

Rapport des consultations 2016



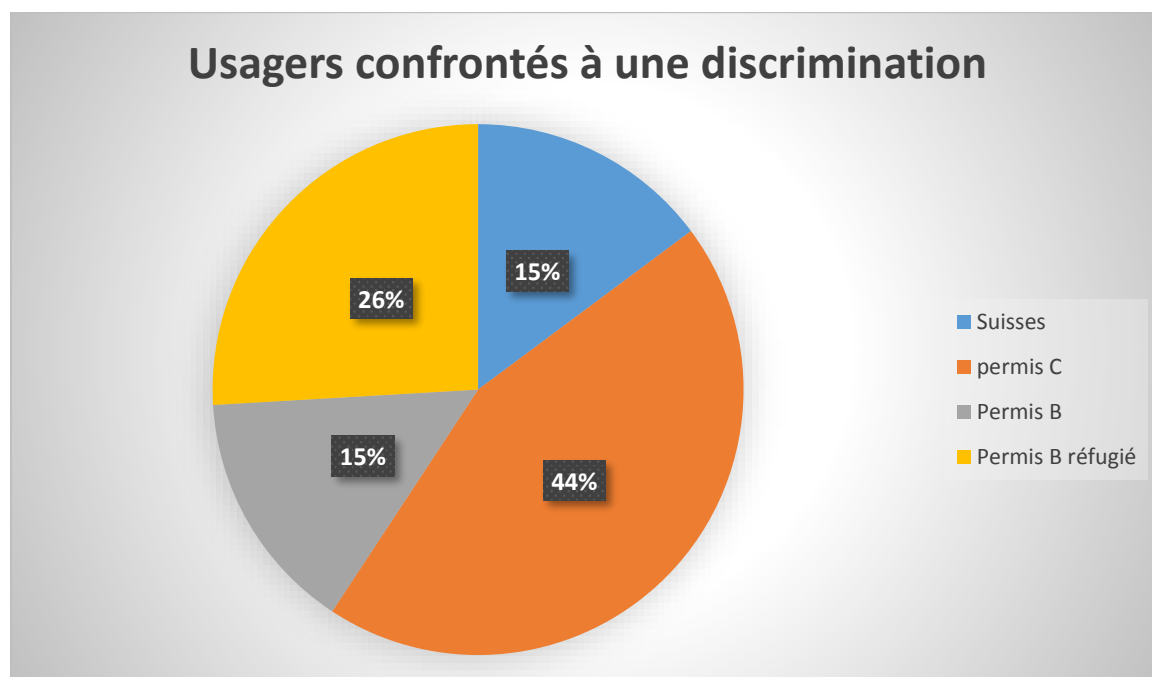
^{se} **respecter**

**Service de consultation et de prévention
du racisme dans le canton de Fribourg**

Situations de discrimination raciale signalées à « se respecter » en 2016

Ce bref rapport donne un aperçu des cas de discrimination raciale rapporté à « se respecter » - service de consultation et prévention du racisme du canton de Fribourg. Les chiffres ne sont que des indicateurs imparfaits de la réalité des expériences vécues par les personnes exposées au racisme. Ces chiffres n'ont pas une fonction statistique mais montrent plutôt le profil des personnes qui

s'adressent au service de consultation et le type d'expérience auxquelles elles ont été confrontées. La plupart des victimes renonce généralement à demander de l'aide. Le service a été inauguré officiellement le 21 mars 2016 et 33 personnes se sont adressées à « se respecter » au cours de cette année.

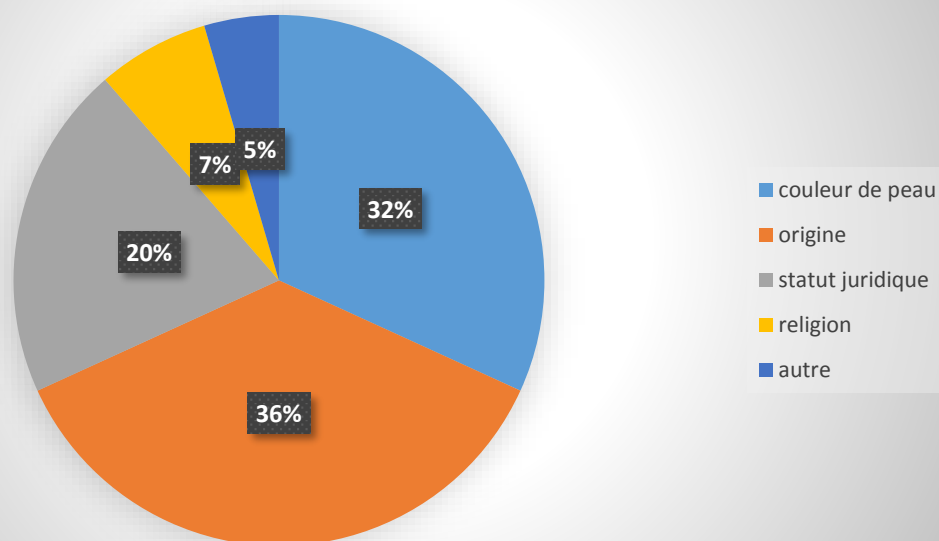


Nous constatons que les personnes qui s'adressent à « se respecter » sont des habitant-e-s du canton de Fribourg de nationalité suisse ou des personnes bien établies (permis C). Toutefois, le fait que le service se trouve au sein de Caritas Suisse, il donne un accès privilégié aux personnes réfugiées ou requérantes d'asile. Tant les femmes que les hommes viennent

chercher de l'information et des conseils auprès du service. Les personnes cherchent régulièrement des conseils juridiques mais parfois simplement un lieu d'écoute et un espace où leur expérience est validée.

Les personnes peuvent aussi déposer leur témoignage dans une boîte aux lettres disponible également virtuellement.

Motifs de discrimination



La majorité des personnes déclarent avoir été discriminées pour des motifs liés à leur couleur de peau ou leur origine. Ces expériences sont extrêmement diverses et sont parfois très explicites. Nous constatons toutefois que très peu de personnes s'adressent à « se respecter »

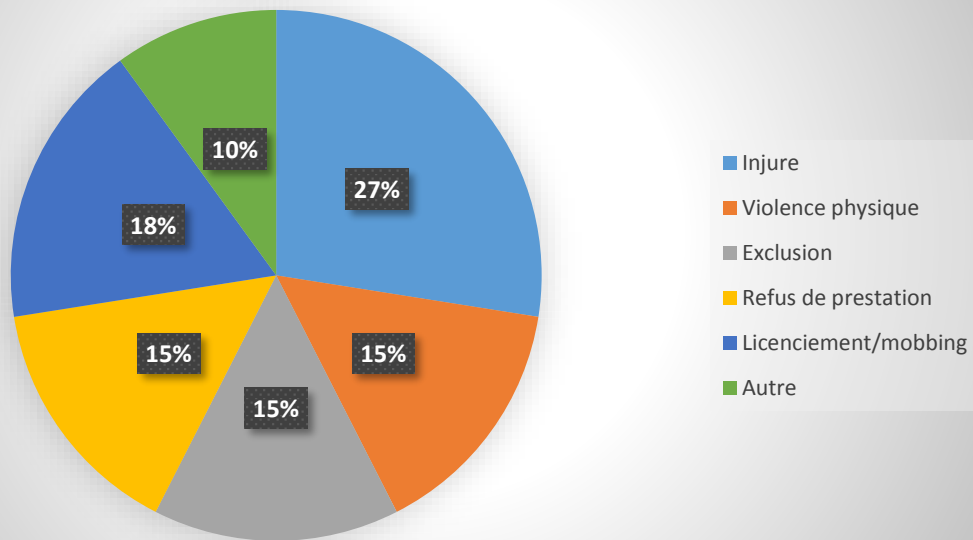
pour des motifs liés à leur appartenance religieuse. Malgré une islamophobie latente dans la société, peu de cas sont signalés. Les personnes ayant un statut précaire (permis N ou F) indiquent également diverses situations d'abus.

Une vidéosurveillance montre deux hommes (un de type caucasien et un de type africain) en train de voler des cartouches de cigarette. Un agent de sécurité arrête un homme d'origine d'Afrique de l'est et appelle la police pour effectuer une fouille. Toutefois, bien que la vidéo montre clairement deux hommes en train de voler des cartouches de cigarettes, seul l'homme à la peau noire se fait interpellé par l'agent de sécurité. Cela est vécu comme une discrimination fondée sur la couleur de peau, d'autant plus que la police a immédiatement relâché l'individu car il n'était clairement pas l'auteur du vol.

Une requérante d'asile de confession musulmane doit ôter tous ses habits devant des agents de contrôle douanier. Elle se fait également retirer son voile pendant toute la procédure de renvoi à la frontière. On lui restitue son voile en arrivant à la douane italienne le lendemain matin.

Une femme raconte que parfois à la messe, lorsqu'il faut « partager la paix du Christ » et se serrer la main, certaines personnes le refusent à cause de sa couleur de peau.

Formes de discrimination



Les usagers et usagères rapportent des situations où ils ont été confrontés à des injures verbales explicites. Ils rapportent également des expériences de harcèlement sur leur lieu de travail voire même de licenciement à cause de leur origine, couleur de peau ou religion. Ils relatent également des situations qualifiées de profilage racial, soit lorsqu'ils

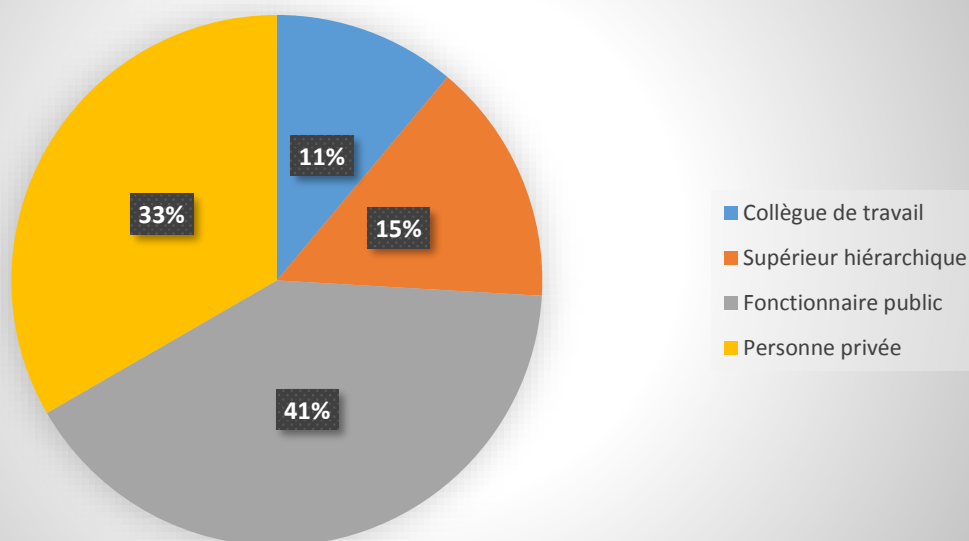
se font contrôler par des policiers ou des agents privés pour des motifs liés uniquement ou de façon prépondérante à leur apparence physique ou pour une appartenance ethnique ou religieuse qui leur est attribuée. Certains usagers se sont parfois fait clairement décourager de porter plainte par les propres agents de police en minimisant l'atteinte.

Un homme se fait appeler « Moha'merde » par ses collègues de travail. Lorsqu'il s'adresse au supérieur hiérarchique pour dénoncer le harcèlement et les injures, il reçoit une lettre de congé. Le supérieur hiérarchique ne sachant comment résoudre le problème, a opté pour le licenciement de la personne victime afin de supprimer le conflit.

Un collaborateur d'une grande firme de distribution refuse de travailler avec un autre collaborateur car « il est Noir ». Il s'adresse aux ressources humaines qui interviennent immédiatement et donnent un avertissement au collaborateur récalcitrant.

Une jeune-femme suisse métissée subit des contrôles d'identité réguliers dans le train. Parfois, aucun autre passager n'est contrôlé dans le wagon.

Auteur de la discrimination



Les usagers et usagères reprochent régulièrement aux divers fonctionnaires de l'Etat d'agir ou de s'exprimer de manière inappropriée. Les fonctionnaires détiennent le pouvoir public et peuvent plus facilement qu'une personne privée

abuser de leur autorité. Les relations de travail sont également propices aux situations où l'on peut abuser de la précarité ou de la dépendance d'un collaborateur ou collègue.

Des fonctionnaires publics suggèrent à l'usagère d'origine russe qu'elle entretiendrait des liens avec la prostitution à cause de son âge, de son apparence physique et de sa nationalité. Elle rétorque que ces commentaires sont blessants et sont complètement hors du sujet de la requête faite auprès du service.

Un voisin demande à ses enfants de ne plus jouer avec une petite fille du quartier à cause de sa couleur de peau.

A l'office régional de placement, un agent a dit à une usagère : « vous savez Madame, à Fribourg, il y aussi des Suisses qui cherchent du travail ». « Et si vous souhaitez faire des études, retournez en Espagne ».

Conclusion

Comme indiqué en introduction, ce rapport ne prétend nullement exposer statistiquement les discriminations vécues par les habitants du canton de Fribourg. Il permet toutefois de donner un premier aperçu des diverses situations qui peuvent se produire. En outre, « se respecter » reçoit également des usagers et usagères pour lesquels la discrimination raciale n'est pas avérée et ces cas n'apparaissent dès lors pas dans le rapport. La personne responsable des consultations évalue la vraisemblance du motif discriminatoire dans chaque situation.