parlez trop haut du racisme que vous vivez.

D'ailleurs, le mot «racisme» n'apparaît pas, à dessein, dans le titre des événements et tables rondes du festival. «Ce mot crispe ceux qui ne se sentent pas racistes parce qu'ils n'ont jamais insulté quelqu'un de noir. Alors qu'on ne juge pas un individu mais un système, comme pour le sexisme, précise Sylvie Makela, cofondatrice du festival. Mais il faut prendre des pincettes, être très pédagogue pour que les gens ne se sentent pas agressés. C'est parfois épuisant.»

Au festival, vous échangez autour d'un verre avec votre amie Estelle, enseignante en Suisse, d'origine camerounaise. Elle atteste: «Cette couleur de peau, c'est une assignation. On ne peut pas y échapper et y sont accrochées des dizaines de stéréotypes. Il suffit de faire une seule fois quelque chose qui se rapproche d'un préjugé connu pour que l'on te dise: 'Voilà, tous les Noirs sont comme ça.'»

Elle conclut: «Si on pouvait changer de peau de temps en temps pour respirer un peu, ce serait bien. Mais on ne peut pas.»

Épisode N°11

Trouver un appartement, une galère pour les personnes racisées

En Suisse, les personnes portant un nom à consonance étrangère ont plus de difficultés à obtenir un logement et paient des loyers plus élevés. Mais dans le domaine très libéral du bail, il s'avère ardu de combattre les discriminations.

Par Sami Zaïbi

Après le marché de l'emploi et les contacts avec l'administration, le marché du logement est l'un des trois domaines où le racisme s'exprime le plus en Suisse. C'est le constat que dresse l'Association suisse des locataires (Asloca), appuyé par un récent rapport de l'ONU sur les personnes afrodescendantes, qui mentionne le logement comme un des secteurs les plus problématiques, au même titre que l'éducation.

Maria*, d'origine sud-américaine, a longtemps peiné à trouver un logement. Dans un courrier adressé au Bureau vaudois pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), elle fait part d' «une certaine indignation» après une longue période de recherche de logement sans succès. Elle regrette que les régies demandent souvent la nationalité, la date d'arrivée en Suisse et les motifs de changement de domicile. «J'en conclus malheureusement qu'une ressortissante d'origine étrangère n'a que très peu de chance d'être sur le dessus de la pile, malgré un revenu suffisant», se désole-t-elle. Les chercheurs arrivent à la même conclusion: selon une étude commandée par l'Office fédéral du logement (OFL), les personnes portant un nom étranger doivent fournir 30% d'efforts supplémentaires pour trouver un logement.

Noms kosovars et turcs discriminés

Ce rapport, réalisé conjointement par les universités de Genève, Neuchâtel et Lausanne en 2018, démontre la réalité du racisme dans le domaine du logement. Il s'agit de la première recherche relative à la discrimination ethnique sur le marché suisse du logement menée à l'échelle nationale et dans toutes les régions linguistiques. Pendant huit mois, les auteurs de l'étude ont adressé 11000 demandes de visite à plus de 5700 bailleurs dans toute la Suisse, tant dans des agglomérations urbaines que dans des régions rurales. Les demandeurs de logement fictifs portaient des noms suisses (par exemple «Nicole Gerber»), kosovars («Drita Krasniqi») ou turcs («Amina Yilmaz»). Ces deux derniers groupes ont été choisis «parce qu'ils sont répandus dans toute la Suisse et que les sondages d'opinion montrent qu'ils sont confrontés à différents stéréotypes et attitudes négatives de la part de la population suisse», explique l'étude. Les profils aux patronymes étrangers étaient naturalisés ou au bénéfice d'un permis C.

Résultat: les personnes portant des noms kosovars et turcs ont respectivement reçu 3% et 7% de réponses en moins que celles portant des noms suisses. La différence est plus faible dans les zones urbaines, où la mixité est déjà implantée. La naturalisation ou non des personnes n'y change presque rien. «Comme les personnes possédaient les mêmes caractéristiques, hormis leur nom, on peut conclure qu'il s'agit d'une discrimination ethnique fondée sur le nom, qui sert donc de 'raccourci' pour prendre des décisions rapides dans des situations où il y a peu de points de repère. Toutefois, ces 'raccourcis' sont souvent basés sur des préjugés et ne relèvent d'aucune logique rationnelle», conclut l'étude.

Une Suisse aussi raciste que ses voisins

«La discrimination ethnique sur le marché suisse du logement est d'un ordre de grandeur similaire à celui observé dans des études réalisées dans d'autres pays occidentaux», constate l'étude, qui enfonce le clou: «Même si les différences par rapport à la population suisse majoritaire semblent minimes dans certaines études, elles contribuent dans l'ensemble à rendre systématiquement plus difficile la participation des personnes issues de l'immigration au monde du travail et à la vie quotidienne, ainsi que leur contribution à la société.»

Quant aux agents immobiliers, ils exercent cette discrimination de façon pleinement consciente. C'est ce que montre une étude réalisée conjointement par l'Université de Lausanne et celle de Grenoble en 2018. Basée sur des entretiens avec 22 agents de la région lémanique, elle révèle comment ces derniers fondent leur sélection de candidats sur des stéréotypes de race. «Selon les agents travaillant en Suisse, les Chinois endommagent les appartements, les Indiens cuisinent à même le sol, les Africains ont trop de gens chez eux», écrit l'étude, qui rapporte plusieurs témoignages d'agents selon lesquels des propriétaires ne veulent pas de personnes de couleur.

Si le racisme s'exprime surtout lors de la sélection des candidats, il sévit aussi une fois le logement obtenu et le bail signé. Selon les statistiques de l'OFS, les ménages étrangers paient en effet des loyers plus élevés pour des logements équivalents.

Anonymiser les dossiers, une solution ?

Voilà pour le constat. Mais quelles sont les solutions pour aller vers un marché du logement plus inclusif? Didier Ruedin, spécialiste des enjeux de migration à l'Université de Neuchâtel et coauteur de l'étude sur le marché immobilier suisse, estime que l'anonymisation des dossiers peut être une piste: «Dans plusieurs pays ont eu lieu des expériences en ce sens qui se sont avérées efficaces. Il s'agit aussi d'encourager les propriétaires et les régies à ne pas refuser d'office des dossiers.» Le conseiller national socialiste Christian Dandrès a déposé en septembre une initiative parlementaire en ce sens. Le texte demande à la Confédération de mettre en place une procédure pilote basée sur des candidatures anonymes via une plateforme en ligne.

Bien que favorable à cet essai pilote, Carlo Sommaruga, président de l'Association suisse des locataires (Asloca), craint des effets collatéraux de l'anonymisation: «Il n'y aurait plus de discrimination liée à l'origine, au sexe ou à l'âge. Mais la sélection se ferait dès lors entièrement sur des critères financiers, excluant ainsi progressivement les personnes les plus démunies financièrement du domaine du logement. On ôterait la marge de manœuvre existante qui permet, selon la dimension sociale du propriétaire, de repêcher les cas financièrement fragiles.»

Liberté contractuelle

Olivier Feller, secrétaire général de la Fédération romande immobilière, est plus catégorique: «Se mettre à anonymiser de tels documents officiels ne me paraît guère réaliste. Et de toute façon, au bout du compte, l'identité des candidats sera connue du bailleur. C'est sur un plan global, dans l'ensemble de la société, que le racisme doit être combattu.» Pour le conseiller national PLR, l'accès au logement est avant tout une question de disponibilité: «Plus l'offre de logements est abondante sur le marché par rapport à la demande, moins le risque de discrimination se réalisera. L'étude que vous citez le montre d'ailleurs: plus le taux de vacance de logements est élevé dans une commune, moins il y aura de discriminations.»

Chose assez rare pour être soulignée, le défenseur des locataires et celui des propriétaires tombent d'accord sur un constat: combattre le racisme spécifiquement dans le domaine du logement est chose ardue. L'Asloca propose bien sur son site une liste d'actions à entreprendre en cas de soupçons de discrimination raciale, mais prouver celle-ci reste très compliquée. Il faut donc une approche globale.

Pour Carlo Sommaruga, cela passe par une norme de non-discrimination générale dans le domaine contractuel. Car, en l'état, comme le souligne le site humanrights.ch, il n'existe «presque aucune protection contre la discrimination entre particuliers», la liberté contractuelle revêtissant «une importance centrale dans le droit privé suisse». Le récent rapport de l'ONU sur le racisme en Suisse ne dit pas le contraire: «Il y a une absence de législation qui interdirait clairement la discrimination raciale [...] et un manque de remèdes efficaces et accessibles pour les victimes.»

«Selon les agents travaillant en Suisse, les Chinois endommagent les appartements, les Indiens cuisinent à même le sol, les Africains ont trop de gens chez eux».

Une étude de 2018 des universités de Lausanne et Grenoble sur les 22 agents immobiliers de la région lémanique

Introspection

« Changez votre nom arabe en Pierre ou Paul »

Sami Zaïbi, journaliste au *Temps* après avoir travaillé pour *Heidi.news*, a découvert le racisme en signant ses premiers articles. « Quand un Maghrébin vous dit bonjour, c'est déjà un mensonge », a estimé un lecteur de son enquête sur les complotistes en 2020. Parfois, cela le touche. « N'aurai-je donc jamais ma place entière en Suisse ? Serai-je toujours appréhendé à travers le filtre 'arabe' ? » se demande-t-il.

Si vous me croisez dans la rue, vous aurez sans doute de la peine à deviner d'où je viens. Mon teint hâlé ne dit rien de mes origines tunisiennes. Hormis peut-être fin août, après des vacances au soleil. Je whitepass: dans l'espace public, on m'identifie généralement comme Blanc.

Mon nom, en revanche, laisse moins de place à l'interprétation.

Je l'ai porté en bandoulière pendant ma jeunesse, fier de ma différence, de mes origines, du quartier multiculturel et populaire où j'ai grandi à Lausanne. Mes amis d'enfance sont Italiens, Afghans, Congolais, Serbes, Péruviens, Sri-lankais, Tunisiens, et j'en passe. Mes premiers potes «100% Suisses», je ne les ai rencontrés qu'à l'approche de la matu. Puis, à chaque échelon, leur proportion s'est accrue.

Racisme latent à l'armée

De fait, je n'ai pas souffert de racisme pendant deux décennies. Du moins de façon consciente. La diversité me semblait constitutive de la Suisse, les initiatives xénophobes de l'UDC m'apparaissaient comme lointaines.

La première fois que j'ai porté mon nom comme un fardeau, c'était à l'armée. J'avais 23 ans. Avec mon camarade albanais de Payerne, nous étions les seuls de la section à porter des patronymes étrangers. Au moindre écart de conduite, avéré ou non, nous étions systématiquement dénoncés à nos supérieurs. Ce fut, pendant six mois, un racisme latent, muet, insidieux.

Racisme explicite comme journaliste

En devenant journaliste, ce racisme est devenu palpable. Explicite. Pas dans les rédactions, où mon patronyme a peut-être été plus une prime (et une rime) qu'un handicap, mais du côté des lecteurs. Il ne s'écoule pas un mois sans que je reçoive de commentaire à connotation raciste. Le dernier en date, il y a deux semaines, sur Twitter: «immigré inassimilé et inassimilable». Le plus choquant, je l'ai reçu il y a un an: un lecteur m'invitait à «faire comme Zemmour» et changer mon prénom «arabe musulman» en «Pierre ou Paul».

Le plus drôle, il y a deux ans et demi, suite à mon infiltration au sein la complosphère: «Quand un Maghrébin vous dit bonjour, c'est déjà un mensonge.»

La colère monte

Le plus souvent, je préfère en rire. Mais parfois, cela me touche. Comment ça, moi qui ai toujours vécu en Suisse, je n'y aurai donc jamais ma place entière!? Serai-je toujours appréhendé à travers le filtre «arabe», en bien ou en mal, quoi que je dise ou fasse?

Alors la colère monte, irrépressible. Et je pense à toutes ces personnes qui ne *whitepass* pas. Celles et ceux qui ont la peau plus foncée, qui ne peuvent pas tricher, qui affrontent en permanence leur propre altérité dans le regard des gens.

Trouver les clés

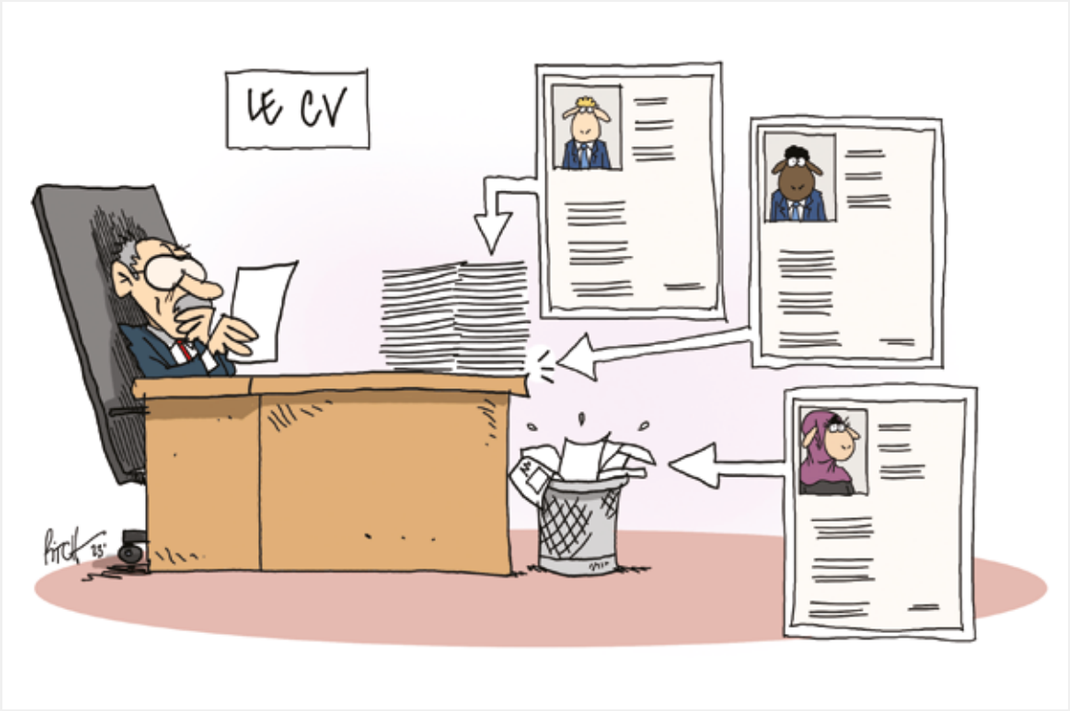
Le racisme existe en Suisse. Il faut le dire et le redire, haut et fort. Y serait-il moins pire qu'ailleurs? Pas vraiment, ai-je découvert en contribuant à cette enquête. Tant dans les domaines de l'emploi et du logement que dans celui de la police, le racisme est aussi vivace que chez nos voisins.

Désormais, sans brosser un tableau plus sombre qu'il ne l'est, l'heure est venue, collectivement, de faire un effort de décentrement. Pour comprendre nos propres biais racistes, pour imaginer le vécu des personnes racisées, mais surtout pour trouver, ensemble, les clés pour dépasser ce regrettable état de fait.

La première fois que j'ai porté mon nom comme un fardeau, c'était à l'armée. J'avais 23 ans. Avec mon camarade albanais de Payerne, nous étions les seuls de la section à porter des patronymes étrangers.



© Pitch Comment pour Heidi.news



© Pitch Comment pour Heidi.news



© Pitch Comment pour Heidi.news



© Pitch Comment pour Heidi.news



© Pitch Comment pour Heidi.news



© Pitch Comment pour Heidi.news

Épisode N°12

«Alerte Roms», «Le coup de la Russe», «Y a que des Noirs»: racistes malgré eux, les médias?

Le racisme traverse toute la société, pas de raison que les médias fassent exception. Mais l'enjeu dépasse de loin les incidents sur le lieu de travail: qu'on le veuille ou non, l'information participe à façonner les opinions et peut perpétuer des stéréotypes racistes ou xénophobes. Les rédactions sont confrontées à un autre problème: des lecteurs ou spectateurs parfois très décomplexés sur le sujet.

«J'aurais jamais cru travailler pour une femme et encore moins une négresse.» Un collègue évoquant sa nouvelle cheffe, entendu à 20 minutes.

Ce témoignage a été publié sur le compte Instagram Swissmediatoo, lancé par un collectif de femmes de la RTS. Les cas de sexisme rapportés y sont nombreux, mais ceux de racisme ne sont pas en reste. «Y'a bon Banania: l'objet du mail d'un rédacteur en chef dans lequel il qualifiait un artiste de nègre.» Ou encore, entendu dans une rédaction du groupe Gassmann: «Les Arabes sont très mauvais, mais toi tu es différente», aurait lancé le patron à une acheteuse de la SRG.

«Y a que des Noirs dans ce sujet»

Un autre exemple? «Y a que des Noirs dans ce sujet.» En régie pendant le 19h30 de la RTS, à propos d'un sujet sur les traversées de la Méditerranée.

Si ces témoignages ont de quoi choquer, ils reflètent une réalité statistique: la plupart des incidents racistes recensés ont lieu sur le lieu de travail, comme le rappelle un rapport de 2021 produit par le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme. Pas de raison que les médias soient entièrement épargnés.

Mais ces récits interpellent pour une autre raison. À la fois quatrième pouvoir et fabrique des opinions, la presse produit l'essentiel de l'information consommée par les citoyens suisses. Se pose la question des biais racistes que reflètent et véhiculent parfois ces productions, au sein de rédactions où les journalistes racisés se comptent par ailleurs sur les doigts de la main.

Quelques exemples ont frappé les esprits, à l'image de ce dossier de la Weltwoche, en 2012: «Les Roms arrivent: razzia sur la Suisse». Et, avec le titre, l'image: en une du journal, un enfant à la peau sombre pointe un pistolet vers le lecteur. Un choix qui avait fait l'objet de plaintes et de dénonciations. La même année, le titre «Alerte Roms à Plainpalais» (GHI) avait aussi suscité un émoi certain.

Disons-le d'emblée, ces cas extrêmes ne sont pas fréquents. Un récent rapport de l'Académie du journalisme et des médias de l'Université de Neuchâtel souligne que, «si quelques journalistes malintentionnés, provocateurs ou carrément racistes sont responsables des productions les plus problématiques, ceux-ci demeurent des exceptions.»

Mais le rapport appelle à s'interroger plus en profondeur sur les représentations implicites perpétuées dans les médias: «Au-delà des cas les plus problématiques, le constat demeure sans appel: les médias d'information participent involontairement à la création et à la reproduction des stéréotypes négatifs qui sont à l'origine de préjugés et de discriminations pesant lourdement sur le vivre-ensemble.»

Une photo de djihadistes pour illustrer des migrants

Giada de Coulon partage ce constat. Responsable du Comptoir des médias pour l'association Vivre ensemble, cette ethnologue spécialiste des requérants d'asile sensibilise les journalistes au poids des mots qu'ils utilisent dans leurs articles. «Il n'y a pas de publications qui seraient pénalement attaquables au quotidien. Mais si on se dit que le racisme, c'est aussi faire des généralités à partir de cas individuels et des amalgames entre une nationalité et un comportement, c'est quelque chose que l'on voit régulièrement dans tous les médias.»

Elle se souvient de ce récent article d'une publication romande de Tamedia titré «Le coup de la Russe», repris d'un titre alémanique. «Le papier parlait d'une femme russe qui aurait accusé à tort son mari de violences conjugales pour utiliser un article de loi qui permet à une victime de rester quand même en Suisse. L'article monte en épingle un cas particulier qui discrédite toute une population», poursuit Giada de Coulon.

Autre cas: une photo de RTS Info choisie pour parler de djihadistes présumés, arrêtés en Espagne. L'image utilisée était celle... d'exilés tentant de franchir la frontière entre le Maroc et l'enclave espagnole de Ceuta. «Il y avait donc un amalgame direct entre les djihadistes et les personnes d'origine africaine qui viennent en Europe. Nous avons contacté la rédaction, qui a changé l'image.»

Les Afghans des « migrants », les Ukrainiens des « réfugiés »

Le traitement diffère selon les nationalités, signale la spécialiste. «Dans les médias, les Afghans arrivés en Suisse après la prise de Kaboul par les Talibans sont régulièrement désignés comme 'migrants'. Les Ukrainiens sont quant à eux toujours des 'réfugiés'.» Elle note aussi que l'origine des personnes est régulièrement mentionnée dans les chroniques judiciaires ou les faits divers, mais qu'elle ne l'est pas dans d'autres cas. Comme le rappelle un document du CFJM sur la déontologie journalistique, «la mention d'une nationalité n'est pas discriminatoire si elle apparaît pertinente pour comprendre les faits».

Or le sexe, l'âge, le niveau socio-éducatif et le niveau de formation, «qui sont des variables explicatives de la criminalité, ne sont pas mentionnés. Mais la nationalité, si», relève Giada de Coulon. Elle connaît toutefois la difficulté pour les journalistes de peser le poids des mots et des images dans un contexte d'urgence. «L'idée n'est jamais de censurer, mais de se demander pourquoi on utilise tel ou tel mot. Il faut réaliser que la plupart des gens ne sont pas en contact avec les personnes issues de l'asile, par exemple. Ce sont les médias qui vont leur donner une représentation de cette partie de la population.»

Mais le racisme et la xénophobie sont aussi le fait, sur un mode parfois très décomplexé, de lecteurs et de téléspectateurs. Les médias sont responsables de la modération des commentaires de leur public, lesquels peuvent s'avérer d'une grande violence.

Gloria* en sait quelque chose. En tant que membre du collectif Afro-Swiss, association romande qui milite contre le racisme anti-noir, elle a participé à un épisode du magazine Infrarouge (RTS) consacré au thème «Films, rues, statues, le grand déboulonnage?» Sur le plateau, tout se passe bien. Mais sur la page Facebook de l'émission, réalise-t-elle après coup, les commentaires racistes à son encontre sont allés bon train.

« Qui connaît Cheetah ? »

Florilège: «Est-ce raciste de considérer qu'elle est vilaine?» «Qui connaît Cheetah?», en référence au chimpanzé de Tarzan. «Elle a déjà de la peine à formuler des phrases complètes, la pauvre... on ne va pas encore lui demander de réfléchir [à] ce qu'il se passe dans d'autres pays.» Un autre internaute: «Elle a pas toute sa tête cette gamine! Elle a pas assez à s'occuper avec Mobutu, Bokassa, Mugabe, Obiang... et je ne sais plus qui.» Le même écrit aussi: «Des coups de chicotte qui se perdent!»

Gloria commente: «Il y avait toute une rhétorique qui utilisait l'idéologie coloniale, autour des questions de laideur et d'imbécillité.»

Une «alliée» d'Afro-Swiss effectue des captures d'écran de ces commentaires et le collectif se fait aider d'une juriste pour arguer, dans une dénonciation pénale, du caractère raciste de ces propos. «Je n'aurais pas eu la force de faire ça seule. Quand j'ai vu ça, j'étais vraiment très mal», se souvient Gloria, qui dépose aussi plainte contre les internautes l'ayant insultée.

«Est-ce raciste de considérer qu'elle est vilaine?»
«Elle a pas toute sa tête cette gamine! Elle a pas assez à s'occuper avec Mobutu, Bokassa, Mugabe, Obiang... et je ne sais plus qui?»
« Des coups de chicotte qui se perdent! »

Commentaires sur la page Facebook d'une émission Infrarouge

Un internaute d'« Infrarouge » condamné

Ce dernier commentaire, «Des coups de chicotte qui se perdent!», a été sanctionné au titre de la norme pénale antiraciste par le Ministère public genevois. Lequel rappelle, reprenant l'argument du collectif Afro-Swiss, que le terme «chicotte» désigne un fouet employé dans le contexte colonial et esclavagiste. L'auteur du commentaire a été condamné à 90 jours-amendes (30 francs par jour) avec sursis, assortis d'une mise à l'épreuve de trois ans. Les frais de procédure, de 540 francs, lui reviennent aussi.

«C'est une victoire symbolique que l'État reconnaisse ce terme 'chicotte'. Je ne voulais pas que ces personnes aillent en prison, mais qu'elles fassent attention à ne plus dire ce genre de chose», réagit Gloria. Les autres personnes dénoncées n'ont pas été condamnées, notamment en raison d'une difficulté à identifier les internautes utilisant des pseudonymes. Il faut dire aussi que la norme pénale antiraciste est rarement appliquée.

« 'Infrarouge' n'a pas donné suite à notre proposition »

Gloria peine à comprendre comment le modérateur des réseaux sociaux de l'émission a pu laisser passer ces commentaires, effacés dans la nuit qui a suivi. «'Infrarouge' n'a pas donné suite à notre proposition, en septembre 2020, de se joindre à notre dénonciation au Ministère public. L'idée était de la soutenir publiquement, par exemple en communiquant sur le fait que ce qui s'était passé n'était pas tolérable. Nous avons ensuite réitéré notre demande en décembre, avec le détail de la dénonciation en pièce jointe, mais n'avons pas reçu de réponse.

Nous aurions aimé que l'équipe de l'émission garantisse mieux notre intégrité. Il y a une volonté de donner la parole aux personnes minorisées, et c'est bien, mais on ne forme visiblement pas les modérateurs à faire face à ces situations. Après cet événement, nous n'avons plus osé intervenir publiquement à la télévision, et on nous le reproche, comme s'il n'y avait pas de raison. De fait, ça nous réduit au silence.»

Le collectif Afro-Swiss a informé la RTS de la condamnation d'un téléspectateur. Une communication restée lettre morte.

« On ne va pas prévoir des dispositifs différents pour certains »

Nous avons contacté Alexis Favre, producteur et présentateur d'Infrarouge, qui se dit choqué: il a bien reçu ledit e-mail et y a répondu, mais précise qu'il n'avait pas vu le détail des propos décrits dans la plainte au Ministère public.

«Ce genre de discours doit être immédiatement supprimé dans le cadre de la modération et nous pouvons être pénalement coresponsables, à certaines conditions, de ce qui s'écrit sur nos plateformes. Si ça a été modéré trop tard, c'est une erreur de notre part. Je comprends très bien leur démarche d'avoir porté plainte contre les auteurs.» Il ajoute: «Mais qu'est-ce que j'aurais dû faire, ensuite? Une conférence de presse pour alerter? J'aurais participé à une conférence de presse de leur part ou cosigné une lettre si on me l'avait demandé.»

Sur la possibilité de prendre des précautions particulières en matière de modération lorsque des personnes noires, par exemple, se trouvent en plateau, Alexis Favre se montre plus tranchant:

«L'intégrité de chacun et chacune des invités est garantie à 'Infrarouge'. On ne va pas prévoir des dispositifs différents pour certaines catégories d'humains, ce serait du racisme intrinsèque! S'il y a des enjeux de sécurité, on prévoit de la sécurité accrue. Mais je ne pense pas qu'il y ait des gens noirs qui soient en danger en Suisse.»

Une modération délicate

La gestion des commentaires du public n'est pas une mince affaire. En témoigne Mathieu Coutaz, rédacteur en chef adjoint numérique et développement pour Tamedia. Pour la modération de ses contenus romands, le groupe de presse fait appel à Netino, société basée à Paris, pour des raisons pratiques et de coûts.

«La question se pose régulièrement de laisser ouverte ou non la section 'commentaires' des articles, rapporte Mathieu Coutaz. Nous avons effectué des analyses qui montrent que c'est important au niveau de la fidélisation des lecteurs et du temps de lecture. Mais nous n'ouvrons pas cette option pour les articles dont le sujet est très sensible. Les journalistes peuvent également signaler ceux qui comportent un risque de commentaires avec une atteinte à la personne, pour une vigilance accrue de la part de Netino.»

Les modérateurs reçoivent en vrac les commentaires de tous les articles. Ils se font un avis des commentaires sans lire le contenu des articles, ce qui peut expliquer que certains puissent passer entre les gouttes, explique Mathieu Coutaz. «Mais rien n'est publié sans validation d'une main humaine. Sur Facebook, on ne peut pas le faire en amont, la modération se fait donc a posteriori.» Tamedia a mis en place une série de mesures, dont l'obligation pour le lecteur de valider une charte avant d'envoyer son commentaire.

Sur les sites de la Tribune de Genève et de 24 heures, il y a entre 15000 et 20000 commentaires par mois. Sur ce total, 7% sont rejetés, dont 2% pour des motifs de racisme, soit 20 à 25 par mois.

Épisode N°13

13 La Suisse a bien une histoire coloniale

«La Suisse n'a jamais eu de colonies.» L'antienne est connue. Elle sert à marquer la différence avec les ex-puissances coloniales qui nous entourent, comme la France.

«J'ai dit à Monsieur et Madame la ministre: 'Je suis contente que la Suisse n'ait jamais participé ni à ces histoires d'esclavage, ni à la colonisation.'» Tels ont été les mots de la conseillère fédérale Doris Leuthard, alors présidente de la Confédération, en visite diplomatique au Bénin en 2017.

Une parole qui a du poids lorsqu'elle vient du «primus inter pares» de la Confédération. C'est aussi un discours que l'on entend régulièrement en Suisse. Mais, il faut le dire: cette croyance occulte une partie de la réalité historique.

Des ouvrages peu connus du grand public

Plusieurs ouvrages attestent des liens de la Suisse à l'esclavage. On peut citer *La Suisse et l'esclavage des Noirs* (2005) ou *Une Suisse esclavagiste: voyage dans un pays au-dessus de tout soupçon* (2007). Le spécialiste d'histoire économique Bouda Etemad, professeur honoraire des universités de Genève et de Lausanne, vient également de publier *De Rousseau à Dunant: La colonisation et l'esclavage vus de Genève*. Que révèlent ces ouvrages sur l'histoire coloniale suisse? «Que la Suisse a pris part, d'une manière différente, à la colonisation européenne en Afrique», résume Marisa Fois, historienne à l'Institut de recherches sociologiques de l'Université de Genève, qui a codirigé avec Sandro Cattacin un ouvrage collectif intitulé *Les Colonialismes suisses*.

Un entretien avec Bouda Etemad y figure, dans lequel l'historien se montre sans appel: «Si vous considérez les familles, des personnes privées, des entreprises, des institutions non publiques, alors oui, ce qui est aujourd'hui la Suisse a, par ses personnes, par ses citoyens, participé à la traite négrière, à l'esclavage et à la colonisation.»

Une colonie genevoise en Algérie

Ce n'est pas tout. Marisa Fois nous rappelle que la Confédération elle-même a encouragé une forme de colonisation de la part de ses citoyens. «Il y avait l'idée que la Suisse, bien qu'étant un petit pays, pouvait exporter ses valeurs, civiliser aussi. Le mot 'colon' était bien utilisé.»

À cet égard, l'un des épisodes les plus importants de cette histoire coloniale suisse est celui de la Compagnie genevoise des colonies suisses de Sétif, créée par des hommes d'affaires suisses en 1853 après l'obtention d'une concession impériale de Napoléon III. Ils ont ainsi pu exploiter 20000 hectares dans la région de Sétif, en Algérie. Des centaines de Suisses y émigreront jusqu'à ce que le «projet» échoue en 1956. «La Suisse y a non seulement investi des capitaux, mais a aussi poussé ses citoyens à partir, avec l'idée de se débarrasser de la couche de la population la plus pauvre de la société», détaille Marisa Fois.

L'émigration à Sétif a été encouragée par un certain Henry Dunant. Le fondateur de la Croix-Rouge a fait publier des annonces dans le *Journal de Genève* pour recruter des colons, leur promettant une main-d'œuvre arabe bon marché.

Marisa Fois commente: «C'est évidemment délicat, puisque Henry Dunant était un employé de la compagnie genevoise de Sétif, mais qu'il a aussi créé la Croix-Rouge et été le premier Prix Nobel de la paix. L'histoire est faite de paradoxes.»

Un soutien à la colonisation du Congo

Un autre homme a une place importante dans l'histoire coloniale suisse: Gustave Moynier, cofondateur de la Croix-Rouge avec Dunant. Membre de la Société de géographie de Genève, admirateur de Léopold II, il travaille à une convention de libre commerce sur le fleuve Congo, qui servira de base aux puissances européennes pour reconnaître un État indépendant du Congo sous souveraineté du roi des Belges. Gustave Moynier devient par la suite le premier consul général honoraire en Suisse de ce qui deviendra le Congo belge, détaille pour *Heidi.news* l'historien Patrick Minder. Il a aussi créé *L'Afrique explorée et civilisée*, une revue de propagande coloniale. «Et lorsque seront révélés des actes criminels commis par les colons belges au Congo, Moynier ne réagit pas.»

Autre personnage notable, Johann August Suter, qui a fondé en 1840 en Californie une colonie agricole et commerciale appelée «Nouvelle-Helvétie». Il a participé «à l'asservissement de la population indigène et à la traite des êtres humains pour rembourser ses dettes et obtenir de la main-d'œuvre», indique le Dictionnaire historique de la Suisse.

«Sutter mit sur pied une milice de quelque 200 hommes, composée surtout de soldats indigènes, qui kidnappait les habitants des villages voisins. La plupart des femmes et enfants furent remis à ses créanciers, alors que d'autres femmes ainsi que les hommes étaient soumis à des formes d'exploitation très diverses, allant du régime contractuel au travail forcé. Selon les notes de son superviseur Heinrich Lienhard, Sutter entretenait aussi des relations sexuelles avec des femmes indigènes.»

Certains personnages, sans avoir été esclavagistes, demeurent controversés. C'est le cas de David de Pury, actionnaire de la compagnie portugaise Pernambuco e Paraiba, fondée en 1759, dont une partie de l'activité reposait sur des plantations brésiliennes où travaillaient des esclaves. Il a légué une bonne partie de sa fortune à la ville de Neuchâtel.

Au-delà des individus, des secteurs entiers sont intrinsèquement liés à l'esclavage. Selon l'historien Hans Fässler, la Suisse a importé plus de coton que l'Angleterre au XVIII[e] siècle. «La traite des esclaves était une industrie clé qui a rendu possible la production de nombreux biens. Pour dire les choses crûment: sans le coton cueilli par les esclaves, l'industrialisation de la production textile suisse aurait été impossible», écrit David Eugster dans SwissInfo en 2020. Qui rappelle aussi que l'organisation Cooperaxion a établi une liste des Suisses qui ont possédé des esclaves ou qui en ont fait le commerce, mais aussi de ceux qui se sont engagés contre l'esclavage.

La colonisation effectuée par d'autres pays a aussi été rendue possible par de nombreux mercenaires venus de Suisse. Par exemple? Entre 1815 et 1914, 7600 hommes ont servi dans l'armée coloniale néerlandaise.

Des zoos humains et des publicités dégradantes

La Suisse était donc loin d'être un îlot «à part». En témoigne aussi, jusque tardivement, l'existence de ce que l'on appelle parfois les «zoos humains». En 1896, Genève reçoit l'Exposition nationale. À Plainpalais, un «Village suisse» et un «Village noir» sont reconstitués. Des milliers de Suisses viennent observer les 227 Africains mis en scène. Dans un livre paru en 2011, *La Suisse coloniale*, Patrick Minder a recensé sept «villages noirs» en Suisse romande de 1880 à 1939.

Les représentations des personnes noires dans l'espace public ont ainsi été dégradantes pendant longtemps. «Des affiches et publicités, produites par de grandes entreprises suisses, vont continuer longtemps à reproduire des stéréotypes qui présentent l'Africain comme un cannibale, un sauvage au corps sculpté, en opposition avec les valeurs occidentales où l'intelligence est présentée comme supérieure au physique, relate Patrick Minder. Entre 1925 et 1950 environ, les enfants recevaient, avec l'achat de branches de chocolat, des vignettes de 'races humaines' à coller dans un album sur le principe des figurines Panini.»

Des archives privées

Alors, pourquoi cette histoire coloniale suisse demeure-t-elle si peu connue? Pour Martine Brunschwig Graf, présidente de la Commission fédérale contre le racisme, la dimension «privée» joue un rôle. «D'habitude, on ne demande pas aux citoyens d'ouvrir leurs archives aux chercheurs qui vont s'intéresser aux aspects négatifs de leurs ancêtres. Et pourtant, les archives privées jouent un très grand rôle pour la compréhension du lien de la Suisse avec le colonialisme et l'esclavage.»

«Les entreprises suisses ont aussi des archives, mais elles sont peu ouvertes, renchérit Patrick Minder. Et il y a peut-être moins de volonté politique qu'avec les fonds juifs, par exemple, d'aller les chercher.»

Toujours est-il que la Suisse a un passé colonial, qu'elle a influencé et pris part à la colonisation, note Marisa Fois. «Quand ils arrivent à l'université, les jeunes ne le savent pas. C'est une histoire encore trop méconnue.»

Épisode N°14

Interventions de police en Suisse: la mort de personnes noires relève-t-elle du hasard?

Ces dernières années, plusieurs hommes noirs sont morts dans le canton de Vaud dans le cadre d'interventions policières. Malheureux concours de circonstance ou résultat, même involontaire, d'un racisme bien ancré dans la police suisse? Notre enquête.

Collaboiration: Sami Zaïbi

14

Bex, le 6 novembre 2016 au soir. Alertée par des voisins, la police vaudoise se rend dans un immeuble où un homme sous l'emprise de MDMA sème le trouble. Dans la cage d'escalier, il fond sur un policier, armé d'un couteau à pain. Le policier, alors seul (ce qui est contraire à la procédure), fait feu à bout portant, à trois reprises, et le tue. L'homme s'appelait Hervé Mandundu, il avait 27 ans.

Lausanne, le 24 octobre 2017 au matin. Dans sa cellule du centre de détention de la Blécherette, un requérant d'asile tombe de son lit, victime d'une crise d'épilepsie. Son corps est secoué de convulsions pendant 80 minutes, avant de s'immobiliser. Encore 40 minutes plus tard, un policier ouvre la porte de la cellule. Sur la vidéo de surveillance, il pose les mains sur ses hanches et esquisse un sourire, avant de comprendre la gravité de la situation et de prodiguer des secours. En vain. Il s'appelait Lamine Fatty, avait 23 ans et, confondu avec un homonyme, n'avait rien à faire dans cette cellule.

Lausanne, le 28 février 2018 au soir. À la gare, un homme soupçonné de transporter de la cocaïne est arrêté par des policiers. Il est plaqué au sol face contre terre, ses côtes sont cassées. Il est transporté inconscient au CHUV, où il meurt le lendemain. Il s'appelait Mike Ben Peter et avait 37 ans.

Morges, le 30 août 2021 en fin d'après-midi. Sur le quai de la gare, un homme armé d'un couteau de 26 centimètres fond sur un policier. L'agent tire un premier coup de feu, l'homme se relève. Le policier tire alors deux autres balles à bout portant. L'homme gît à terre pendant quatre minutes sans recevoir d'aide, avant que les policiers lui prodiguent les premiers secours. Sans succès. Il se faisait appeler Nzoy et avait 37 ans.

Le point commun entre ces quatre victimes: elles sont noires, et leur mort est possiblement liée à une ou plusieurs erreurs, directes ou indirectes, de policiers blancs vaudois. Ces hommes sont-ils morts parce qu'ils sont noirs? Ou cette série n'est-elle qu'une succession de malheureux enchaînements de circonstances?

« On va chasser le bougnoule »

«Les décès de personnes noires survenus en Suisse ces dernières années m'interpellent, commente Frédéric Maillard, formateur et conseiller en gouvernance auprès de plusieurs polices suisses. Je ne crois pas aux concours de circonstances, je pense que les erreurs, parfois les fautes, qui ont conduit à ces décès sont en partie engendrées par une inclination raciste, mais qui n'est pas toujours consciente.»

L'expert décrit un état d'esprit, dans certaines corporations, propice au racisme et aux dérapages. «Certains policiers sont drillés pour la 'chasse', ils disent: 'On va chasser les dealers, chasser le bougnoule' ou On s'est fait du bien aujourd'hui, on a bien serré!'. Ceux qui auraient envie de s'insurger n'osent souvent pas intervenir dans une structure encore très hiérarchisée et construite sur la redevabilité.» Il décrit également des interventions qui varient d'une fois à l'autre: «Quand vous avez une personne en costard cravate (caricaturons) qui n'interagit pas à l'interpellation, l'action va souvent être très différente que lorsqu'il s'agit d'une personne qui, par exemple, porte une capuche. Dans le premier cas, ils vont simplement rappeler l'énoncé de l'interpellation, dans le second, possiblement la mettre au sol.»

Profilage racial vs adaptation au terrain

Certains rétorqueront qu'un policier peut être davantage confronté à certaines populations en lien avec le trafic de drogue, par exemple. Comment alors différencier ce qui relève du profilage racial ou d'une réponse à la réalité du terrain?

Frédéric Maillard est très clair: «Ce n'est pas du profilage racial lorsque l'intervention répond à des indices et soupçons réels. Comme on arrêterait des conducteurs d'une voiture de sport parce que c'est avec ce type de véhicule qu'a été signalé un excès de vitesse; ce ne serait pas une discrimination envers les conducteurs de voiture de sport», illustre le formateur. «Le policier pourra toujours dire que son comportement était une réponse à certains signalements. Mais le problème est que certains sont déjà dans des préjugés avant même l'établissement de ces indices, ce qui les amène à arrêter des personnes racisées partout, sans distinction ni discernement.»

La Conférence des commandantes et des commandants des polices cantonales de Suisse rappelle de son côté que «les contrôles d'identité ne peuvent pas être effectués sans motif. Ils sont effectués lorsque des délits ou des observations suspectes sont signalés à la police. En outre, la police est tenue de respecter le principe de bonne foi et l'interdiction de la discrimination inscrite dans la Constitution.»

Faute de données officielles sur les décès dans le cadre d'interventions de police, il est impossible de comparer les situations rapportées avec d'autres cas impliquant des personnes blanches. Mais les cas tragiques dont la presse s'est fait l'écho ces dernières années concernent uniquement des personnes d'ascendance africaine.

Un procès à venir

Pour l'avocat pénaliste genevois Simon Ntah, qui a défendu la famille de Mike Ben Peter, il n'existe aucun doute: «S'il n'avait pas été arrêté et roué de coups, s'il n'avait pas été Noir, Mike serait vivant», déclarait-il dans un article du *Temps* en 2020. Les experts du Centre universitaire romand de médecine légale ont jugé que les causes de son arrêt cardiaque sont «multifactorielles», mentionnant la mauvaise santé de la victime. Les accusés seront jugés du 12 au 14 juin 2023 par le Tribunal correctionnel de Lausanne. Simon Ntah poursuit la réflexion au téléphone avec *Heidi.news*: «Oui, il y a du racisme dans la police, c'est une évidence, et, oui, les personnes racisées sont plus souvent contrôlées que les autres. Cela est inacceptable.»

Odile Pelet, avocate des policiers dans les affaires concernant Hervé et Nzoy, rejette en bloc les accusations de racisme. «Il est impossible de résumer en quelques phrases des dossiers pénaux de plusieurs centaines de pages. Ce qu'on peut dire en tout cas, c'est que dans le seul cas jugé à ce jour, celui de Bex (la mort de Hervé Mandundu, ndlr.), mon client a été acquitté purement et simplement, et non au bénéfice du doute. La cour criminelle a jugé que la légitime défense était établie. Les accusations de racisme qui ont suivi ces affaires me semblent complètement déplacées: peu importe qui tient le couteau, cela reste un couteau, soit une arme létale.»

L'avocate souligne la pénibilité de la procédure pour ses clients: «Les policiers concernés sont très touchés par ces accusations de racisme et les jugent totalement injustifiées. Pour rappel, ils sont accusés de meurtre, c'est extrêmement lourd à porter, surtout lorsqu'on a le sentiment d'avoir agi pour défendre sa vie et protéger le public.»

La question centrale est celle-ci: le profilage racial et un racisme, même inconscient, amènent-ils les policiers à avoir des réactions différentes sur le terrain lorsqu'ils se trouvent face à une personne racisée? Qui peuvent mener à de telles tragédies?

La question centrale est celle-ci: le profilage racial et un racisme, même inconscient, amènent-ils les policiers à avoir des réactions différentes sur le terrain lorsqu'ils se trouvent face à une personne racisée?

« Pourquoi les Blancs, eux, ne meurent-ils pas lors des interventions ? »

Cela ne fait aucun doute pour Chancel Soki, président de l'association A qui le tour, initialement créée pour lutter contre les violences policières en Suisse et qui a depuis élargi son champ d'action au racisme en général. «Les policiers se justifient toujours par la nécessité de se défendre. C'est évident, mais dans ce cas, pourquoi les Blancs ne meurent-ils pas lors des interventions? Tous les policiers affirment s'être sentis en danger, même lorsque ce n'était pas le cas. Un racisme bien ancré amène à voir un homme noir comme un danger potentiel et cette réalité-là influence les décisions au moment d'agir», martèle-t-il.

Certains biais peuvent-ils amener les policiers à intervenir différemment lorsqu'il s'agit de personnes blanches ou de personnes noires? Réponse de la Conférence des commandantes et des commandants des polices cantonales de Suisse: «Ce reproche n'est pas correct. Nous tenons beaucoup à ce que tout le monde soit traité de la même manière au sein de la population. C'est pourquoi des thèmes tels que l'éthique et les droits de l'homme font partie de la formation de base de la police. À l'égard de leurs interlocuteurs, les policiers font preuve du respect, de la compréhension, de la pondération et de la serviabilité qu'ils sont en droit d'attendre d'eux. Ils doivent notamment éviter toute forme de discrimination ou de partialité.»

Une perception biaisée de la dangerosité

La recherche scientifique donne certaines réponses: le professeur en droit pénal Jan Christoph Bublitz rappelait dans la revue *Tangram* fin 2022 que le test d'association implicite (IAT), utilisé depuis vingt ans, montre que «la plupart des participants associent plus facilement le mot 'arme' à 'couleur de peau noire' qu'à 'couleur de peau blanche'. [...] Pour les décisions prises instantanément, sous un stress psychique accru en particulier, il semble que les préférences implicites puissent influer sur le comportement. Cela suggère des inégalités de traitement dans des situations où les 'décisions spontanées' ou l'"intuition' entrent en jeu. Des études appliquant d'autres méthodes concluent aussi à des effets de ce type.»

Il écrit également: «Des expériences réalisées aux États-Unis ont montré que la police recourt plus fréquemment aux armes à l'égard des personnes noires. Ces décisions, et déjà la perception de la dangerosité d'une personne ou de la probabilité qu'elle soit armée, peuvent être biaisées par des opinions stéréotypées.»

Il n'existe pas de telles recherches en Suisse. Mais certaines pratiques révèlent bien des traitements différents des citoyens en fonction de leur couleur de peau. En témoigne un policier qui raconte son quotidien dans l'un des précédents épisodes de notre série. En témoigne également Jocelyn, la trentaine, noir de peau, Suisse et ayant passé sa vie en Suisse romande.

Attablé dans un café, il raconte les interactions vécues avec la police, qui l'ont marqué. Jocelyn confie d'abord être régulièrement contrôlé par la police en prenant le train. Il est toujours le seul à l'être parmi les voyageurs. Il relate l'un de ces épisodes. «Dans le train, alors que je travaillais sur mon ordinateur,

un brigadier s'est tout à coup planté devant moi, sans rien dire. J'ai sorti mon abonnement, mais sans un mot, il m'a montré sa carte de brigade, pour demander mes papiers. J'ai montré ma carte d'identité, qu'il a examinée avant de quitter le wagon, sans contrôler personne d'autre.»

« Les Boubous, ici, on n'en veut pas »

Enfin, il y a quelques années, Jocelyn, alors étudiant en école d'art, se déguise dans une démarche critique de l'appropriation culturelle, en s'inspirant des tribus apaches, avec de la peinture et une croix suisse sur le corps. Il se place aux abords du défilé de l'Escalade à Genève: son idée est d'effectuer une performance artistique.

Il se souvient d'une forme d'insouciance, déguisé comme d'autres en ce jour de fête de l'Escalade, sans avoir envisagé une seconde la possibilité d'être considéré comme une menace. À la main, il tient un objet en plastique incurvé, évoquant une arme de manga ou de jeu vidéo. Il s'agit d'une coque de protection de pédalier de vélo. Des policiers le poursuivent, lui lancent une matraque, le plaquent violemment au sol. «Ils m'ont coupé le souffle, molesté à plusieurs, mis dans une voiture. Un policier a lancé: 'Les Boubous, ici, on n'en veut pas.' Je lui ai dit que c'était raciste. Il m'a répondu: 'Tais-toi et rentre.'» Il sera relâché par la suite: les policiers ont expliqué avoir cru que la coque en plastique était une arme.

Nous avons contacté la police cantonale genevoise pour une réaction. «Les éléments mentionnés n'étant pas identifiables, nous ne pouvons retrouver de traces de cette affaire dans notre base de données. Il ne nous est pas possible de confirmer ou d'infirmer les faits énoncés. De plus, ils peuvent également impliquer les agentes et agents des polices municipales», nous a répondu Tiffany Cudré-Mauroux, porte-parole de la police cantonale genevoise.

Elle rappelle toutefois que, lors d'une intervention, la police genevoise se doit d'appliquer le principe de proportionnalité. «Dès lors que les policières et policiers font possiblement face à un individu armé, celui-ci est sommé de lâcher son arme. D'autant plus que le récit mentionne que la personne s'est présentée ainsi aux abords d'un grand rassemblement d'individus, avec des risques accrus en termes de sécurité. L'individu indique s'être fait poursuivre, ce qui nous laisse supposer que celui-ci n'a pas obéi aux sommations faites par les agents», note Tiffany Cudré-Mauroux. Elle rappelle la possibilité, pour quiconque s'estime lésé lors d'une interaction, de solliciter l'organe de médiation de la police, voire de déposer une plainte.

Concernant les propos rapportés d'un des policiers («Les Boubous, ici, on n'en veut pas»), Tiffany Cudré-Mauroux répond: «Au sein de la police genevoise, de tels propos ne sauraient être tolérés et nous nous en distançons. Nous prêtons une attention toute particulière à la thématique du délit de faciès, laquelle est d'ailleurs abordée dès le début de la formation de ses personnels, puis de manière régulière et sur l'ensemble de la carrière.»

Plus généralement, en Suisse, l'attitude des policiers à l'encontre des personnes afrodescendantes a été pointée du doigt par un rapport d'un groupe de travail de l'ONU paru en octobre dernier. Extrait: «Des garçons et des hommes d'origine africaine n'ayant pas fait l'objet d'une accusation pénale ou d'une suspicion individuelle ont signalé de façon systématique que la police renforçait les stéréotypes raciaux négatifs dans l'espace public. Le profilage racial, les contrôles de police, les fouilles invasives dans la rue, les fouilles à nu publiques, les fouilles anales, les insultes et 'l'humour' raciste, la violence et une habitude d'impunité ont été décrits comme étant de routine.»

«Il y a environ 300 corporations en Suisse, toutes ne sont pas concernées par les mêmes problèmes», réagit Frédéric Maillard. Il souligne également l'existence de plusieurs formations en la matière et de remises en question au sein même de certaines corporations. Chancel Soki donne notamment un cours à l'école de police (CIFPol) pour sensibiliser à la problématique du racisme systématique et du profilage racial.

Frédéric Maillard rappelle la nature singulière des enjeux: «Le policier dispose de pouvoirs dont aucun autre agent d'État ne dispose. L'usage de la force, de la contrainte et de la limitation provisoire de la liberté, mais aussi du pouvoir d'agir à discrétion: interpeller telle personne et non telle autre, selon son propre arbitrage. C'est un pouvoir extraordinaire, qui est nécessaire, mais qui peut aussi être l'objet de débordements. La tentation est forte. D'autant qu'il n'existe en Suisse aucune entité indépendante pour enquêter sur les éventuels abus.»

La création d'une telle entité est une des principales revendications des communautés étrangères, comme nous le verrons dans un prochain épisode consacré à la plateforme mise en place par le canton de Vaud pour faire collaborer les minorités et la police afin de mieux enrayer le racisme.

Épisode N°15

15 Quand policiers et minorités travaillent main dans la main pour enrayer le racisme

Alors qu'un rapport fédéral souligne l'existence d'un racisme structurel en Suisse, un projet collaboratif vaudois rassemble des représentants de la police et des communautés étrangères pour mieux désamorcer les tensions. Récit d'une démarche constructive et sans tabou.

Par Sami Zaïbi

En ce jeudi soir, l'austère hôtel de police de Lausanne est presque désert. Les lumières s'éteignent, l'entrée du bâtiment est verrouillée, les derniers agents quittent l'imposant bâtiment. Pendant ce temps, au dernier étage de l'édifice, une grande salle balayée de néons blafards prend vie. Dedans, cristallisée en une cinquantaine de personnes, se trouve toute la diversité du canton. Kurdistan, Portugal, Italie, Erythrée, Afghanistan, Albanie, Turquie: des représentants d'une douzaine de communautés étrangères se sont donné rendez-vous pour un *date* particulier avec des membres des polices vaudoises.

Il s'agit de la quatrième rencontre de la «plateforme intercommunautaire», un projet lancé conjointement par le Bureau cantonal pour l'intégration (BCI) et la police cantonale vaudoise en 2022, afin d'instaurer le dialogue entre la police et les personnes racisées, dans le but de mieux enrayer le racisme. Car la Suisse n'échappe pas au phénomène: un rapport fédéral publié en mars 2023 par le Service de lutte contre le racisme (SLR), basé sur 300 études scientifiques, souligne que «le racisme structurel est une réalité en Suisse» et pointe notamment la police.

Le contrôle, ce « moment crucial »

Face à ce constat, le BCI se veut proactif: «Ce n'est pas une plateforme alibi, ni une plateforme d'information, insiste Amina Benbrahim Benkais, cheffe du BCI et coprésidente de la plateforme cantonale. Notre objectif est de passer de l'émotionnel au factuel, d'apprendre à mieux se connaître mutuellement.» Lors des premières rencontres de la plateforme, deux thématiques ont été sélectionnées par les représentants de la diversité: le délit de faciès et la diversité au sein de la police.

Ce soir, deux groupes de travail distincts ont pour mission de traiter ces sujets. Dans un premier temps, un membre de la police présente les tenants et les aboutissants du sujet en question. Dans un second temps, participants et policiers discutent ensemble de propositions concrètes. Car le temps du constat est désormais derrière: «Nous ne sommes plus à l'époque où, d'office, la police disait que le racisme n'existe pas en son sein», assure Lionel Imhof, adjudant-chef lausannois, spécialiste de la multiculturalité et auteur d'une recherche sur le profilage racial.

Passons donc à la suite et plongeons dans le groupe dédié au délit de faciès, qui constitue, de loin, le reproche le plus récurrent des communautés étrangères à l'égard des policiers. «Ce moment-là représente le premier lien avec la police, et il est crucial: ça passe ou ça casse, explique en préambule Lionel Imhof. L'enjeu principal est de faire en sorte que les personnes contrôlées comprennent la raison du contrôle et dépassent la suspicion automatique de racisme.»

Manque de formation obligatoire

Mais effectuer une recherche ciblée de personnes sans activer des préjugés racistes requiert une formation pointue. «Or celle-ci est insuffisante», critiquent les représentants des communautés. Actuellement, un aspirant peut devenir policier en deux ans: une année à l'école de police de Savatan, une autre année dans un corps de police local. Dans ce cadre, un cours porte sur la relation entre la police et la migration, en partenariat avec l'Organisation suisse d'aide aux réfugiés (OSAR). Puis il existe une formation continue nommée «police et société», d'une durée de deux jours, avec notamment un module sur le profilage et l'islam. Mais celle-ci est facultative. Voilà donc la première proposition: davantage de formations obligatoires.

Autre idée, qui émane du conseiller communal lausannois Samson Yemane, représentant de la communauté érythréenne: créer une entité indépendante chargée de recueillir les plaintes de personnes qui s'estiment victimes de la police. «Si je subis une intervention problématique de la part d'un policier en uniforme, j'aurai de la peine à me rendre vers un autre policier en uniforme pour m'en plaindre», dit-il de sa voix calme en s'adressant au groupe. Les autres acquiescent. L'un d'eux propose quant à lui de créer une brochure sur les voies de droit lors des interventions policières. Quant aux policiers présents, ils se disent favorables à la généralisation des bodycams, ces caméras fixées sur l'uniforme qui font l'objet d'un projet pilote à Lausanne depuis 2021.

Seulement quatre policiers noirs à Lausanne

Rendons-nous désormais dans l'autre groupe, qui traite de la diversité au sein du corps de police. C'est l'autre priorité fixée par les représentants des communautés étrangères, soucieuses de trouver des interlocuteurs en uniforme aptes à les comprendre et à conscientiser d'éventuels biais racistes. Quel est l'état des lieux? Aucune donnée à ce sujet n'existe, car tous les aspirants doivent avoir la nationalité suisse et les statistiques ethniques ne sont pas autorisées en Suisse, contrairement, par exemple, à la Grande-Bretagne. Monitorer l'ethnicité, voilà donc la première proposition des minorités. Selon l'estimation d'un policier, Lausanne compte quatre agents noirs sur 485.

Une représentante des minorités se demande: «De quelle diversité parle-t-on? De celle visible ou de l'invisible? Par exemple, un policier kosovar représente-t-il la diversité?» Une autre participante rétorque: «Il ne faut pas se leurrer, c'est la couleur de peau qui importe quand on parle de diversité!» Quant à Olivia Cutruzzolà, cheffe de la prévention à la police vaudoise et coprésidente de la plateforme cantonale, elle élargit le débat: «Au-delà des apparences, l'un des enjeux est la maîtrise de langues étrangères. Dans des situations de stress, où l'émotion est à son comble, parler la même langue peut s'avérer décisif. C'est un plus pour la confiance et pour la qualité de l'intervention.»

Ce ne sont pourtant pas les vocations qui manquent. «Lors de la dernière session de recrutement, à laquelle je me suis rendu, il y avait un large panel de jeunes issus de milieux très variés, rapporte Lionel Imhof. Mais la sélection finale après les examens était moins représentative de cette diversité. Donc l'intérêt est là, mais le résultat ne suit pas.» Il semblerait donc que les performances des aspirants d'origine étrangère ne soient pas à la hauteur. Il faut dire que la sélection est drastique: sur 400 candidats, seuls 30 sont retenus. Pour améliorer cette situation, les représentants des communautés proposent notamment d'ouvrir la fonction aux autres nationalités. Un souhait qui, comme les autres, nécessitera une certaine patience et un détour politique. Mais, en attendant, policiers et communautés ont fait un pas l'un vers l'autre. Leur prochain rendez-vous galant est prévu en mai.

«Si je subis une intervention problématique de la part d'un policier en uniforme, j'aurai de la peine à me rendre vers un autre policier en uniforme pour m'en plaindre»

Le conseiller communal de Lausanne
Samson Yemane

Épisode N°16

«Il faut en finir avec cette idée que le policier chasse»

Des débordements racistes surviennent régulièrement au sein de certains corps de police, ont révélé plusieurs épisodes de notre Exploration. Comment y remédier? Frédéric Maillard, conseiller en gouvernance auprès de plusieurs polices suisses, nous livre une vision tout en finesse et sans tabou.

16

Frédéric Maillard connaît très bien la police, mais il n'en fait pas partie. Une expertise et une indépendance précieuses lorsqu'il s'agit d'obtenir un regard éclairé sur la question du racisme dans la police suisse. Economiste de gestion, formateur et conseiller en gouvernance auprès de plusieurs polices suisses, il a également mis en place les branches comportementales du brevet fédéral de policier dès 2004. S'il insiste sur l'existence en Suisse de plusieurs «polices» avec des cultures différentes, une restructuration complète des pratiques et formations est selon lui nécessaire. Entretien.

Quelle est votre réaction au rapport du groupe de travail de l'ONU paru cet automne, qui accuse la police de faire du profilage racial, d'humilier, voire parfois de tuer, comme dans le cas de Mike Ben Peter à Lausanne?

Frédéric Maillard – J'ai lu ce rapport du groupe de travail de l'ONU, ainsi que les précédents, et je ne suis guère étonné de ce constat. Je ne m'en insurge pas non plus, ce sont autant d'opportunités de restaurer nos pratiques et notre formation, qui méritent une restructuration complète pour mieux appréhender ces phénomènes de racisme et les contenir. On peut discuter de l'objectivité de ce rapport, mais je trouve très important de bénéficier de reflets de l'extérieur qui nous boostent; toute économie privée s'en réjouirait pour augmenter son efficience.

Cependant, si j'avais un reproche à faire, ce serait que ce rapport manque de nuances: il y a beaucoup de polices différentes en Suisse, jusqu'à 330 corporations et plus de 120 métiers au sein de la profession policière. De quoi parle-t-on? De quelle police, de quelle task force...? La philosophie varie d'une corporation à l'autre, ce qui explique pourquoi certains policiers et policières ne se sentent pas concernés ou heurtés par ces conclusions. Cette diversité est d'ailleurs l'un des éléments qui complexifient les réformes.

Vous êtes toutefois d'accord avec l'idée que certains décès de personnes noires lors d'arrestations ces dernières années en Suisse sont en partie facilités par une inclination raciste, même inconsciente.

Oui, mais il nous manque malheureusement des instruments pour radiographier les pratiques policières et leurs répercussions. D'abord, nous ne disposons pas des données de toutes celles et ceux qui ont vécu des interpellations et contrôles de police indignes, désobligeants, voire violents, et qui n'en parlent jamais. Par vulnérabilité, par crainte pour leur autorisation de séjour ou autre.

Ils en parleraient peut-être s'il existait un organisme indépendant en mesure d'examiner les cas potentiellement abusifs, comme cela existe dans d'autres champs professionnels. Pour la police, on pourrait imaginer des commissions cantonales pluridisciplinaires, composées de policiers retraités venus d'un autre canton, mais aussi de sociologues, de formateurs, de juges hors fonction. Une telle commission serait réélue tous les deux ou trois ans.

Tout l'enjeu réside dans les instruments d'enquête. A qui sont-ils confiés? Au Ministère public? Aux polices d'autres cantons? Ou à un service indépendant, comme c'est le cas par exemple en Irlande du Nord? Ce dernier est doté de pouvoirs de police complets et peut même investiguer de sa propre initiative. C'est une telle formule que je préconise pour nos cantons suisses. Actuellement, l'organe de médiation de Genève n'a pas le pouvoir d'enquête; celui mis en place récemment à Neuchâtel non plus. Pour une institution comme la police, garante de la démocratie et de la séparation des pouvoirs, ne pas vouloir d'entité indépendante, c'est inconcevable. Afin de faire toute la lumière, il faudrait aussi récolter les données venant des policiers eux-mêmes, dont certains souffrent du comportement de collègues mais n'osent pas en parler, en raison de la pression du groupe.

Quelles sont vos solutions pour remédier à la pratique, encore courante, du profilage racial? Les tickets de reçu pour chaque interpellation et les bodycams portées par certains policiers représentent-ils une façon de mieux contrôler ce qui se passe sur le terrain?

J'y décèle une forme d'ambivalence. J'ai constaté que plus il y a d'outils de contrôle, plus les policiers trouvent le moyen d'y échapper, car il n'y a pas mieux

placé qu'un policier pour contourner la loi. Et le risque est aussi de déshumaniser la police au profit d'une robotisation. Selon moi, il est nécessaire que ces outils soient plébiscités par les policiers eux-mêmes et régulièrement évalués. Je suis cependant en faveur du taser, qui aurait à mon sens permis d'éviter des décès ces dernières années. Mais trop d'outils annihile l'outil, les cumuler peut être oppressant et précisément amener à vouloir les contourner.

Que préconisez-vous, dans ce cas ?

L'autre solution, c'est d'agir sur la dimension comportementale: former davantage les policiers en amont, s'assurer qu'ils aient un discernement plus sain au moment des interpellations, qui repose sur des critères objectifs, des signalements conjugués, etc. Et de mieux expliquer le contexte: par exemple, quand certaines communautés sont impliquées dans le trafic de drogue, c'est parce que tel ou tel aéroport échappe momentanément au contrôle international. Les substances illicites passent donc par là et s'écoulent dans telle ou telle ramification géographique de telle ou telle population. L'explication est géopolitique et non raciale ou culturelle. Quand le policier profite de cette compréhension-là, sa vision change.

La formation de base est trop courte: les policiers sont formés sur deux ans. Jusqu'en 2019, ils l'étaient sur une année seulement. A titre de comparaison, un travailleur social bénéficie d'une formation de quatre ans, alors qu'il ne dispose pas de pouvoirs exceptionnels. Je suis aussi de ceux qui voudraient que l'assermentation soit revisitée tous les cinq ans. Car recevoir cette assermentation, parfois très jeune, peut avoir un effet grisant. Plusieurs policiers me confient utiliser leurs programmes informatiques professionnels à des fins privées, pour se renseigner sur une voisine par exemple, sans respecter la sphère privée, simplement parce qu'ils les ont sous les yeux. Certains, frustrés par leur travail, ont aussi la tentation de faire justice eux-mêmes dans la rue, où ils ont un grand pouvoir.

Comment changer cet état d'esprit ?

Il faut en finir avec cette idée que le policier «chasse». A titre d'exemple, quand ils «serrent» – le terme qu'ils utilisent – un conducteur pour une infraction routière, l'état d'esprit doit être de servir et de protéger la collectivité, le plus grand nombre: l'interpellation n'est qu'une conséquence de cela. Donner un avertissement ou une amende à un automobiliste mal parqué n'est pas produit dans l'idée de contraindre une personne, mais bien de libérer les autres, ceux qui veulent passer et qui en sont empêchés. C'est un paradigme à changer, qui se travaille en formation, pour réduire la tentation de s'abattre sur celui qui semble faible – comme un ressortissant de la migration.

La composition des effectifs joue aussi un rôle: s'ils étaient davantage représentatifs de toutes les communautés, il y aurait moins de disparités dans les comportements. On observe depuis quelques années cet effet favorable au sein des forces de l'ordre en Belgique, par exemple.

Faut-il donc changer le recrutement des policiers ?

Oui. Les campagnes de recrutement ciblent un public large et diversifié. Mais le goulet d'étranglement s'observe lors des premiers entretiens, souvent menés par des anciens. Le recrutement se fait aussi beaucoup par reproduction sociale, en embauchant des «fils de collègues policiers», même s'ils n'ont pas les compétences psychologiques espérées. Des psychologues sont associés au recrutement, mais ils me rapportent des choses comme: «On nous écoute quand on veut bien nous écouter.»

Le problème, c'est aussi que les policiers sont en permanence confrontés à une fraction de la société qui dysfonctionne, une minorité récalcitrante, ce qui peut les amener à un excès d'intervention. Je préconise que les policiers puissent tous les cinq ans effectuer un stage dans un autre service étatique, préhospitalier par exemple, pour lever la tête du guidon et voir la société autrement.

Y a-t-il des exemples de polices à suivre ?

Beaucoup de perceptions et de points de vue s'ajustent dans les formations continues. La police de Bâle-Ville est ouverte et cosmopolite; celle de Fribourg investie socialement; à Crans-Montana, il y a une remise en question permanente et beaucoup d'innovation; le commandement de la Police municipale de Lausanne entreprend un travail de réforme très courageux... La moitié des polices du pays sont en forte restructuration. Je suis optimiste pour l'avenir, mais malheureusement pas pour toutes les corporations.

Épisode N°17

17 Les Suisses ne considèrent pas le racisme comme un gros problème, mais ne savent pas le définir

Heidi.news a commandé un sondage auprès de 600 Romands, qui révèle des visions différentes et peu claires de ce que constitue le racisme en Suisse.

La définition du racisme et des problématiques qui lui sont liées sont-elles claires en Suisse? Au vu des résultats du sondage réalisé par MIS Trend fin janvier, on peut se le demander. *Heidi.news* a commandé cette étude dans le cadre de son enquête «Racisme en Suisse: un flagrant déni».

Le sondage a été réalisé en ligne en début d'année à partir d'un échantillon de 643 Romands âgés de 18 ans et plus, triés selon les critères habituels (sexe, âge, niveau de formation, etc.) et pondérés pour redonner à chaque genre, tranche d'âge et canton son poids démographique réel.

Enseignement principal? Le racisme ne figure pas en tête des préoccupations des Romands. À la question: «Quelles sont vos principales craintes pour la société suisse à l'heure actuelle?», le système de santé arrive en tête, suivi par l'environnement et le climat. Quant au racisme, il ne figure qu'en 10e position sur 12 thèmes proposés, mentionné par seulement 17% des répondants. Après la délinquance ou l'immigration.

Autre fait intéressant, la prégnance du racisme est perçue comme d'autant plus élevée qu'elle concerne une échelle géographique éloignée. La moitié (51%) des sondés jugent ainsi que le racisme est à un niveau «très important» ou «assez important» à l'échelle de la Suisse, mais seulement 41% en ce qui concerne leur canton, et 31% au sein de leur commune de résidence.

À noter que l'enquête sur le vivre-ensemble en Suisse de l'Office fédéral de la statistique, parue en février 2023, obtient d'autres résultats. Elle montre que 60% de la population considère le racisme comme un problème important… mais 31% se sent aussi dérangée par la présence de personnes perçues comme différentes. Une forme de paradoxe. L'écart entre les deux sondages s'explique par des questions d'un autre type, notamment sous forme d'affirmations très directes à valider ou à invalider, comme *Heidi.news* le relevait dans un article en 2022.

Ce qui constitue une discrimination ou non n'est pas une évidence

Qu'est-ce que le racisme, et comment se manifeste-t-il? Dans le sondage de *Heidi.news*, il n'y a pas de réponse unanime. À la question de savoir «Quels actes constituent un acte de racisme», 79% des répondants trouvent que «les dégradations de bâtiments associés à des communautés religieuses» non chrétiennes est bien raciste, mais 21% estiment que cela ne l'est pas. Les avis sont ensuite de plus en plus divergents: les contrôles de police plus fréquents pour les personnes considérées comme étrangères ne sont pas vus comme raciste par 31% des répondants. À qualité égale, préférer le candidat d'origine suisse pour une place de travail n'est pas non plus un problème pour 40% des répondants et cela ne l'est pas non plus de faire des blagues sur les origines ethniques pour 45% d'entre eux.

Des pourcentages certes minoritaires, mais non négligeables. Ils montrent que ce qui constitue une discrimination ou du racisme n'est pas une donnée sur laquelle tout le monde s'accorde. Certains actes en témoignent: en février 2023, au carnaval de Monthey, quatre hommes n'ont ainsi vu aucun problème à se grimer en Noirs (blackface) pour imiter les «Dancing Pallbearers», ce groupe de porteurs de cercueils au Ghana. Et comme le souligne notre série d'articles, il est difficile de comprendre à quel point les discriminations vécues peuvent façonner un parcours lorsqu'on n'y est pas directement confronté, ce qui est le cas d'une grande partie des répondants du sondage de MIS Trend.

Penchons-nous justement sur ceux qui y ont été confrontés: environ 20% des sondés déclarent avoir été victimes de racisme au moins une fois en Suisse.

La grande majorité d'entre eux déclarent avoir subi des insultes (65%) et des discriminations (56%). Enfin, 14% affirment avoir subi des menaces et 7% des violences physiques. L'enquête de l'OFS relève pour sa part qu'un tiers de la population résidente permanente en Suisse déclare avoir été victime de discrimination ou de violence, le plus souvent pour des motifs racistes.

Dans l'étude de MIS Trend, on observe un décalage au niveau générationnel: ce sont les jeunes de 18 à 29 ans qui se disent les plus victimes de racisme, à 28% (une fois ou à plusieurs reprises), contre 9% seulement chez les plus de 60 ans. Là aussi, on peut imaginer que la perception et la compréhension de ce qui constitue une discrimination raciale varient selon les générations. Selon l'enquête de l'OFS, les 15-25 ans sont aussi largement ceux qui voient le plus le racisme comme un problème de société sérieux.

Des contrôles de police plus fréquents pour les personnes considérées comme étrangères ne sont pas vus comme étant du racisme par 31% des répondants. À qualité égale, préférer le candidat d'origine suisse pour une place de travail n'est pas non plus un problème pour 40% d'entre eux.

Le racisme anti-Roms serait le plus répandu

Qui sont les principales victimes de racisme? Pour les répondants, le racisme anti-Roms est le plus répandu (très ou assez répandu à 65%), devant le racisme anti-Musulmans (64%). Le racisme anti-Noirs arrive en troisième position (52%). Rappelons qu'un rapport d'un groupe de travail de l'ONU, paru en octobre 2022, parle de «formes omniprésentes de racisme systémique» à l'égard des personnes afrodescendantes. Viennent ensuite, dans les réponses au sondage, le racisme envers les personnes des Balkans, l'antisémitisme et le racisme anti-asiatique.

Des chiffres renforcés par d'autres résultats: les Roms sont considérés par les sondés comme «des groupes à part» dans la société suisse à 77%, les Kosovars à 48% et les Musulmans à 46%.

Des statistiques intéressantes, puisqu'elles montrent une capacité claire à identifier des formes de rejet très visibles: les Roms sont vus comme une communauté à part et le racisme anti-Roms est considéré comme répandu. Identifier les biais plus discrets qui amènent des personnes suisses et racisées ou ayant une autre nationalité ou religion à subir des discriminations dans le monde du travail, face à la justice ou encore la police, est nettement moins évident. C'est aussi ce qu'a montré notre enquête.

Des enjeux législatifs pas toujours compris

MIS Trend a également interrogé le panel sur les solutions qui pourraient participer à atténuer le racisme en Suisse. Les deux propositions les plus plébiscitées: 89% des répondants estiment qu'il est tout à fait utile ou assez utile de sensibiliser les enfants dès l'école. 82% des sondés se montrent favorables au fait d'appliquer la législation existante.

Arrêtons-nous sur ce chiffre: la nécessité d'appliquer la législation existante est préférée au fait de faire évoluer la législation (les lois), mentionné à 63%. Or plusieurs de nos enquêtes mettent en lumière les limites de la norme pénale antiraciste du Code pénal, ainsi que le fait que rien dans le droit civil ne sanctionne la discrimination raciale au quotidien, à l'embauche par exemple.

Autant d'éléments qui montrent que la définition du racisme et les problématiques qui y sont liées ne sont pas, au vu de ce sondage, clairement identifiées.

Interview

« Il faut arrêter de traiter le racisme sous le seul angle de la morale »

Le racisme, c'est mal... Le prêche a ses limites : pour l'anthropologue Ninian Hubert van Blijenburgh, rien n'est plus humain que de se méfier de son prochain. Ce qu'il faut, c'est enseigner dès l'école la façon dont la culture et la société façonnent nos tours de pensée.

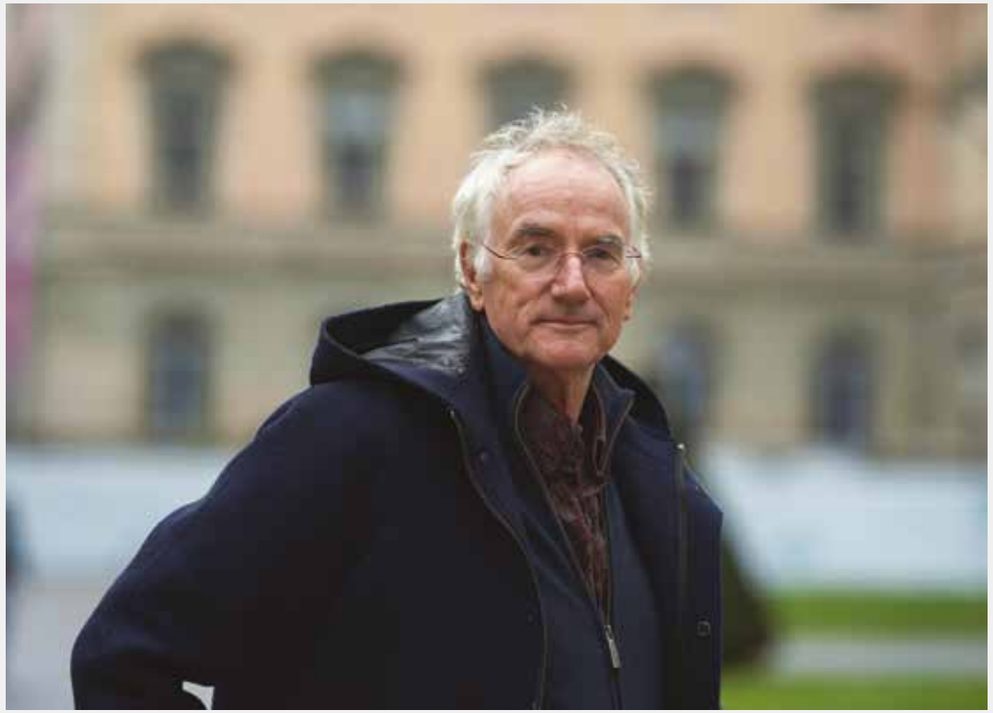
Pour Ninian Hubert van Blijenburgh, le racisme est d'abord et avant tout affaire d'ignorance. Anthropologue, didacticien et muséologue, il a été directeur du Musée d'ethnographie de Genève, a développé la politique de la diversité de la ville de Genève et collaboré avec la Fondation Lilian Thuram – Education contre le racisme. Il a aussi tenté de remédier à cette ignorance: jusqu'à l'année dernière, il donnait à l'Université de Genève un cours intitulé «Sept leçons sur l'espèce humaine: spécificité, variabilité biologique, diversité culturelle et enjeux de société».
L'enseignant vient de prendre sa retraite. Il déplore qu'aujourd'hui encore l'enseignement sur l'espèce humaine, sa culture, ses travers, soit de facto réservé à une élite. On en parle.

***Heidi.news*: Un récent rapport d'un groupe de travail de l'ONU pointe du doigt un racisme anti-noirs « systémique » en Suisse. Cela vous surprend-il, dans un pays comme le nôtre, où l'héritage colonial est moins structurant que chez nos voisins ?**

— Ninian Hubert van Blijenburgh: Pas vraiment. Au niveau historique, nous ne sommes pas un pays colonial à proprement parler, mais nous avons bien profité du colonialisme: certaines de nos entreprises ont bâti leur fortune en faisant venir du cacao et du sucre de pays qui exploitaient des esclaves. Et de nombreux Suisses se sont installés dans les colonies à l'époque. Sur place, nous étions comme les autres. Et les habitants de la Suisse d'aujourd'hui demeurent des humains comme les autres.

Faudrait-il enseigner cela aux élèves à l'école ?

Oui, mais, plus largement, il faudrait éduquer à la diversité de manière systématique plutôt que, comme c'est souvent le cas, d'en parler rapidement deux heures par an, par exemple dans le cadre de l'intervention d'une association antiraciste. Dans l'idéal, il faudrait enseigner l'anthropologie à l'école, et cela dès l'école primaire jusqu'à la fin de la scolarité. (*Pour rappel, l'anthropologie est la science qui étudie l'être humain et les groupes humains sous tous leurs aspects, à la fois physiques, sociaux et culturels, ndlr.*) L'objectif serait de transmettre à tous les élèves un ensemble de connaissances de base sur ce qu'est être humain, en adaptant bien sûr le contenu à leur niveau.



L'anthropologue Ninian Hubert van Blijenburgh. © Eddy Mottaz pour Heidi.news

Vous avez vous-même donné un cours à l'Université de Genève intitulé « Sept leçons sur l'espèce humaine ». Quelles connaissances devraient selon vous être transmises déjà aux jeunes ?

Ce sont des éléments qui peuvent sembler évidents, mais que tout le monde devrait savoir à propos de l'espèce humaine. En 1992, j'ai mis sur pied une exposition au Musée de l'Homme à Paris, intitulée *Tous parents, tous différents*. Elle a tourné en Europe, aux États-Unis et dans différents autres pays pendant vingt-cinq ans. Son but n'était pas d'être antiraciste en tant que telle, mais d'informer. Et notamment d'expliquer qu'il est impossible de classer l'humain par catégories de race. C'est basique, mais je constate que ce que nous montrions dans cette exposition et que j'expliquais dans mon cours n'est de loin pas intégré par tout le monde aujourd'hui! On continue donc à perpétuer de fausses représentations liées à la couleur de peau.

Quelles représentations faut-il déconstruire ?

Par exemple, le fait de croire que l'apparence physique dit quelque chose sur l'«intelligence» et la culture d'un individu. Il est essentiel

d'avoir assimilé que le cerveau humain se structure, «se câble» pourrait-on dire, dès la naissance (et même avant) par l'interaction de l'individu avec les membres de la société et la culture dans laquelle il baigne. Cela peut paraître trivial, mais quand on ne l'apprend pas, on a par exemple du mal avec l'idée qu'un Noir qui est né ici, qui a grandi ici et qui est Suisse n'est pas une pièce rapportée de par sa couleur de peau. Alors, comme on ne parvient pas à croire qu'il puisse vraiment être Suisse, on le renvoie à ses supposées origines africaines. Pour ne pas commettre cette erreur, il faut avoir intégré que la culture d'un individu n'est pas substantiellement liée à son apparence physique.

On a tendance à survaloriser l'apparence physique, et cela peut se comprendre, puisque c'est avec la vue que l'on appréhende en premier lieu les humains. Quand nous n'avons pas en tête que le cerveau se structure par l'extérieur, nous avons un réflexe d'essentialisation, qui veut qu'on imagine que telle ou telle personne est comme ceci ou cela en raison de sa couleur de peau. Nous avons tendance à penser en stéréotypes, parce que c'est plus simple. Il faut donc souvent penser «contre son cerveau», et cela s'apprend.

D'où nous viennent ces croyances ?

L'idée qu'il y a un lien substantiel entre l'apparence physique et la culture et que ce que nous sommes est absolument déterminé à l'avance est une pensée très ancienne. C'est encore le cas aujourd'hui lorsque l'on croit que notre signe du zodiaque ou nos lignes de la main disent quelque chose de notre personnalité, de notre destin. L'idée que l'individu est socialement construit est finalement assez récente: elle se conceptualise à la fin du XIX^e^ siècle avec la naissance de la sociologie moderne fondée par des scientifiques comme Emile Durkheim.

Cela peut paraître trivial, mais quand on ne l'apprend pas, on a par exemple du mal avec l'idée qu'un Noir qui est né ici, qui a grandi ici et qui est Suisse n'est pas une pièce rapportée de par sa couleur de peau. Alors, comme on ne parvient pas à croire qu'il puisse vraiment être Suisse, on le renvoie à ses supposées origines africaines.

On apprend l'importance du déterminisme social dans le devenir de l'individu seulement dans les hautes écoles, ce qui veut dire que la majorité de la population n'en entend jamais parler. Tant qu'on ne prend pas conscience de ces réalités, on ne peut pas déconstruire ces représentations fausses que l'on se fait de l'être humain.

Il ne faut donc pas en vouloir à ceux qui font preuve de racisme par ignorance ?

Le problème est que l'on traite la plupart du temps le racisme sous l'angle de la morale. On dit simplement que ce n'est pas bien, qu'il faut respecter son prochain. Mais cela ne fonctionne pas: il n'y a rien de moins évident que de respecter son prochain. On se méfie par «nature» de celles et ceux que l'on ne connaît pas. Ce n'est pas pour rien que nous avons des rituels de rencontre pour apaiser les tensions qui naissent de la rencontre de l'altérité. Il y a beaucoup de personnes dans le monde au sujet desquelles nous entendons des clichés mais que nous ne rencontrerons jamais, ce qui aurait permis de les déconstruire. Il est donc très facile de croire au récit qu'on en fait.

Nous avons eu, depuis la fin du XIX^e^ siècle, le grand tort de penser que nous étions des êtres de raison, alors que nous sommes d'abord guidés par nos émotions: nous nous méfions toujours de ce que nous ne connaissons pas. C'était une bonne chose quand on était encore chasseur-cueilleurs, mais cela pose problème quand on vit à 8 milliards dans un monde clos où les difficultés s'accumulent.

C'est pourquoi nous devons apprendre l'humain comme on apprend les mathématiques, le français ou l'histoire. Tout le monde doit devenir une sorte de généraliste de notre espèce. À travers un cours d'anthropologie générale à l'école, ou alors de façon interdisciplinaire, ces questions sur l'être humain peuvent être enseignées de façon coordonnée en biologie, en géographie, en français, en histoire ou encore en philosophie. Tout s'articule.

Croyez-vous vraiment que, par cette éducation, le racisme peut disparaître ?

On ne peut pas rêver d'une société où tout le monde se mettrait à respecter scrupuleusement les droits humains. Ce serait naïf. Mais comme on ne donne pas aujourd'hui les outils nécessaires aux gens pour comprendre ce que sont vraiment les êtres humains, on peut les excuser d'ânonner de grosses bêtises. Si on éduquait à ces questions systématiquement, ce serait, j'en suis convaincu, moins souvent le cas. La connaissance scientifique à cette capacité de structurer notre pensée.

Épisode N°18

18 Racisme en Suisse: peut-on faire mieux? Huit pistes et solutions concrètes

Chaque 21 mars se tient la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. À la même période, la Suisse organise la semaine contre le racisme dans de nombreux cantons. Alors revenons sur les solutions possibles ainsi que les initiatives en cours, qui se sont accélérées depuis le mouvement Black Lives Matter.

Le racisme, en Suisse comme ailleurs, prend plusieurs formes, comme l'a révélé notre série: celle de la violence, de l'insulte ou d'une discrimination parfois plus sournoise. Chancel Soki, président de l'association A qui le tour, qui lutte contre le racisme en Suisse, illustre ainsi le problème: «Avec le racisme, on a parfois l'impression de se trouver face à une hydre: on lui coupe une tête, deux autres repoussent. Et il évolue avec son temps: le racisme était très visible, il l'est moins aujourd'hui parce qu'on sait que ce n'est pas bien, moralement parlant. Mais s'il évolue sur la forme, dans le fond, il reste bien souvent.»

Alors, quelles solutions pour en finir avec cette hydre? Quelques pistes de réponse.

1. Récolter davantage de chiffres et de données

Un premier élément: des études et chiffres existent pour documenter le racisme en Suisse, mais les données et les analyses manquent pour avoir une vision complète du phénomène et en comprendre les ressorts profonds. «Nous avons identifié 304 études et rapports qui apportent des éléments de preuve au sujet du racisme structurel en Suisse», annonçait la 305e étude, celle du Swiss Forum For Migration and Population Studies en décembre 2022.

Les auteurs relèvent cependant un «paysage suisse de la recherche qui, à quelques exceptions près, a visiblement de la peine à aborder le thème du racisme avec la détermination voulue. [...] Unir les forces permettrait de passer à une analyse sociétale et de situer le cas suisse dans le contexte européen.» Ou encore: «Il faut jeter un regard critique sur nos structures et nos institutions» et «le racisme structurel est une réalité, même si on ignore encore bien des choses sur ses manifestations et ses effets».

En ce sens, Martine Brunschwig Graf, présidente de la Commission fédérale contre le racisme (CFR), souligne l'intérêt de l'enquête sur le vivre-ensemble en Suisse de l'Office fédéral de la statistique. D'après les résultats de 2022, un tiers de la population résidente permanente en Suisse déclare avoir été victime de discrimination ou de violence, le plus souvent pour des motifs racistes.

«Il faudrait qu'existent des chiffres fédéraux sur les catégories d'actes de racisme et autres données plus précises. Que ces éléments ne soient pas seulement ceux rapportés par les centres d'écoute contre le racisme», souligne la présidente de la CFR, qui a par ailleurs lancé une plateforme de signalement des discours de haine racistes sur internet. Le manque de données avait aussi été souligné lors de l'examen du rapport de la Suisse devant le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, fin 2021.

À Neuchâtel, dont les efforts ont été soulignés par le dernier rapport d'un groupe de travail de l'ONU, la question des données est prise au sérieux. «Il faut réussir à chiffrer la discrimination pour apporter du poids dans le discours, détaille Mike Magnin, chef du service de la cohésion multiculturelle du canton. C'est ce qu'a entrepris l'État de Neuchâtel avec un questionnaire envoyé au sein de son administration, qu'il va reconduire tous les quatre ans.»

Combien ça coûte? Au-delà du nombre et du type d'actes, il s'agit de s'intéresser à leurs conséquences concrètes. Anne-Laure Zeller, coordinatrice du Centre-Ecoute contre le racisme à Genève, suggère une récolte de données qui permettrait de savoir ce que coûte le racisme à notre société, en mesurant l'impact des agressions et mauvais traitements sur les absences au travail et sur les coûts de la santé.

2. Nommer le racisme pour ce qu'il est

Martine Brunschwig Graf souhaiterait voir les autorités dénoncer plus souvent des actes «quand ils sont inadmissibles. Il ne s'agit pas de tout dénoncer politiquement tout le temps, sinon plus personne n'entend rien, mais lorsque l'on trouve des tags antisémites sur des bâtiments officiels, des insultes racistes répétées lors d'événements sportifs, par exemple... la voix de l'autorité doit rappeler ce qui est intolérable.»

Dans l'administration comme dans d'autres institutions, Amina Benkais-Benbrahim, déléguée à l'intégration et cheffe du Bureau cantonal de l'intégration dans le canton de Vaud, regrette le tabou autour de certains termes. «Les choses sont en train de changer, mais on nous dit souvent qu'il s'agit de conflits interpersonnels ou de communication interculturelle dans des cas où le problème est pourtant bien celui du racisme. Le mot lui-même doit pouvoir apparaître dans les formations, les programmes cantonaux.»

Carole Fumeaux signale également l'importance des mots dans le cadre scolaire. Enseignante, elle est responsable pédagogique à la Licra-Genève et a dirigé deux ouvrages destinés à offrir des perspectives concrètes pour lutter contre le racisme: *Des voix contre le racisme. Une voie vers la pédagogie antiraciste* (2021) et *Des voix au cœur de l'école. Une voie vers la pédagogie antiraciste* (2022).

Pour elle, «les actions menées par les départements cantonaux parlent de lutte contre le harcèlement et les discriminations mais peu citent le racisme. Il faut pourtant dénoncer clairement le racisme et l'antisémitisme minant nos sociétés. Dans une structure inégalitaire, il est difficile de demander aux enfants de construire la paix. Ainsi, le travail sur les relations entre élèves ne remplace pas une réflexion systémique. Peu de projets en milieu scolaire en tiennent compte.»

Une question pour tous. La reconnaissance du problème passe aussi par la prise de conscience que le racisme et la xénophobie ne se limitent pas à être «un problème d'intégration».

Tout au long de notre enquête, les autorités interrogées sur le racisme répondaient presque toujours sur le thème de «l'intégration des étrangers» et de la migration. Si ces thématiques existent, elles ne doivent pas effacer cette réalité: nombre de personnes parfaitement intégrées et de nationalité suisse sont aussi victimes de racisme et de xénophobie.

Comme l'écrit Anne Lavanchy dans sa recherche «Racisme et racialisation – mettre en mots la discrimination raciale» (2019): «Réduire le racisme à une question de migration est l'un des plus puissants biais de blanchiment de la Suisse: affirmer que le racisme est affaire de migrants la blanchit en l'innocentant doublement – le racisme ne 'nous' concerne qu'indirectement, car il touche ces autres que sont les migrants, et, de plus, 'nous' menons des actions à son encontre.»

3. Ecouter les personnes concernées

Ce qui pourrait paraître une évidence est loin d'être une réalité sur le terrain. Le collectif Afro-Swiss, qui lutte contre le racisme en Suisse, souligne malgré tout une évolution récente, qu'il juge positive: «Depuis peu, on nous demande notre avis, dans le cadre de formations par exemple. Il nous semble que depuis 2020 et Black Lives Matter, il y a eu un petit déclic jusque chez nous.»

À Genève, le canton et la ville ont organisé en 2020 des consultations composées exclusivement de personnes afrodescendantes dans le contexte des manifestations Black Lives Matter, soulignait le rapport du groupe de travail de l'ONU. Nicolas Roguet, délégué à l'intégration pour l'État de Genève, précise: «Il y avait ce besoin que les responsables politiques rencontrent les acteurs de la société civile et de l'associatif. Ces réunions ont permis de produire des recommandations concrètes – qui ne sont pas publiques – pour davantage d'implication des autorités dans la décennie des personnes afrodescendantes (jusqu'en 2024) ou concernant des subventions pour des événements spécifiques.»

4. Penser le racisme en politique

Malgré certaines évolutions, le racisme en Suisse «est encore vu comme un problème interpersonnel plus que comme un problème de santé publique à combattre avec des personnes compétentes et formées», regrette le collectif Afro-Swiss.

Amina Benkais-Benbrahim le rejoint: «Si la question de la prévention des discriminations a une place dans les programmes d'intégration, elle peine à s'imposer comme une thématique prioritaire, dans tous les cantons. Cela mériterait d'être le fruit d'une grande réflexion civile. Demeure un peu cette idée que l'État ne doit pas se mêler des questions du racisme, comme ça a longtemps été le cas pour les violences domestiques.»

Mais l'État et la politique semblent «s'en mêler» de plus en plus. À Genève, le Conseil municipal a créé une ligne de 50000 francs dédiée spécifiquement à la lutte contre le racisme anti-noirs. À Neuchâtel, depuis 2018, le Conseil d'État s'est doté d'une feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité. De mai à août 2022, le Bureau lausannois pour les immigrés a lancé une consultation pour «prendre le pouls» de la population afin d'améliorer l'impact de la semaine d'actions contre le racisme, entre autres.

Du côté des partis politiques, la Jeunesse socialiste suisse a adopté en février une prise de position sur le racisme. Les Vert-e-s suisses ont aussi annoncé à leur agenda 2023-2027 vouloir créer un «programme national de lutte contre le racisme».

5. Sensibiliser et former davantage

La semaine contre le racisme a lieu chaque année dans plusieurs cantons autour du 21 mars, un événement central en Suisse en matière de sensibilisation.

Au-delà de cet événement ponctuel, le besoin doit aussi être adapté au contexte: dans les médias, pour éviter la reproduction même inconsciente de stéréotypes, des formations comme celle que propose l'association Vivre ensemble peuvent s'avérer pertinentes. Amina Benkais-Benbrahim estime qu'il s'agit, dans les administrations, de «sensibiliser les institutions pour qu'elles s'approprient la thématique».

Notre article sur les écoles l'a également souligné: tous les enseignants ne sont pas également formés à la question du racisme. Pour Martine Brunschwig Graf, «le plus important, ce n'est pas les directives venues d'en haut, mais un système de prévention et d'action efficace au sein de chaque établissement scolaire».

Certaines procédures et outils existants gagneraient à être mieux connus dans les écoles. Julien, enseignant à Genève, aide régulièrement des collègues qui ne savent pas comment réagir lorsqu'ils font face aux remarques que s'adressent certains élèves. «Trois étapes. D'abord, montrer qu'on a entendu et qu'on n'est pas d'accord avec ces propos, pour l'élève victime et l'élève auteur, mais aussi à destination de ceux qui sont autour. Puis revenir à froid sur ce qui s'est passé en expliquant ce qu'est le racisme et quelles formes il prend.»

La dernière étape, explique Julien, serait la prévention sur le long terme, avec l'intervention en classe d'associations, par exemple. Un travail qui n'est plus du ressort de l'enseignant. Julien ajoute: «Il faudrait une formation obligatoire sur les

discriminations pour tous ceux qui travaillent avec des enfants et des adolescents. Et, dans l'idéal, que tous les enseignants en parlent à travers leur discipline.»

Le modèle de Julien, qu'il a appris lors de son engagement associatif lié à d'autres causes, est similaire à celui proposé par le département vaudois de la formation en cas de discrimination dans le cadre scolaire. Par ailleurs, pour sensibiliser les élèves à la question du racisme, la Licra-Genève a, entre autres actions, monté un projet pédagogique autour du film Je suis Noires, précise Carole Fumeaux. Il se compose notamment d'ateliers préventifs dans les classes et de la projection suivie d'une discussion avec l'une des réalisatrices, Rachel M'Bon. Plusieurs classes romandes en ont déjà bénéficié.

L'école a aussi son rôle à jouer en matière de déconstruction des préjugés (voir l'interview de l'anthropologue Ninian Hubert van Blijenburgh, page 124).

La sensibilisation vaut aussi pour le cadre professionnel. Des formations aux biais à l'embauche peuvent éclairer sur des mécanismes souvent inconscients. Par ailleurs, des expériences pilotes sur l'anonymisation des CV ont été menées à Zurich et à Genève. Au-delà du recrutement, au travail, les cadres et directions doivent aussi être formés.

«Il faut que les entreprises, souvent démunies, prennent conscience de la façon dont racisme et sexisme s'entrecroisent, par exemple, pour mieux réagir, commente Joëlle Payom, fondatrice de l'association Rezalliance, qui accompagne les organisations à faire face aux discriminations et aux harcèlements. Une organisation peut être minée par quelques individus toxiques parce qu'on a souvent plus de peine à considérer la parole d'une femme noire.»

Les entreprises peinent souvent à saisir ce qu'est véritablement l'inclusivité, détaille Joëlle Payom: «Elles pensent devenir inclusives en embauchant une personne homosexuelle, une personne noire. Mais la diversité sans l'équité ne donne pas l'inclusion: chacun doit avoir les mêmes chances d'exprimer son potentiel, d'évoluer.»

6. Envisager des évolutions du cadre juridique

Les dispositions légales contre la discrimination raciale en Suisse sont insuffisantes, soulignait en 2021 le comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination raciale: l'absence de base juridique dans le Code civil ne protège pas les victimes d'abus dans des domaines comme le logement et le travail. Il s'agirait donc de remédier à ce vide.

En matière de racisme en droit du travail, Sous toute réserve, la revue du Jeune Barreau de l'Ordre des avocats de Genève, rappelait ainsi dans son numéro de l'hiver 2022: «Une personne qui invoque en justice une discrimination dans le cadre de ses rapports de travail doit systématiquement prouver les faits qu'elle allègue.» Le problème? Selon une étude réalisée par le Centre suisse de compétence pour les droits humains, cet aspect constitue l'un des principaux obstacles dans les procédures civiles et administratives pour les victimes de discriminations raciales.

Faudrait-il aller vers un allègement du fardeau de la preuve? «Dans le domaine des discriminations basées sur le sexe, les Chambres fédérales ont bien su mettre en vigueur un mécanisme permettant de [pallier] cette incertitude juridique, peut-on lire dans la revue Sous toute réserve. C'est ainsi qu'il 'suffit' pour une victime de discrimination fondée sur le sexe de réunir des indices permettant de rendre la violation 'vraisemblable'. Si elle y parvient, la discrimination sera alors présumée et le fardeau de la preuve incombera à son employeur·euse. Ce·tte dernier·ère devra alors prouver que la différence de traitement est justifiée par des motifs objectifs.»

Ce changement ne ferait pas de la Suisse un pays à part ou particulièrement audacieux: «Le droit européen connaît déjà un tel mécanisme juridique dans le domaine des discriminations raciales, puisqu'il impose à ses États membres d'instaurer un renversement du fardeau de la preuve dans les cas où 'des faits permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte'. Cela fait déjà plus d'une décennie que cela a été instauré dans la plupart des pays de l'Union européenne», détaille Sous toute réserve. Le Conseil fédéral n'y est cependant pas favorable.

Le cadre juridique évolue aussi à une échelle plus locale. C'est le cas à Genève, se réjouit Nicolas Roguet: les membres de la commission des droits de l'homme du Grand Conseil ont adopté début mars un projet de loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations. Le parlement genevois dans son ensemble doit encore se prononcer.

7. Questionner la pertinence de la norme pénale antiraciste

Notre article sur la norme pénale antiraciste a souligné la grande difficulté à faire appliquer l'article 261bis du Code pénal, en raison de la notion «d'acte public», de l'absence de prise en compte de la xénophobie ou encore du poids très important accordé à la liberté d'expression face à l'atteinte à la dignité humaine.

8. Repenser la police

Les formations sur la question du racisme dans la police sont toujours plus nombreuses.

Pour aborder plus en profondeur cette problématique au sein des forces de l'ordre, nous vous renvoyons à l'interview de Frédéric Maillard, formateur et conseiller en gouvernance auprès de plusieurs polices suisses: il est notamment en faveur de la création d'un organisme indépendant pour examiner les cas potentiellement abusifs.

Un dernier mot

Pour de réelles avancées, tout indique qu'il faut penser la lutte contre le racisme comme un système cohérent: mieux documenter le phénomène afin de poursuivre une prévention plus ciblée. Et surtout, au bout de la chaîne, la question de la justice est centrale: si la loi ne permet pas in fine d'empêcher ou de punir les discriminations et les agressions, la récolte des données et la prévention apparaissent comme un coup d'épée dans l'eau.

Lexique

Les mots du racisme

Afin de mieux comprendre de quoi nous parlons dans l'ensemble des épisodes de notre Exploration « Racisme, la Suisse en flagrant déni », voici quelques définitions, proposées par la Commission fédérale contre le racisme (CFR), que nous partageons ici avec leur autorisation.

Nous avons pris la liberté de raccourcir certaines définitions et d'ôter celles qui ne sont pas pertinentes en lien avec les thématiques que nous abordons.

La CFR précise: «Dans le domaine du racisme et de la discrimination raciale, il existe un grand nombre de notions dont la seule utilisation fait débat dans la société et peut avoir des conséquences politiques ou juridiques. Les principales notions sont brièvement clarifiées dans le présent chapitre. À noter toutefois qu'il ne s'agit pas de définitions officielles.»

Racisme

On entend par racisme une idéologie qui classe les personnes dans des groupes prétendument naturels appelés «races» en fonction de leur appartenance à une ethnie ou une religion, par exemple, et qui établit une hiérarchie entre ces groupes. L'être humain n'est alors plus considéré ni traité comme individu, mais comme membre d'un groupe prétendument naturel et doté de caractéristiques collectives jugées immuables.

Race

La notion de «race» est une construction sociale qui ne se fonde pas seulement sur des caractéristiques visibles, mais aussi sur de prétendues différences culturelles, religieuses ou liées à l'origine. Les tenants du racisme prétextent l'appartenance à une ethnie, une culture ou une religion pour justifier des inégalités sociales et économiques par exemple, en leur attribuant une cause biologique.

Discrimination raciale

La discrimination raciale désigne tout acte ou pratique qui, au nom d'une particularité physique, de l'appartenance ethnique ou religieuse ou encore d'une caractéristique culturelle, discrimine une personne de manière injustifiée, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie ou son intégrité corporelle.
Contrairement au racisme, la discrimination raciale ne repose pas forcément sur des présupposés idéologiques. Par ailleurs, elle peut être intentionnelle, mais il arrive aussi souvent qu'elle ne soit pas délibérée (par exemple discrimination indirecte ou structurelle).

Xénophobie

La xénophobie est une attitude fondée sur des préjugés et des stéréotypes, qui associe tout ce qui est considéré comme «autre» ou étranger à des sentiments négatifs. Par un mécanisme sociopsychologique, l'hostilité manifestée envers les «étrangers» engendre un sentiment de supériorité. La perception des personnes jugées «étrangères» ou «autres» ne repose pas sur des critères anthropologiques, mais socioculturels. En d'autres termes, elle n'est pas innée et peut donc évoluer.

Discrimination institutionnelle

Il y a discrimination institutionnelle lorsqu'une procédure ou règle présumée neutre appliquée par une institution ou une organisation vise et exclut certains groupes de manière particulièrement discriminatoire (par exemple lorsque, à l'école, les enfants de langue étrangère sont moins bien notés que les autres en sciences naturelles à cause de leurs difficultés linguistiques).

Discrimination structurelle

En sociologie, la notion de discrimination structurelle désigne une forme d'exclusion et de discrimination d'un groupe donné qui, s'étant progressivement développée dans la société et étant considérée comme «normale», n'est pas forcément remise en cause, ni même perçue par ceux qui la pratiquent. Par exemple, le fait que les métiers «typiquement féminins» soient moins bien rémunérés a longtemps été considéré comme naturel.

Discrimination multiple / discrimination intersectionnelle

Il y a discrimination multiple lorsque celle-ci se fonde sur plusieurs critères à la fois (par exemple une particularité physique ou l'appartenance religieuse combinée au genre, à la classe sociale, à un handicap ou à toute autre caractéristique).
Il y a discrimination intersectionnelle lorsque plusieurs formes d'exclusion interagissent et engendrent une discrimination qui, sans cette interaction, ne se produirait pas. Un acte raciste envers une femme peut par exemple se manifester de manière sexiste ou, à l'inverse, une action à visée sexiste peut être liée à un motif raciste.

Profilage racial ou ethnique / délit de faciès

Le profilage racial, plus communément appelé «délit de faciès», désigne le fait, pour des policiers, agents de sécurité ou gardes-frontières, de contrôler quelqu'un en raison d'une particularité physique, d'une appartenance ethnique ou religieuse ou encore d'une caractéristique culturelle (langue, nom), sans qu'il y ait aucune raison concrète de le soupçonner.

» »

Hostilité à l'égard des personnes musulmanes / islamophobie

La notion d'hostilité à l'égard des personnes musulmanes désigne une attitude de rejet envers les personnes qui déclarent être musulmanes ou dont on suppose qu'elles le sont. Elle peut inclure un rejet des personnes provenant d'un pays déterminé (à majorité musulmane) ou le rejet d'une société jugée patriarcale ou sexiste, ou encore d'une pratique religieuse fondamentaliste. Elle peut aussi s'incarner par la conviction que toutes les personnes musulmanes veulent introduire la charia, foulent aux pieds les droits humains ou ont de la sympathie pour les terroristes islamistes. Nous préférons le terme d'hostilité à l'égard des personnes musulmanes à celui d'islamophobie, car l'action de l'État contre la discrimination à l'encontre des personnes musulmanes vise principalement à protéger des personnes ou des groupes d'individus, et non une religion en tant que telle.

Racisme à l'égard des personnes noires / racisme anti-noirs

Le racisme à l'égard des personnes noires, ou racisme anti-noirs, se rapporte spécifiquement à la couleur de peau ou à la physionomie. Il se caractérise par le fait de tirer des conclusions sur l'essence d'une personne (génotype) à partir de son apparence physique (phénotype), en lui attribuant des comportements ou des traits de caractère négatifs.

Le racisme à l'égard des personnes noires puise ses origines dans l'idéologie raciste des XVII^{e} et XVIII^{e} siècles, qui a servi à justifier le colonialisme et l'esclavage. En Suisse, il touche des populations très diverses (Suisses d'origine africaine ou américaine, migrants en provenance de ces régions ou de pays européens voisins).
Contrairement aux opinions et aux comportements racistes fondés sur la religion ou la culture (supposée ou réelle), ce type de racisme se base sur des caractéristiques visibles et constantes. Seuls comptent l'aspect extérieur et la couleur de peau, que la personne vive en Suisse depuis des générations ou qu'elle vienne d'arriver, qu'elle soit bien intégrée ou non. Cette forme de racisme ne peut pas être combattue par une politique d'intégration, mais uniquement par des mesures de lutte contre les comportements et les opinions discriminatoires.

Antisémitisme / hostilité à l'égard des personnes juives

L'antisémitisme peut se traduire par des actes (par exemple atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou à la propriété de personnes ou institutions juives), mais il peut aussi consister en des convictions, préjugés ou stéréotypes hostiles qui se manifestent clairement ou de manière diffuse dans la culture, la société ou des actes individuels et visent à établir la supériorité d'un groupe donné sur les personnes et institutions juives, ou à rabaisser ou discriminer ces dernières.
Le terme d'hostilité à l'égard des personnes juives (ou antisémitisme) désigne des attitudes défavorables durables envers les juives et les juifs, conçus et perçus comme une «race» homogène.

La notion d'antisémitisme est de nos jours employée comme terme générique et désigne souvent toutes les formes de comportements et d'opinions anti-juifs. L'antisémitisme représente un cas à part au sein du racisme, car il fait découler une appartenance ethnique (à laquelle se réfère le terme de «sémite», qui est lui-même une construction linguistique) d'une appartenance religieuse.
L'action de l'État contre la discrimination à l'encontre des personnes juives ou considérées comme telles vise principalement à protéger des personnes ou des groupes d'individus, et non une religion en soi.
Cette formulation, adaptée au contexte suisse, repose essentiellement sur la définition donnée par l'International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA).

Antitsiganisme

Apparu dans les années 80, l'antitsiganisme est une notion construite par analogie à celle d'antisémitisme qui désigne les opinions hostiles et stéréotypées à l'encontre des personnes et groupes estampillés «tsiganes» (Yéniches, Roms, Sintés et Manouches, etc.), qu'ils soient nomades ou sédentaires. Selon les époques, l'hostilité envers ces communautés a pris la forme d'une discrimination économique, sociale ou étatique, de persécutions politiques pouvant aller jusqu'à la déportation, l'internement, la stérilisation forcée ou le génocide.
Le terme d'antitsiganisme fait débat, car le mot «tsigane» ayant une connotation raciste, il perpétue cette stigmatisation lorsqu'il est employé pour désigner l'hostilité à l'encontre des Yéniches, Roms, Sintés et Manouches.

**Le racisme à l'égard des personnes noires puise ses origines dans l'idéologie raciste des XVII^{e} et XVIII^{e} siècles, qui a servi à justifier le colonialisme et l'esclavage.
En Suisse, il touche des populations très diverses (Suisses d'origine africaine ou américaine, migrants en provenance de ces régions ou de pays européens voisins).**

HEIDI.NEWS
LES SCIENTIFIQUES DE L'INFO

UN SUJET par jour
DEUX MINUTES pour comprendre

Tous les soirs, recevez dans votre boîte mail la newsletter **Le Point fort** de Heidi.news qui décrypte pour vous un des sujets **forts** du moment.



Inscrivez-vous

Nos éditions de La Revue des Explorations

Commandez nos revues sur
http://shop.heidi.news



N°1 – Août 2019
L'Etivaz, le génie fromager
par Camille Andres

N°2 – Octobre 2019
Votre cerveau a été piraté – Hijacking your brain
par Gea Scancarello

N°3 – Novembre 2019
La révolution des toilettes
par Arnaud Robert

N°4 – Décembre 2019
Trail, la montagne en courant
par Charlie Buffet

N°5 – Mars 2020
Fin du monde ? Les Suisses survivront
par Ghalia Kadiri
Théorie de l'effondrement et collapsologie : comment certains Suisses s'y préparent.

N°6 – Juin 2020
Le renard et l'oligarque
par Antoine Harari et Serge Michel
Une enquête exclusive sur Yves Bouvier, « insider » du marché de l'art, et sur sa relation tumultueuse avec l'oligarque russe Dmitry Rybolovlev.

N°7 – Septembre 2020
Le Grand Confinement
par la rédaction de Heidi.news
Retour sur la pandémie et les pistes d'avenir. Chroniques et voix d'experts.

N°8 – Décembre 2020
Au cœur de la complosphère
par Sami Zaïbi
Deux mois d'enquête au sein des groupes conspirationnistes de Suisse romande.

N°9 – Février 2021
Tamedia Papers
par Marc Guéniat, Serge Michel et Dennis Bühler
Une enquête de six mois sur les rouages d'un groupe qui contrôle 70 % de la presse romande et 40 % de la presse alémanique.

N°10 – Juin 2021
Béton, la fin d'une ère ?
par Alia Bengana, Claude Baechtold, Antoine Harari
Un récit palpitant sur la guerre impitoyable entre Orllati et Holcim pour le sable vaudois.

N°11 – Septembre 2021
ARN messager : la revanche des outsiders
par Fabrice Delaye
L'histoire jamais racontée de la généalogie de cette technologie qui promet désormais une révolution médicale.

N°12 – Décembre 2021
Voyages en art suisse
par Christine Salvadé
Un périple d'un an sur les routes du pays pour répondre à cette question : existe-t-il un art suisse ?

N°13 – Mars 2022
Réinventer l'école
par Sophie Gaitzsch
Une autre école est possible. De New York à Copenhague en passant par Kriens (LU), tour du monde des alternatives qui existent déjà.

N°14 – Mai 2022
Génération fluide
par Sophie Woeldgen
Une enquête passionnante sur cette question des genres qui secoue et souvent divise nos sociétés.

N°15 – Septembre 2022
Comment j'ai voulu vendre une bonne histoire à Netflix
par Alexandre Kauffmann
Un écrivain raconte de l'intérieur la course effrénée à l'adaptation des histoires vraies.

N°16 – Décembre 2022
Hommage à nos glaciers
par la rédaction de Heidi.news
De la Suisse à l'Alaska, un voyage inédit au chevet des glaciers, avant qu'il ne soit trop tard.

Impressum

La Revue des Explorations
N° 17 — Avril 2023

Une publication de
Heidi Media SA, société
éditrice de Heidi.news

Cette enquête a bénéficié du
soutien de GVA².
www.gva2.ch

Éditeur responsable
Tibère Adler
tibere.adler@heidi.news
Heidi.news
Avenue du Bouchet 2
CH-1209 Genève

Rédacteur en chef
Serge Michel
serge.michel@heidi.news

Rédaction
redaction@heidi.news
Tél. +41 22 575 80 60

Partenariats et publicité
partenariats@heidi.news

Auteur
Julie Eigenmann
Sami Zaïbi

Illustrations
Pitch Comment

Photos
Eddy Mottaz

Coordination et édition
Loïc Monney
loic.monney@heidi.news

Correction
Adeline Vanoverbeke

Direction artistique
Jérôme Bontron

Maquette et mise en page
Bontron & Co, 1201 Genève
Sarah Muehlheim
Simone Kaspar de Pont

Partenaire impression
Courvoisier-Gassmann SA
Arts graphiques SA
2504 Bienne

Abonnements
Loïc Monney
membres@heidi.news

Parutions
La Revue des Explorations
paraît 4 fois par an.

Vente au numéro
La Revue des Explorations
est en vente à l'unité
sur notre boutique en ligne
et chez Payot.

Commandes
Par e-mail à l'adresse
membres@heidi.news
ou en ligne sur
https://shop.heidi.news

Remerciements
L'équipe de Heidi.news
remercie l'imprimerie
Courvoisier-Gassmann SA
Arts graphiques de son soutien
pour la réalisation de cette
publication.

Les abonnements sont la
principale source de financement
de Heidi.news.
Votre soutien est donc essentiel !
Abonnez-vous ici :
www.heidi.news/abonnements

ISSN 2673-1584
ISBN 9782940660193

© 2023 Heidi.news

Reportage

Racisme, la Suisse en flagrant déni

« Un pays qui compte 39 % de personnes issues de la migration ne peut être raciste. »

« Le problème est américain ou français, mais en tout cas pas suisse ! »

« Il y a peut-être des problèmes, mais notre pays a une grande tradition humanitaire et internationale ! »

Vous avez déjà entendu ces affirmations ? Sur une idée de l'association GVA[2], qui a soutenu les recherches pour cette enquête, *Heidi.news* a exploré comment la police, law justice ou les entreprises peuvent être vecteur de discriminations racistes et xénophobes, en Suisse aussi. Entretiens, analyses, reportages et portraits pour documenter la question et chercher des pistes de solutions.

« Tu t'en fous de rester sur le bon gars, tu prends le premier Black qui passe, il aura de toute façon vendu une fois ou l'autre s'il traîne par ici ! ».

Damien, policier romand, faisant état de conversations entre collègues.

La Revue des Explorations de Heidi.news

№ 17
Racisme, la Suisse en flagrant déni

ISSN : 2673-1584
ISBN : 978294O66O193

CHF 22.– TTC

ISBN 978-2-940660-19-3
9 782940 660193 >

www.heidi.news