CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ

Un guide pour prévenir le racisme

BUREAU LAUSANNOIS POUR LES IMMIGRÉS - BLI

GRAPHISME ALAFOLIE.CH

ILLUSTRATIONS MYRIAM JUNG

IMPRESSION COURVOISIER-ATTINGER ARTS GRAPHIQUES SA

© BLI - VILLE DE LAUSANNE, MARS 2014

SOMMAIRE

ÉDITO 4
INTRODUCTION 6
DROIT 8
LOGEMENT 18
FORMATION 24
TRAVAIL 28
PRESTATIONS À USAGE PUBLIC 36
SANTÉ 40
SPORT 44
RÉALISER UN PROJET DE PRÉVENTION DU RACISME 48
LEXIQUE 52

POURQUOI CETTE PUBLICATION?

Pour vous fournir une palette d'informations et pour mieux anticiper et appréhender des problématiques particulières liées au racisme, à la discrimination et à leurs manifestations.
Ainsi, après une introduction et un premier chapitre dédié au droit, qui pose un cadre général et présente des références utiles pour aborder des situations de natures diverses, chaque chapitre présente une thématique spécifique, pour laquelle sont rassemblés plusieurs types d'informations.

Mises en perspective avec les principes de l'intégration, identification des principaux mécanismes à l'œuvre, illustrations avec des cas parlants, rappels du cadre légal avec mention des articles ou jurisprudences concernés, sélection d'adresses et d'infos utiles: ces divers chapitres ont pour vocation non seulement de rappeler des fondamentaux de l'égalité et du vivre ensemble, mais aussi de fournir une réponse concrète et utile à des besoins qui peuvent se manifester dans tous les espaces et interstices de la vie sociale.

ÉDITO

L'ÉGALITÉ SE CONSTRUIT PAS À PAS

Avec une forte population sans passeport helvétique, la Ville de Lausanne mène depuis plus de quarante ans une politique proactive d'intégration. Elle est pionnière en Suisse lorsqu'elle crée, en 1971 déjà, et dans le contexte des initiatives xénophobes, le premier poste de préposé aux immigrés. Une réponse institutionnelle forte dans une conjoncture de crispation particulièrement aiguë sur les questions liées à l'immigration, qui démontre le rôle prépondérant qu'ont les villes en matière d'intégration et de prévention du racisme.

En tant que membre de la Coalition européenne des villes contre le racisme, Lausanne s'engage à veiller à l'élimination de toute forme de discrimination. La compréhension lausannoise de la prévention du racisme s'inscrit dans une approche qui favorise la pédagogie des droits humains, le respect des valeurs communes et la construction d'une citoyenneté ouverte et participative. Cette démarche contribue à ce que chacune et chacun puissent trouver sa place au sein de notre société.

Selon l'Office fédéral des migrations, la promotion de l'intégration, ainsi que la prévention du racisme, visent un accès égal aux ressources sociales, politiques et économiques. Autrement dit, conformément aux principes de la Constitution fédérale, c'est la construction de l'égalité, effective et concrète, qui constitue notre horizon commun. Dans ce but, la simultanéité des droits et des devoirs de la personne d'une part, et de la société dans son ensemble d'autre part, est essentielle.

Notre objectif, partagé aux niveaux fédéral, cantonal et communal avec de nombreux partenaires institutionnels et associatifs, est de contribuer à rendre notre quotidien plus humain. Et de rappeler aussi que nous sommes tous des acteurs et des actrices du mieux vivre ensemble. Car le chemin vers l'égalité se construit pas à pas, et forcément avec vous.

MARC VUILLEUMIER
Conseiller municipal
Directeur des sports,
de l'intégration
et de la protection
de la population

INFORMER POUR MIEUX PRÉVENIR

Vingt ans déjà. La prévention du racisme est désormais majeure en Suisse. Reconnue comme une tâche étatique, sa prise en considération s'échelonne d'acquis institutionnels. C'est en 1994 que notre pays adhère à la Convention internationale contre toutes les formes de discrimination raciale, en 1995 que la Commission fédérale contre le racisme est instaurée par le Conseil fédéral, suivie en 2001 de la création du Service fédéral de lutte contre le racisme.

En 2014, une nouvelle étape est franchie avec l'inscription de la protection de la discrimination comme domaine fondamental des programmes cantonaux d'intégration. Mis en œuvre jusqu'en 2017, ils bénéficient du soutien financier de l'Office fédéral des migrations, des cantons et des communes.

Quant aux grandes villes, elles se sont déjà attelées à cette tâche. Adopté en 2010, le programme lausannois de prévention du racisme vise à couvrir quatre axes d'intervention: sensibiliser et prévenir le racisme auprès de la population, soutenir les victimes, observer et évaluer les discriminations, ainsi que promouvoir des pratiques équitables.

L'action du Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) a mis l'accent, dès 2007, sur l'information de la population et la formation des professionnels concernés. Cette publication, voulue synthétique, nous permettra de faire un pas supplémentaire dans ces champs d'action, en tant qu'outil de sensibilisation sur le terrain, dans les quartiers, et auprès des professionnels. Proches des citoyens, les espaces urbains sont des laboratoires privilégiés pour prévenir le racisme, disposant en général de l'autonomie de décision et des réseaux nécessaires pour passer du discours à la pratique.

Car au-delà de notre responsabilité individuelle, les enjeux qui sont liés au racisme sont collectifs: ils témoignent de notre perception de la société, de nos exigences en termes de citoyenneté et de démocratie.

GABRIELA AMARELLE
Déléguée à l'intégration
de la Ville de Lausanne

INTRODUCTION

À Lausanne comme ailleurs en Suisse, la mixité culturelle est généralement envisagée comme une opportunité d'échanges et de développement entre les membres qui composent la société. Toutefois, certains groupes ou individus font blocage à une telle vision, refusant de considérer comme égaux d'autres groupes ou individus en raison de leurs différences. Pour manifester leurs idées ou leurs croyances, ils adoptent des propos et des gestes dénigrants, humiliants, blessants, violents… mais surtout interdits.

En effet, un cadre légal très clair permet de repérer, voire de sanctionner, des actes ou comportements racistes et discriminatoires. Articulé sur différents niveaux, ce cadre légal structure tant les relations sociales dans leur ensemble que les mondes spécifiques du sport ou du travail, les relations et comportements liés au logement et à la santé, etc. Comprendre les contours de ce cadre permet ainsi à chacune et à chacun de se prémunir en cas de situation à caractère raciste, mais aussi de mieux les prévenir en apprenant à mieux les identifier.

Très souvent, avant de se cristalliser en comportement raciste, une discrimination se répand de façon inconsciente. Inscrits dans notre éducation, véhiculés par les médias, énoncés comme une affirmation sans conséquence, un peu dilués dans une dose d'humour, le stéréotype ou le préjugé tracent peu à peu son chemin. Presque inaperçus, ils semblent inoffensifs jusqu'au moment où ils vont révéler leur puissance néfaste dans une situation de tension ou d'agression. Jusque-là, une discrimination peut être involontaire, voire inconsciente, et donc le fait de tout un chacun. Ainsi, potentiellement ou activement, nous participons toutes et tous au phénomène de la discrimination.

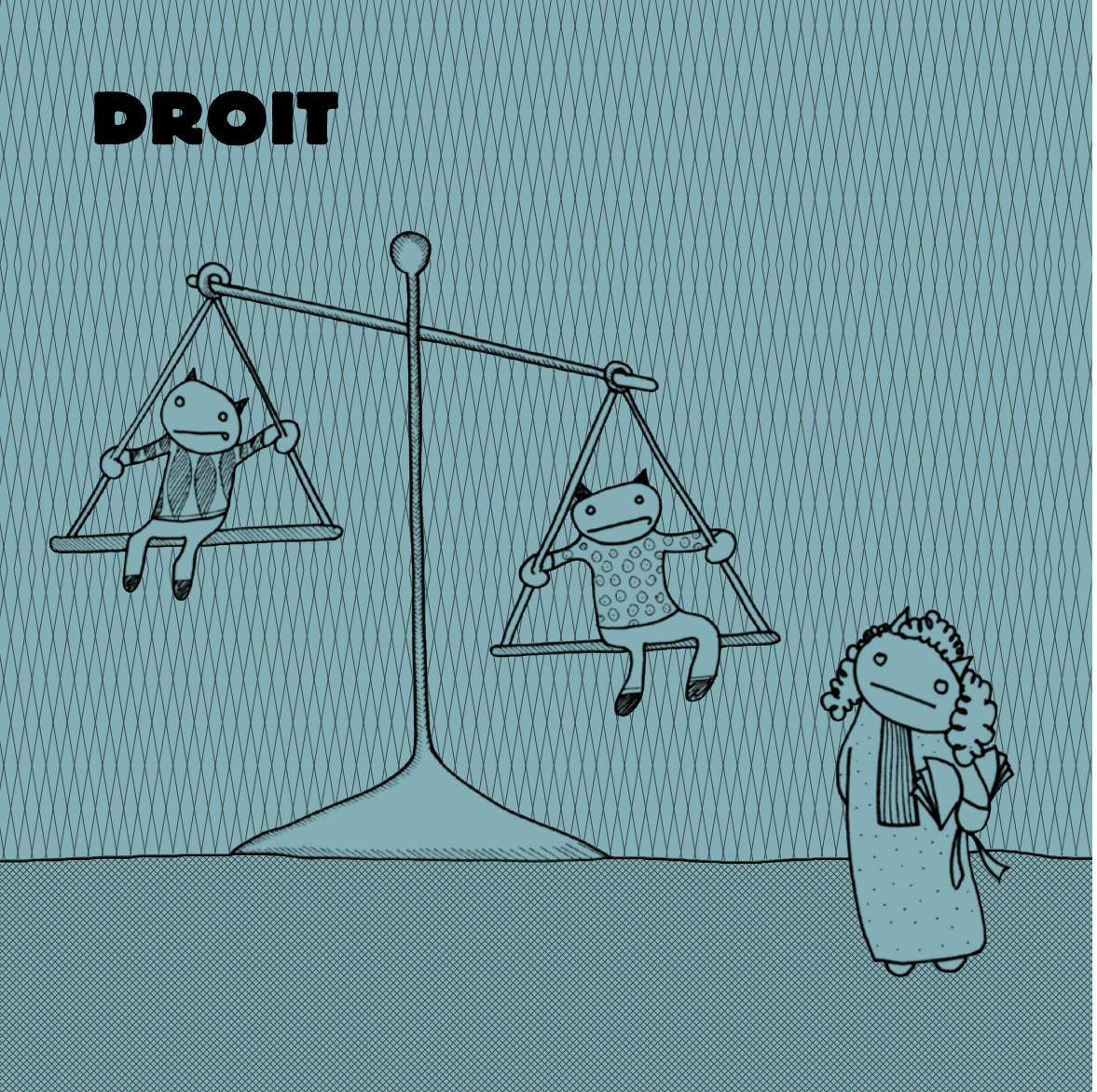
Pour prévenir le racisme, la première étape est donc de prendre conscience de comment naissent et se diffusent les préjugés. Ensuite, l'important est de se doter des outils qui permettront de lutter avec bon sens, sans attiser des conflits déjà complexes. Enfin, il sera utile de se rappeler que le racisme n'est pas un instinct inscrit dans notre système génétique. Acquis, il est le fruit d'une éducation ou d'une exposition à des principes tiers. Et s'il est appris, il peut être «désappris». Le racisme n'est donc pas une fatalité.

Opter pour une autre voie est possible pour toutes et tous. Il suffit de prêter attention aux mots employés, aux informations retenues puis relayées en lien avec une personne ou un groupe, ou aux images associées à une situation particulière.

Médias, corps enseignant, représentant-e-s du service public, professionnel-le-s du social et de la santé, professionnel-e-s du droit: toutes et tous ont un rôle particulier à jouer en vertu de leur fonction de modèles ou de passeurs.

Mais pour que l'égalité puisse réellement et durablement se construire, il est nécessaire que chaque membre de la société, peu importe sa fonction ou son parcours, puisse prendre conscience des manifestations de la discrimination et des moyens concrets de la contrer. Et dans cette perspective, cette brochure entend rappeler que faire le choix de la conscience est possible et souhaitable.

Par respect pour les autres et pour soi-même.



LE CADRE LÉGAL CONTRE LA DISCRIMINATION EN SUISSE

S'il n'existe pas en Suisse de loi générale contre la discrimination, il existe un ensemble efficace de dispositions juridiques du ressort du droit constitutionnel, du droit pénal et du droit privé qui permettent de régler les divers cas de discrimination raciste.

Par ailleurs, la Suisse a ratifié en 1994 la Convention internationale contre la discrimination raciale. Cette Convention-cadre qui engage les États ne peut pas être invoquée directement par les individus. Elle n'a pas directement de force contraignante, mais elle inscrit officiellement le pays dans une lutte partagée par 174 autres pays signataires.

DROIT CONSTITUTIONNEL

Entrée en vigueur le 1er janvier 2000, la nouvelle Constitution fédérale (Cst) fixe un certain nombre de principes étatiques et garantit une série de libertés et de droits fondamentaux individuels vis-à-vis de l'État et de ses représentant-e-s.

Ces libertés et principes sont soumis à des restrictions, comme le respect des droits d'autrui. Ainsi, une personne qui exprime librement son opinion et tient des propos discriminatoires entraîne un conflit entre sa liberté d'expression et l'interdiction de discriminer.

Assurant d'une part le principe fondamental de l'égalité entre les êtres humains (alinéa 1), l'article 8 de la Constitution interdit toute forme de discrimination (alinéa 2).

CONSTITUTION – ARTICLE 8 – ÉGALITÉ

[1] Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

[2] Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

Le principe d'égalité de traitement et l'interdiction de la discrimination ont pour but de protéger la dignité humaine des individus et de garantir la paix sociale. Ils engagent aussi l'État qui ne peut traiter de manière inégale des personnes placées dans des situations comparables, sur la base de l'un des critères inscrits à l'art. 8 al. 2.

DROIT PÉNAL

Le droit pénal garantit l'ordre public et remplit une fonction punitive; il respecte cependant un principe fondamental qui veut que sans loi, il n'existe pas de peine. Ainsi, seuls les actes expressément inscrits dans le Code

pénal (CP), et ainsi définis comme infraction, peuvent être punis. Logiquement donc, en matière de discrimination raciste, seuls les actes remplissant les conditions de l'article 261 bis CP sont punissables.

ARTICLE 261 BIS CODE PÉNAL (CP)

La norme pénale contre la discrimination raciale est entrée en vigueur le 1er janvier 1995 après avoir été adoptée en votation populaire le 25 septembre 1994. Cette norme pénale punit certains comportements considérés comme discriminatoires.

ART. 261 BIS – CP

Discrimination raciale

[1] Celui qui, publiquement, aura incité à la haine ou à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse;

[2] Celui qui, publiquement, aura propagé une idéologie visant à rabaisser ou à dénigrer de façon systématique les membres d'une race, d'une ethnie ou d'une religion;

[3] Celui qui, dans le même dessein, aura organisé ou encouragé des actions de propagande ou y aura pris part;

[4] Celui qui aura publiquement, par la parole, l'écriture, l'image, le geste, par des voies de fait ou de toute autre manière, abaissé ou discriminé d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine une personne ou un groupe de personnes en raison de leur race, de leur appartenance ethnique ou de leur religion ou qui, pour la même raison, niera, minimisera grossièrement ou cherchera à justifier un génocide ou d'autres crimes contre l'humanité;

[5] Celui qui aura refusé à une personne ou à un groupe de personnes, en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse, une prestation destinée à l'usage public, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Cet article couvre six chefs d'infractions:

1. L'incitation à la haine et à la discrimination (alinéa 1).

Exemple: *Un appel à éliminer toutes les personnes d'une communauté.*

2. La propagation d'idéologies (alinéa 2).

Exemple: *Le dessin de croix gammées ou le salut hitlérien.*

3. L'organisation, l'encouragement ou la participation à des actions de propagande (alinéa 3).

Exemple: *La vente de matériel de propagande nazie.*

4. L'abaissement ou la discrimination d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine (alinéa 4).

Exemple: *Tout type d'insulte raciste.*

5. La négation ou minimisation de génocide ou autres crimes contre l'humanité (alinéa 4).

Exemple: *La négation du génocide arménien ou la négation de l'existence des chambres à gaz.*

6. Le refus de prestations destinées à l'usage public (alinéa 5).

Exemple: *Le refus d'autoriser l'accès à quelqu'un à une discothèque ou le refus de le servir dans un commerce pour des motifs discriminatoires fondés sur l'appartenance ethnique ou religieuse.*

L'infraction, pour être sanctionnée, doit avoir lieu publiquement. Le législateur a souhaité exclure la sphère privée de toute poursuite pénale en matière de discrimination raciale. Les déclarations et comportements doivent être considérés comme privés, lorsqu'ils interviennent dans le cercle familial ou amical restreint ou dans un environnement marqué par des rapports personnels ou de confiance particuliers. Les actes qui ne tombent pas sous la notion de «sphère privée» sont alors qualifiés de publics.

Exemple: *Si des insultes racistes dans un bus ou dans un restaurant sont considérées comme publiques, il n'en est pas de même pour celles échangées entre deux personnes seules dans une pièce.*

DROIT PRIVÉ

Le droit privé a pour fonction de réglementer les relations entre les personnes et de fixer les droits et obligations réciproques. Il règle ainsi les domaines les plus divers, notamment:

- Le droit de la famille (exemple: mariage, divorce, règles sur le nom).
- Les droits réels (exemple: acquisition et perte de la propriété).
- Le droit des obligations (exemple: contrat de travail, bail, contrat de vente).

Les règles principales se trouvent dans le Code civil (CC) et le Code des Obligations (CO).

PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ

Le droit privé protège contre les atteintes à la personnalité. La protection de la personnalité recouvre l'ensemble des valeurs essentielles, physiques, affectives et sociales liées à la personne humaine, dont elle jouit de par sa seule existence. En font notamment partie:

- le droit à la vie et à l'intégrité physique,
- le respect de la santé physique et psychique,
- le respect de la sphère privée,
- la jouissance des libertés individuelles,
- l'intégrité morale et la considération sociale, tels que les sentiments d'honneur et de dignité.

En principe, toute atteinte aux droits de la personnalité (indépendamment du caractère public ou privé de l'atteinte) est illicite et la victime peut réclamer la protection des tribunaux pour faire cesser l'atteinte et solliciter une réparation (indemnité pour tort moral, selon l'article 49 CO, et/ou dommages et intérêts selon l'article 41 CO).

Exemple: *Injurier une personne ou la rabaisser pour des motifs inhérents à sa personne, comme sa couleur de peau ou sa religion, constituent une atteinte à la personnalité.*

PROCÉDURES DEVANT LES TRIBUNAUX

PROCÉDURE PÉNALE

Le nouveau Code de Procédure pénale suisse (CPP), entré en vigueur le 1er janvier 2011, définit les droits du justiciable (toute personne pouvant faire reconnaître et exercer ses droits en justice), les règles du procès et les autorités compétentes.

Il existe deux types d'infraction pénale:

- L'infraction poursuivie d'office, c'est-à-dire poursuivie automatiquement par les autorités indépendamment de la volonté de la victime (exemple: meurtre, extorsion, faux-monnayage, violence conjugale).
- L'infraction poursuivie uniquement sur plainte de la victime (exemple: dommage à la propriété, injure, violation de domicile).

La discrimination raciale au sens du Code pénal suisse est poursuivie d'office. Si un policier ou une autorité pénale a connaissance d'un fait tombant sous le coup de l'art. 261 bis CP, il doit engager automatiquement une procédure, c'est-à-dire ouvrir une enquête policière, sans attendre que la ou les victimes se manifestent. Cela n'empêche toutefois nullement la victime ou le témoin de porter plainte et de rassembler un maximum de preuves. Tout un chacun a le droit de dénoncer des infractions à une autorité pénale, par écrit ou oralement (art. 301 CPP).

La plainte peut être déposée directement au poste de police le plus proche, ou au ministère public. Les ministères publics d'arrondissement ont pour tâche de:

- Examiner les plaintes et les dénonciations qui leur sont adressées.
- Établir les faits à l'aide de la police.
- Décider de donner suite ou non à la plainte ou à la dénonciation.

FORME DE LA PLAINTE (ART. 304 CPP)

Lorsque la plainte est adressée directement au Ministère public, elle doit contenir certains éléments indispensables:

- être écrite, datée et signée en version originale;
- être rédigée en langue française;
- contenir un résumé des faits;
- indiquer le lieu et le moment des événements;
- citer éventuellement la personne soupçonnée et indiquer les moyens de preuve (témoignages, certificats médicaux, enregistrements, etc.).

L'enquête et l'apport de preuve s'effectuent par l'autorité compétente, il est cependant important de conserver et de mettre à sa disposition le maximum de preuves récoltées personnellement.

Informations complémentaires disponibles sur le site de l'État de Vaud: www.vd.ch/justice

Lorsque l'affaire est complexe, il est recommandé de faire appel à un avocat. En effet, la décision peut faire l'objet d'un recours. La victime peut se porter partie civile et demander des dommages et intérêts. La plainte peut enfin être retirée, au moyen d'une déclaration écrite et signée; dans ce cas, le retrait est définitif.

Le jugement détermine la nature du tort, entier ou partiel, ou prononce l'acquittement. En cas de condamnation, le tribunal punit l'accusé d'une peine d'emprisonnement ou d'une amende. Si la victime s'est aussi constituée partie civile, le juge prononcera également le montant alloué pour l'atteinte à la personnalité (tort moral).

Vous avez été victime ou témoin de discrimination raciste? Ou vous constatez une situation d'inégalité de traitement dans votre milieu social, professionnel, associatif ou locatif? Alors pensez à entreprendre les démarches suivantes:

- Rassemblez toutes les preuves matérielles (témoignages, écrits, photos, enregistrements, certificats médicaux, etc.).
- Consultez un bureau de conseil et d'information ou une antenne spécialisée pour évaluer les moyens d'actions selon vos besoins et les opportunités.
- Adressez-vous au poste de police le plus proche si l'agression fait l'objet d'un délit pénal présumé; si vous êtes témoin d'un délit, adressez une dénonciation à la police ou au juge d'instruction (la forme écrite simple est suffisante).
- En cas d'agression, soumettez-vous rapidement à un examen médical.

PROCÉDURE CIVILE

Le Code de Procédure civile suisse (CPC) est entré en vigueur le 1er janvier 2011, abrogeant ainsi les 26 codes de procédure cantonaux. La procédure civile s'applique à tous les conflits relevant du droit privé, notamment en cas d'atteinte à la personnalité (tort moral).

La procédure civile est soumise à une série de règles de forme et de délais à respecter. Elle est par ailleurs coûteuse et, pour pouvoir introduire une demande, il faut généralement effectuer une avance de frais.

La plainte civile, introduite uniquement sur demande, est dirigée contre un individu (le défendeur). La demande est adressée au Tribunal sous forme écrite en version papier ou électronique, et doit être signée (art. 130 CPC). Le demandeur et le défendeur constituent les parties. Au cours du procès, il appartient aux parties de demander au juge d'entendre les témoins ou de nommer les éventuels experts. Il est nécessaire de bien formuler la demande au tribunal.

La conciliation (étatique) est le fait d'un tiers (le juge) qui, après avoir retenu les faits pertinents et procédé à l'analyse juridique du cas, donne un avis juridique ou propose une solution.

Le processus de médiation (privée) vise à permettre aux parties d'exprimer leurs émotions, valeurs et besoins, afin d'arriver par elles-mêmes à une solution convenable. Le tiers facilite la communication.

CHANCES ET RISQUES

Avant d'entreprendre l'ultime étape de la voie juridique – à savoir l'ouverture de la procédure judiciaire à proprement parler – il est indispensable de mesurer correctement les chances et les risques d'aller à un procès.

- Le droit peut être la seule solution de résolution de conflit, lorsque toutes les tentatives d'accord ont échoué préalablement ou lorsque la solution recherchée ne peut qu'être offerte par un tribunal. Il faut donc privilégier cette voie quand seule la justice peut imposer une sanction et garantir son exécution.

  Exemple: *L'interdiction systématique d'entrée dans une discothèque aux personnes originaires des Balkans peut nécessiter l'intervention d'une autorité, pour faire cesser le comportement discriminatoire des videurs et de la direction de l'établissement.*

- La justice, parfois novatrice, peut apporter des solutions ou introduire des règles encore inexistantes qui sont favorables à la personne lésée.

  Exemple: *Malgré l'absence de règle explicite, le Tribunal cantonal vaudois peut reconnaître une discrimination à l'embauche, par une interprétation élargie de la protection de la personnalité du travailleur.*

- Une procédure judiciaire peut être longue et coûteuse et ne mène pas nécessairement à la solution escomptée. Il faut donc en amont tenter d'en évaluer l'issue potentielle et la durée.

  Exemple: *Une personne qui s'est vu refuser un poste, selon elle, pour des motifs discriminatoires ne reçoit, dans le meilleur des cas, qu'une compensation financière mais n'obtient pas pour autant le poste souhaité.*

- Engager une démarche judiciaire réduit forcément les chances de parvenir à un accord à l'amiable.

- Établir les faits constitue la difficulté majeure de toute procédure judiciaire (fardeau de la preuve). Si l'apport de preuves objectives est malaisé, la démarche va être difficile à mener.

- Une procédure provoque une grande source de stress (insécurité quant au résultat, confrontation avec l'autre partie, présence médiatique). Elle requiert donc force et résistance.

MODES ALTERNATIFS DE RÉSOLUTION DES CONFLITS

Les conflits racistes peuvent se résoudre d'autres manières que par la voie juridique. Connaître les divers outils à disposition permet d'évaluer les forces des moyens juridiques ou judiciaires, ainsi que leurs limites.

L'utilisation du droit comme moyen de résolution de conflit ne signifie pas nécessairement une confrontation devant la justice; celui-là peut être utilisé également d'une manière préventive et non conflictuelle. Il peut dans de tels cas se révéler suffisant d'informer les parties sur la situation du droit et rappeler à chacun-e ses droits et obligations.

Exemple: *L'administrateur d'un site Internet ferme son forum, lorsqu'il apprend que les propos tenus par certains utilisateurs sont potentiellement illégaux.*

Arbitrage, conciliation, médiation, négociation, etc.: les modes alternatifs de règlement des conflits (MARC) permettent aux parties de maîtriser la façon de gérer le conflit et expriment la volonté d'aboutir à une solution amiable du différend contrairement à un procès.

DURÉE ET COÛT D'UNE MÉDIATION

La durée d'une médiation est variable et dépend directement de la complexité du cas. La plupart des médiations nécessitent entre 2 et 5 séances et le taux de réussite se situe aux alentours de 70%. Le montant courant oscille entre CHF 150 et CHF 300 de l'heure. La charge financière est généralement assumée à parts égales par les deux parties. Les personnes ayant contracté une assurance juridique peuvent solliciter la prise en charge des coûts.

ADRESSES & INFOS UTILES

> INFORMATION, CONSEIL & MÉDIATION

COMMISSION FÉDÉRALE CONTRE LE RACISME (CFR)

Inselgasse 1, 3003 Berne, tél. +41 31 324 12 93, ekr-cfr@gs-edi.admin.ch, www.ekr.admin.ch

La Commission fédérale contre le racisme (CFR) est une commission extraparlementaire instituée par le Conseil fédéral. Ses missions sont: sensibiliser le public, émettre des recommandations, et surveiller la mise en oeuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD). La CFR publie la revue TANGRAM. La présidence et le secrétariat conseillent les victimes de discrimination raciste. Ils peuvent assurer une médiation en cas de conflit.

RÉPERTOIRE DES JUGEMENTS PRONONCÉS LIÉS AU RACISME

http://www.ekr.admin.ch/services/f269.html

La Commission fédérale contre le racisme répertorie tous les jugements prononcés en vertu de l'art. 261 CP.

> MÉDIATION

FÉDÉRATION SUISSE DES ASSOCIATIONS DE MÉDIATION

Schwarztorstrasse 56, 3000 Berne 14, tél. +41 31 318 58 17, tél. 0800 001 444, admin@infomediation.ch, www.infomediation.ch

>INFORMATION & CONSEILS À LAUSANNE

BUREAU LAUSANNOIS POUR LES IMMIGRÉS (BLI)

Place de la Riponne 10, 1002 Lausanne, tél. +41 21 315 72 45, bli@lausanne.ch, www.lausanne.ch/bli

Depuis le printemps 2011, le BLI propose des prestations gratuites en cas de situation ou conflit à caractère raciste. Les personnes peuvent s'adresser directement au BLI et recevoir conseils, informations et écoute. La confidentialité est garantie. Le BLI traite des cas s'étant produits sur le territoire lausannois.

> CONSEIL & MÉDIATION À LAUSANNE

COMMISSION DE CONCILIATION

Préfecture de Lausanne, Place du Château 1, 1014 Lausanne, tél. +41 21 316 41 11, prefecture.lausanne@vd.ch, www.vd.ch/autorites

> JUGEMENT À LAUSANNE

TRIBUNAL D'ARRONDISSEMENT DE LAUSANNE PALAIS DE JUSTICE DE MONTBENON

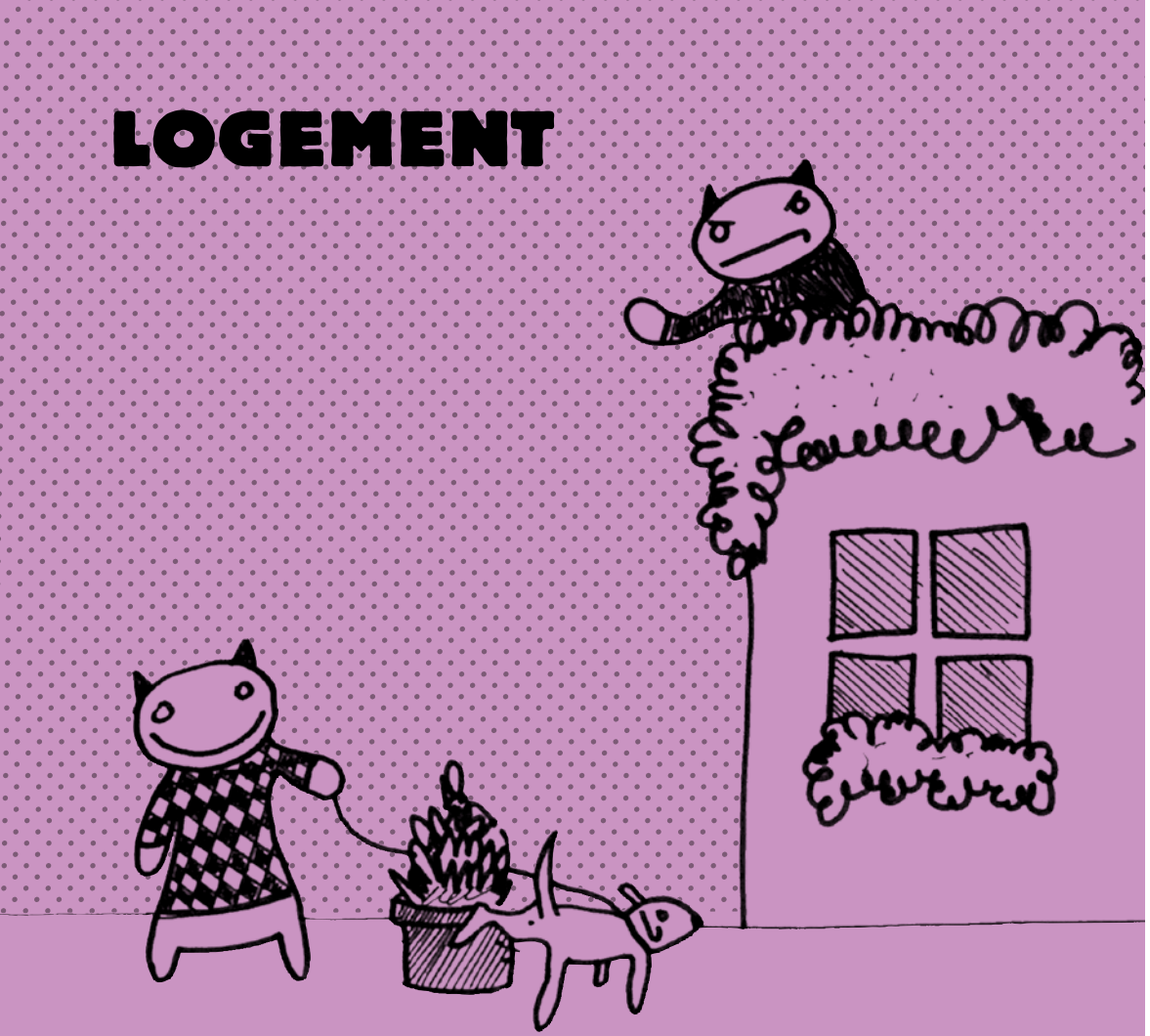
Allée E.-Ansermet 2, 1014 Lausanne, tél. +41 21 316 69 00

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION CANTONALE PALAIS DE JUSTICE DE MONTBENON

Allée E.-Ansermet 2, 1014 Lausanne, tél. +41 21 316 69 69

Cette instance traite des litiges d'une valeur n'excédant pas les CHF 30'000.-. La procédure est précédée d'une tentative de conciliation devant une autorité compétente. Si la conciliation aboutit, elle met fin au procès.

LOGEMENT



Le logement peut être parfois le théâtre d'un certain nombre de discriminations d'ordre social, religieux, ethnique, sexuel, etc. Ainsi, la difficulté d'accéder à un logement ou des conflits de voisinage peuvent résulter d'une discrimination raciale.

Celle-ci peut revêtir de nombreuses formes et intervenir à plusieurs moments de la relation entre la ou le locataire et la gérance ou ses voisins.

- Phase de recherche et de présélection de candidat-e-s par la gérance ou le bailleur et attribution d'un logement.

  Exemple: *Un bailleur refuse systématiquement les candidatures de personnes d'une nationalité particulière.*

- Relation de voisinage pendant la durée du contrat de bail.

  Exemple: *Les locataires d'un immeuble se liguent contre un locataire à cause de ses habitudes qu'ils estiment inappropriées en raison de son origine.*

- Lors de la résiliation du bail par le propriétaire.

  Exemple: *Le nouveau propriétaire d'un logement résilie le bail de sa locataire pour des motifs liés à sa nationalité ou à sa religion.*

- Après la résiliation du bail.

  Exemple: *Une agence immobilière contacte l'ancien bailleur qui s'empresse de l'informer de la confession religieuse du futur locataire.*

La discrimination raciale peut se manifester de plusieurs manières: des propos ouvertement racistes, un traitement inégal, des actes de mobbing ou de harcèlement moral, une absence de soutien ou de protection envers la personne victime de discrimination. Variables dans leur durée et leur nature, ces situations peuvent en outre impliquer diverses personnes: le bailleur, les voisins, des personnes en visite, des sous-locataires, etc.

CADRE LÉGAL

Il existe un certain nombre de dispositions juridiques susceptibles de servir de fondement pour régler les problèmes rencontrés dans le cadre du droit du voisinage. Toutefois, ni le droit de voisinage, ni le droit du bail ne sauraient régler tous les aspects des relations entre bailleurs et locataires, voire la question de la cohabitation entre voisin-e-s en général.

Les propriétaires peuvent faire appel au droit de voisinage, notamment à l'article 684 du Code civil qui prohibe les immixtions excessives (684 CC).

Les locataires bénéficient de la protection découlant du droit du bail, qui prévoit notamment que le locataire peut user sans trouble de la chose louée et peut faire valoir ses droits de garantie pour les défauts en vertu de l'article 259a CO.

ART. 684 – CC EFFETS DE LA PROPRIÉTÉ FONCIÈRE

III. Rapport de voisinage

1. Exploitation du fonds

2 Sont interdits en particulier les émissions de fumée ou de suie, les émanations incommodantes, les bruits, les trépidations qui ont un effet dommageable et qui excèdent les limites de la tolérance que se doivent les voisins eu égard à l'usage local, à la situation et à la nature des immeubles.

ART. 259A – CO DROITS DU LOCATAIRE

1. En général

[1] Lorsque apparaissent des défauts de la chose qui ne sont pas imputables au locataire et auxquels il n'est pas tenu de remédier à ses frais, ou lorsque le locataire est empêché d'user de la chose conformément au contrat, il peut exiger du bailleur:

a. la remise en état de la chose;

b. une réduction proportionnelle du loyer;

c. des dommages-intérêts;

d. la prise en charge du procès contre un tiers.

[2] Le locataire d'un immeuble peut en outre consigner le loyer.

COMMENT AGIR

En cas de violation des règles de police, telles que le bruit ou le dommage à la propriété, une plainte doit être déposée auprès de la police locale.

Dans le cas d'une action en justice (précédée par une tentative de conciliation, art. 197 CPC), la procédure est régie par le Code de procédure civile (CPC). Les parties doivent impérativement s'adresser en premier lieu aux autorités de conciliation pour un litige portant sur un bail à loyer. Le Tribunal des baux se charge de toutes les contestations entre bailleurs et locataires ayant trait au contrat de bail à loyer. La procédure est gratuite, sauf témérité (Loi sur le Tribunal des baux).

AUTORITÉS DE CONCILIATION

Les autorités de conciliation sont chargées de mener les procédures de conciliation pour régler les litiges portant sur les questions locatives, en trouvant un accord entre les parties. Les locataires et les bailleurs y sont représentés paritairement sous la direction d'une personne indépendante.

Cependant, il vaut toujours mieux essayer de trouver une solution à l'amiable, avant d'entreprendre des démarches judiciaires, qui pourraient s'avérer longues et onéreuses. Avant de consulter un-e juriste ou un-e avocat-e, il convient d'envisager tous les moyens alternatifs de résoudre un conflit.

DIALOGUE DIRECT ENTRE LES PARTIES EN CONFLIT

La plupart des conflits sont le résultat de malentendus ou d'un manque de communication et non pas d'une attitude délibérée d'agression. Dans de tels cas, il suffit parfois de simplement amener les interlocuteurs à prendre conscience que leurs attitudes ou propos sont déplacés.

Privilégiant le dialogue direct, il faut éviter de se plaindre auprès du voisinage ou de la régie derrière le dos de la personne avec laquelle on est en conflit. Si le dialogue de vive voix ne fonctionne pas, il peut être utile d'envoyer une lettre avec signature. Résoudre un conflit avec diplomatie – lorsque c'est possible – présente l'avantage d'être gratuit.

ARBITRAGE DES CONCIERGES OU DE LA GÉRANCE

Toutefois, le dialogue peut s'avérer tout à fait insuffisant, voire impossible, si le conflit est trop profond et que les deux parties campent sur leur position. Si c'est le cas, la régie d'un immeuble, ou les concierges, peuvent par exemple agir comme intermédiaire entre les parties en conflit. Cette voie de recours informelle n'engendre elle non plus ni coûts particuliers ni bureaucratie.

La gérance, la ou le concierge ne disposeront cependant pas forcément de la formation adéquate et des qualités requises pour gérer un conflit. Leur neutralité ne pourra non plus être assurée; selon ses affinités, elle ou il pourrait être amené-e à prendre position en faveur de l'une des deux parties en conflit.

MÉDIATION EXTERNE

La médiation a pour but d'aboutir à un accord entre les parties impliquées dans un conflit, sans recourir à la voie judiciaire. Un médiateur neutre analyse d'abord la position de chacune des parties impliquées dans le conflit et détermine la source du mécontentement. Le médiateur et les locataires cherchent ensemble un compromis, afin de résoudre le litige.

Les parties en conflit participent de manière volontaire. Activement impliquées dans la recherche d'une solution, elles manifestent plus d'autonomie que dans le cas d'une résolution par voie juridique. La médiation qui implique que les locataires en conflit puissent engager une communication ouverte et constructive présente les avantages d'être moins chère et moins bureaucratique qu'une action en justice.

FORMATION DES CONCIERGES

Les gardien-n-e-s d'immeuble sont chargé-e-s de traiter les réclamations des habitant-e-s. Ils ou elles sont donc exposé-e-s à des situations de tension. Certaines formations destinées aux concierges visent à développer leurs compétences de communication et de gestion des conflits, ainsi que leurs connaissances en matière du droit de bail. Le Centre d'études et de formation intégrée du Léman offre des formations pour des responsables d'immeubles. Le Bureau lausannois pour les immigrés, en collaboration avec le Service du logement et des gérances, organise des ateliers de communication interculturelle et de gestion des conflits à l'intention des concierges établis sur Lausanne.

COMMENT PRÉVENIR

À long terme, les situations de tensions peuvent envenimer les relations de voisinage. Elles provoquent des charges psychiques et émotionnelles chez les individus qui les mènent parfois jusqu'à la résiliation du bail. Néanmoins, les conflits ne sont pas une fatalité. Tant la gérance que les locataires peuvent par leurs actions et leurs attitudes éviter les situations potentiellement discriminatoires et génératrices de conflit.

CHAMP D'ACTION DE LA GÉRANCE

Chaque gérance est censée édicter un règlement intérieur. En répondant au plus grand nombre de questions possibles sur les droits et devoirs des habitant-e-s, ce type de règlement vise à faire diminuer les risques de querelles entre voisin-e-s.

La gérance peut organiser des assemblées de locataires, réunissant l'ensemble des habitant-e-s d'un immeuble, afin d'expliquer les règles à respecter et recueillir leurs doléances et propositions. À cette occasion, les locataires peuvent aussi se rencontrer et faire connaissance.

CHAMP D'ACTION DES LOCATAIRES

Respecter les règles édictées par la gérance assure le vivre ensemble et permet d'éviter certains conflits. En faisant preuve de respect et de tolérance, les habitant-e-s empêchent une dégradation des relations de voisinage.

Valoriser le dialogue avec les autres locataires et faire preuve de bonne volonté permet parfois d'éviter des conflits. Un-e locataire désirant par exemple organiser une fête dans son appartement, veillera à prévenir ses voisin-e-s direct-e-s et leur demandera leur accord au préalable.

Ne pas s'immiscer dans la vie de ses voisin-e-s et faire preuve de discrétion sont les garanties d'une saine cohabitation. Fermer les yeux sur des perturbations ponctuelles et ne pas chercher inutilement la confrontation permettent d'éviter une dégradation des relations de voisinage.

Ainsi que contribuer à renforcer les relations de bon voisinage avec des initiatives appréciées et participatives comme l'organisation d'une fête d'immeuble ou de quartier.

Se montrer disponible pour ses voisin-e-s en leur rendant quelques services ponctuels permet d'instaurer un climat de respect mutuel.

ADRESSES & INFOS UTILES

> INFORMATION & SERVICE JURIDIQUE

CHAMBRE VAUDOISE IMMOBILIÈRE

Rue du Midi 15, Case postale 5607, 1002 Lausanne, tél. +41 21 341 41 41, mail@cvi.ch, www.cvi.ch

> MÉDIATION

ASSOCIATION VAUDOISE POUR LA MÉDIATION DE VOISINAGE (ASMÉD-VD)

Case postale 2, 1066 Epalinges, tél. 0848 844 948, info-vd@mediation-de-voisinage.ch, www.mediation-de-voisinage.ch

> JUGEMENT

TRIBUNAL DES BAUX

Avenue de Tivoli 2, 1004 Lausanne, tél. +41 21 316 67 67

> LOCATION DE LOGEMENT, À LAUSANNE
INFORMATION & CONSEILS

SERVICE DU LOGEMENT ET DES GÉRANCES

Division logement, Place Chauderon 7, Case postale 5032, 1002 Lausanne, tél. +41 21 315 74 74, www.lausanne.ch/logement

> PROTECTION À LAUSANNE
DES LOCATAIRES ET ASSISTANCE JURIDIQUE

ASSOCIATION SUISSE DES LOCATAIRES (ASLOCA)

Rue Jean-Jacques Cart 8, Case postale 56, 1006 Lausanne, tél. 0840 17 10 07, asloca.ls@asloca.ch, www.asloca.ch

> FORMATION À LAUSANNE
DES CONCIERGES

CENTRE D'ÉTUDES ET DE FORMATION INTÉGRÉE DU LÉMAN (CEFIL)

Rue de Sévelin 36, 1004 Lausanne, tél. +41 21 661 22 00 , cefil-lausanne@relais.ch, www.relais.ch/structures/cefil

> ÉCHANGES & ESPRIT FESTIF À LAUSANNE

CARAVANE DES QUARTIERS ET FONDS INTERCULTUREL

La Caravane des quartiers est une manifestation lausannoise qui a lieu, en principe, une année sur deux. Son but est de valoriser les échanges culturels dans les quartiers lausannois. Le Fonds interculturel de la Commune de Lausanne permet de soutenir les projets qui l'accompagnent.

Bureau lausannois pour les immigrés

Place de la Riponne 10, 1002 Lausanne, tél. +41 21 315 72 45, bli@lausanne.ch, www.lausanne.ch/bli

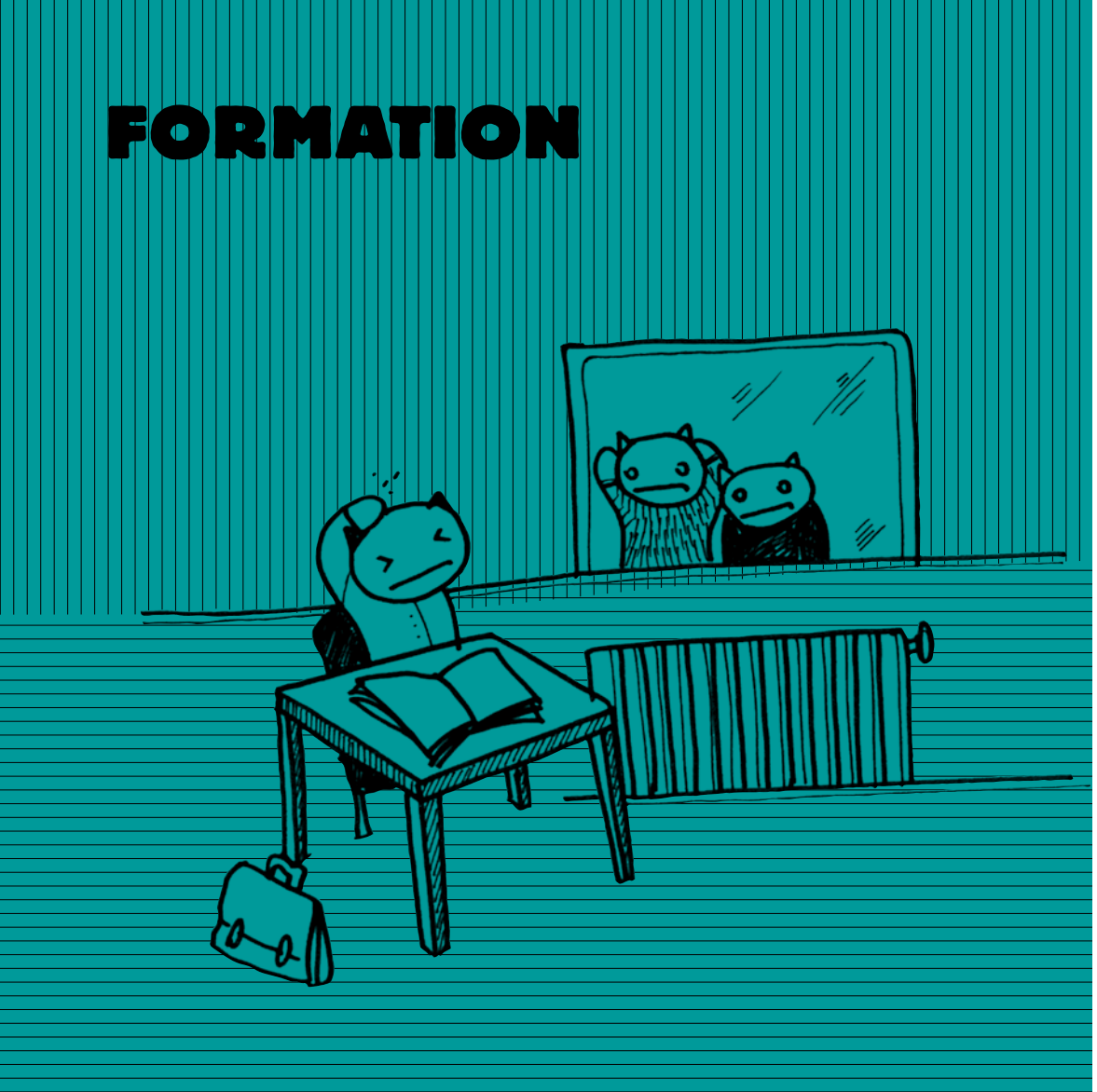
> RENCONTRES & CONVIVIALITÉ À LAUSANNE

FÊTE DES VOISINS

La Fête des voisins offre aux habitant-e-s l'opportunité d'organiser un événement pour favoriser le lien social. Cette manifestation a lieu le dernier vendredi de mai à Lausanne. La Ville offre des kits d'organisateur pour agrémenter la fête.

www.lausanne.ch/lafetedesvoisins

FORMATION



Parmi les principaux vecteurs d'intégration sociale, l'accès à la formation est primordial. L'école et les études constituent ainsi des chemins privilégiés pour que d'une part les migrant-e-s puissent comprendre la langue, la culture et les usages du pays qui les accueille. Et d'autre part pour que tous les élèves puissent s'ouvrir à l'échange.

La diversité culturelle et religieuse dans les salles de classe constitue donc une réelle source d'enrichissement pour les élèves et leurs enseignants. Toutefois, la rencontre entre des valeurs ou des pratiques différentes peut générer des tensions.

Il est donc particulièrement crucial qu'un cadre défini empêche la salle de classe, le préau ou les espaces d'échange de devenir des terrains où se manifestent les discriminations. La direction des établissements de formation, chaque enseignant, tout comme chaque personne chargée de l'encadrement, doit donc veiller à ce que prévalent les droits de chacune et de chacun et s'équiper d'outils adéquats pour répondre à des cas de discrimination s'ils se présentent.

CAS OBSERVÉS

Les situations à caractère discriminatoire peuvent revêtir de nombreuses formes. Parmi elles, certaines sont manifestes et aisées à identifier. D'autres, moins évidentes mais tout aussi pernicieuses, nécessitent une attention plus soutenue. Ces situations peuvent se nouer entre divers types d'acteurs:

- entre élèves,
- entre professeur-e et élève(s),
- entre professeur-e et parent(s),
- entre direction et parent(s).

CADRE LÉGAL

En vertu de l'article 19 de la Constitution fédérale, l'enseignement de base est garanti à tous, de même que l'accès à l'école obligatoire est assuré à tous les enfants quel que soit leur statut juridique. D'autres conventions internationales garantissent le libre accès à l'enseignement, telles que la Convention européenne des droits de l'homme ou la Convention internationale relative aux droits de l'enfant.

L'organisation scolaire, selon notre système fédéraliste, dépend des cantons. Le canton de Vaud a donc édicté une Loi scolaire (LS), qui rappelle certains principes constitutionnels, comme le respect des convictions (art. 4 LS).

ART. 19 – CONSTITUTION FÉDÉRALE (DROIT À UN ENSEIGNEMENT DE BASE)

Le droit à un enseignement de base suffisant et gratuit est garanti.

ART. 14 – CONVENTION RELATIVE AUX DROITS DE L'ENFANT

1. Les États parties respectent le droit de l'enfant à la liberté de pensée, de conscience et de religion.

2. Les États parties respectent le droit et le devoir des parents ou, le cas échéant, des représentants légaux de l'enfant, de guider celui-ci dans l'exercice du droit susmentionné d'une manière qui corresponde au développement de ses capacités.

3. La liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut être soumise qu'aux seules restrictions qui sont prescrites par la loi et qui sont nécessaires pour préserver la sûreté publique, l'ordre public, la santé et la moralité publiques, ou les libertés et droits fondamentaux d'autrui.

LAÏCITÉ

Selon le Tribunal fédéral, l'école doit garantir l'équilibre entre la liberté individuelle et le principe de laïcité. Le port du voile est donc autorisé pour les élèves. Le département vaudois de la formation, de la jeunesse et de la culture n'autorise par contre pas la dispense de cours pour des motifs religieux.

Investi d'une partie de l'autorité publique, le corps enseignant est tenu de respecter la neutralité confessionnelle. Le Tribunal fédéral a, par exemple, confirmé que la neutralité confessionnelle de l'école interdisait le port de symboles religieux ostentatoires par le corps enseignant.

JURISPRUDENCE

Le Tribunal fédéral a confirmé, le 24 octobre 2008, la décision des autorités scolaires et du Tribunal cantonal de Schaffhouse de ne pas accorder une dispense des leçons de natation pour des motifs religieux. Il se démarque ainsi d'un précédent jugement rendu en 1993. La Cour avait autorisé, au nom de la liberté religieuse, de reconnaître le droit à une fillette musulmane d'être dispensée de l'enseignement de la natation en présence de garçons. Le Tribunal fonde le changement de jurisprudence sur la modification des valeurs sociales. Il a fait prévaloir l'intérêt supérieur de l'enfant, la fonction intégrative de l'école et la garantie de l'égalité des chances sur la liberté religieuse.

PRÉVENTION DES CONFLITS

Dans un domaine aussi crucial que celui de la formation, les cas de discriminations raciales devraient être désamorcés en amont. La présence d'un médiateur ou d'une médiatrice pour dynamiser la communication et favoriser le dialogue au sein des établissements scolaires est un moyen efficace de prévention. Dans le canton de Vaud, la médiation scolaire dépend de l'Unité de promotion de la santé et de prévention en milieu scolaire (Unité PSPS).

ADRESSES & INFOS UTILES

> SOUTIEN FINANCIER À DES PROJETS DE PRÉVENTION

EDUCATION 21
Avenue de Cour 1, 1007 Lausanne,
tél +41 21 343 0021, info@education21.ch,
www.education21.ch

Education 21 soutient financièrement des projets scolaires en Suisse dans le domaine de la prévention du racisme.

> INFORMATION & CONSEILS

WWW.AVENIRORIGINE.CH

«L'avenir prime sur l'origine» est un site Internet destiné à fournir des conseils pratiques afin de favoriser une sélection équitable des apprenti-e-s. Il propose des cas de figure positifs émanant d'entreprises et des faits sur le thème de la sélection non discriminatoire des apprenti-e-s.

> RECHERCHE & FORMATION

FORUM SUISSE POUR L'ÉTUDE DES MIGRATIONS ET DE LA POPULATION (SFM)

Université de Neuchâtel,
Faubourg de l'Hôpital 106, 2000 Neuchâtel,
tél. +41 32 718 39 20,
secretariat.sfm@unine.ch,
www.migration-population.ch

Diverses recherches sur la discrimination dans le domaine de la formation on été effectuées par le FSM.

TRAVAIL

Le travail occupe une partie essentielle de la vie active des individus. Il est de fait un domaine crucial pour l'intégration sociale. Corolairement, les discriminations dans le domaine de l'emploi et sur le lieu de travail ont des conséquences lourdes et douloureuses. Elles ne touchent pas uniquement les étrangères et les étrangers. Les Suisses y sont également confronté-e-s, notamment lorsqu'ils ou elles portent un nom à consonance étrangère, appartiennent à une minorité religieuse ou en raison de leur couleur de peau.

CAS OBSERVÉS

Dans le monde du travail, la discrimination peut se faire à différents stades ou de diverses manières.

- Lors de la procédure d'embauche ou de licenciement.

  Exemple: *Les curriculum vitae des personnes portant un nom à consonance étrangère sont écartés lors de la présélection des candidats. Ou les personnes suisses à la couleur de peau noire se voient prétexter de faux motifs pour être exclues d'un second entretien.*

- Obstacles à la formation professionnelle et continue ou dans les possibilités de promotion.

- Discrimination salariale ou contractuelle.

  Exemple: *Les collaborateurs étrangers ont un salaire inférieur aux Suisses, malgré une expérience professionnelle et une formation équivalentes.*

- Atteinte à la protection des travailleurs.

- Harcèlement psychologique ou moral ou mobbying.

  Exemple: *Le harcèlement moral est une manière systématique et répétitive d'importuner, d'exclure ou de dénigrer certaines personnes, par exemple pour des motifs racistes.*

- Lors de la résiliation du contrat.

  Exemple: *Une femme de confession musulmane se voit résilier son contrat, car elle refuse de retirer son foulard, bien qu'il ne l'importune aucunement dans l'accomplissement de ses tâches professionnelles. Ce licenciement est abusif au sens de l'article 336 CO.*

CADRE LÉGAL

DROIT PUBLIC

La Confédération, les cantons, les communes et les entreprises de droit public comme les Chemins de fer fédéraux (CFF) ou La Poste ont leurs propres lois et ordonnances sur le personnel, ainsi que des directives et des règlements sur la protection des données. Ces dispositions ne comportent pas d'interdiction claire de la discrimination raciale, mais contiennent généralement des dispositions

concernant la protection contre le harcèlement, ainsi que des clauses portant sur le licenciement contraire au principe de la bonne foi. Souvent, les lois sur le personnel renvoient aux dispositions du droit privé, comme la protection contre le mobbying raciste ou le licenciement abusif.

Les employeurs du secteur public sont soumis en outre à des principes stricts d'égalité de traitement (art. 8 al. 1 Constitution fédérale) et de non discrimination (art. 8 al. 2 Constitution fédérale). Le principe de l'égalité de traitement interdit aux autorités de l'État, aux organisations de droit public et aux entreprises privées qui assurent des tâches publiques d'exclure une candidature en se fondant sur l'origine ethnique, nationale ou régionale, la religion ou la couleur de peau. Il est également illicite de restreindre l'accès à un travail en fonction du titre de séjour (statut de réfugié-e, autorisation de séjour, permis d'établissement), excepté pour certaines professions ouvertes exclusivement à des citoyen-ne-s suisses, dont on exige un rapport étroit avec le pays (c'est le cas des métiers de la police dans la plupart des cantons), ou au niveau fédéral, pour les professions liées à la défense du territoire ou au service diplomatique.

En outre, les ressortissant-e-s des États membres de l'Union européenne peuvent se prévaloir de l'interdiction de discrimination ancrée à l'article 9, Annexe I de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP).

DROIT PRIVÉ

Les rapports de travail en droit privé sont régis par le Code des Obligations (CO) et la Loi sur le travail (LTr). Bien que cela ne soit pas ancré explicitement dans le Code des Obligations (CO), le droit suisse du travail interdit la discrimination raciale et religieuse dans le cadre de l'article 328 CO.

Protection juridique vis-à-vis de l'employeur:

- L'employeur est tenu de protéger ses employé-e-s de propos ou d'attitudes racistes et doit intervenir le cas échéant (devoir d'assistance – 328 CO).
- L'employeur a l'interdiction de pratiquer des licenciements discriminatoires (licenciement abusif – 336 CO).

ART. 328 CO

Protection de la personnalité du travailleur

[1] L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

[2] Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

ART. 336 – CO

Protection contre les congés

1. Résiliation abusive

a. Principe

[1] Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;

b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise.

JURISPRUDENCE

Le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a déclaré que refuser d'embaucher une personne à cause de sa couleur de peau est une atteinte à la personnalité grave et viole l'article 328 CO.

Cet article impose à l'employeur de protéger la personnalité de l'employé. «Cette disposition a notamment pour but de proscrire des comportements discriminatoires qui seraient fondés sur la race» (Arrêt du Tribunal de l'arrondissement de Lausanne du 1er juin 2005 (t304.021563) – En droit B c)). Les droits et obligations découlant de l'art. 328 s'appliquent déjà avant la conclusion du contrat de travail. L'art. 328 fonde un droit général à l'égalité de traitement dans les rapports de travail. Le Tribunal a conclu à un tort moral et a octroyé le versement de 5000 francs pour réparation du tort causé.

JURISPRUDENCE

Le Tribunal des prud'hommes de Zurich a considéré que le refus d'embaucher une personne pour des motifs reposant sur la consonance étrangère de son nom de famille était discriminatoire et attentatoire à la personnalité au sens de l'art. 328 CO. L'employeur a dû verser 5000 francs pour tort moral.

JURISPRUDENCE

Le Tribunal cantonal thurgovien a déclaré que la résiliation d'un contrat de travail est abusive lorsqu'elle repose sur le port du voile. Une femme peut, conformément à la liberté religieuse ancrée dans la constitution, porter le voile pour des motifs religieux. On a accordé à l'employée licenciée une indemnité de 5000 francs. Le jugement, rendu le 17 décembre 1990, a été confirmé en mai 1991 par la commission de recours du tribunal cantonal de Thurgovie.

Le refus d'engagement ou le licenciement basé uniquement sur la couleur de peau, l'ethnie ou l'appartenance religieuse est par conséquent contraire au droit, tant que les employeurs ne peuvent pas invoquer de motif objectif. Des motifs objectifs sont en premier lieu les compétences sociales et techniques nécessaires pour effectuer les tâches demandées, comme:

- des compétences linguistiques,
- des compétences techniques,
- des compétences sociales et la facilité à entrer en relation avec certains groupes de la population.

Il est souvent difficile, voire impossible, de déterminer si un motif objectif ou un motif à caractère raciste est à l'origine du non engagement d'un-e candidat-e.

COMMENT AGIR

Il vaut toujours mieux trouver une solution à l'amiable, avant d'entreprendre des démarches judiciaires qui pourraient s'avérer longues et onéreuses. En outre, une procédure juridique peut aggraver encore la situation et la dynamique négative qui s'est mise en place. Avant de consulter un-e juriste ou un-e avocat-e, il convient d'envisager tous les moyens alternatifs pour résoudre un conflit ayant pour cause une discrimination raciale. Dans le domaine de l'emploi, les méthodes alternatives de résoudre un conflit sont de plusieurs types.

DIALOGUE DIRECT ENTRE LES PARTIES EN CONFLIT

Un cas de discrimination raciale peut parfois être le résultat d'un malentendu ou d'un manque de communication. Les individus n'ont pas forcément conscience du caractère blessant ou discriminatoire de leur comportement ou de leurs propos. On privilégiera donc le dialogue direct, en faisant part à la personne supposée coupable, si possible en présence de témoins, de son ressenti de manière sereine et objective. Si le dialogue de vive voix ne fonctionne pas, il peut être utile d'envoyer une lettre à cette personne. Avec le tact nécessaire et en faisant preuve d'un certain sens de la diplomatie, les conflits peuvent être résolus par les individus eux-mêmes.

ARBITRAGE DE L'EMPLOYEUR ET/OU DES RESSOURCES HUMAINES

Néanmoins, le dialogue peut s'avérer insuffisant, voire impossible à établir. Si un-e arbitre est recherché-e, il est recommandé d'en référer à son supérieur hiérarchique et/ou au service des ressources humaines. Le devoir d'assistance exige de l'employeur qu'il protège la personnalité de son employé-e. Autrement dit, il doit absolument veiller à empêcher que s'installe un climat de harcèlement moral ou, le cas échéant, y mettre un terme en rappelant que des propos ou des actes racistes ne sauraient être tolérés dans l'entreprise. Il peut également éditer une circulaire d'information au personnel, ou prévoir des sanctions internes si les faits sont confirmés. Toutefois, l'employeur a un devoir de réserve et doit considérer les droits de tous les employés en agissant selon le principe de proportionnalité et de façon adéquate.

MÉDIATION EXTERNE

La médiation a pour but d'aboutir à un accord entre les parties impliquées dans un conflit, sans recourir à la voie judiciaire. Un médiateur ou une médiatrice neutre analyse d'abord la position de chacune des parties impliquées dans le conflit et détermine la source du mécontentement. Cette personne et les parties cherchent ensemble un compromis, afin de résoudre le litige à long terme.

Solution plus volontaire que la procédure judiciaire, cette recherche de résolution des conflits confère aussi plus d'autonomie aux parties. Elle est aussi nettement moins coûteuse et bureaucratique qu'une action en justice. Les parties doivent cependant s'impliquer dans un esprit de résolution positif et constructif.

INSPECTION DU TRAVAIL

En tant qu'organe d'exécution de la Loi sur le travail, l'inspection du travail a pour principal objectif de prévenir les atteintes à l'intégrité physique et psychique des travailleurs et des travailleuses et à faire respecter les normes en vigueur. Connaissant les droits et devoirs qui incombent à l'employeur et aux employé-e-s, l'inspection du travail peut mener une enquête indépendante sur les circonstances éventuelles des conflits de travail, et ceci quels qu'en soient les motifs.

INTERVENTION DES SYNDICATS

S'adresser à son syndicat peut aussi être une voie de recours. En tant qu'organisations de défense des salarié-e-s, les syndicats peuvent soutenir et conseiller les personnes victimes de discriminations raciales dans le domaine de l'emploi. En principe, les syndicats ne soutiennent que les personnes qui leur sont affiliées et qui paient une cotisation annuelle. Une liste des syndicats se trouve sur le site Internet de l'Union syndicale suisse (USS), ainsi que sur celui de Travail.Suisse.

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES

Si, en dépit des démarches précédemment citées, aucune solution à l'amiable n'a pu être trouvée, il est possible de déposer plainte auprès du Tribunal de prud'hommes. Le pouvoir judiciaire a un pouvoir de contrainte étatique et peut donc garantir l'exécution d'une décision. Les décisions des tribunaux (jurisprudence) créent un précédent.

Les tribunaux sont souvent débordés et la résolution d'un cas peut nécessiter beaucoup de temps, ce qui maintient les employé-e-s dans une situation de conflit sur le long terme. Il ne faut pas non plus sous-estimer le coût à la fois humain et financier d'un procès; ce dernier est générateur de stress et contraint la partie perdante à payer des frais qui peuvent s'avérer conséquents.

Les procédures relevant du droit du travail se déroulent devant le Tribunal de prud'hommes et sont soumises à la Loi sur la juridiction du travail (LJT). Il traite des litiges relevant du droit du travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs. Le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est compétent pour toutes les contestations relatives à l'application de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud ainsi qu'à la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes.

COMMENT PRÉVENIR

La discrimination à l'embauche n'est pas toujours faite consciemment. C'est pourquoi une responsabilité particulière incombe aux cadres des entreprises lesquels doivent prendre de la distance par rapport à leurs propres préjugés et leurs perceptions subjectives afin de protéger les employé-e-s touchés par la discrimination.

Dans le but d'encourager un accès au marché du travail sans discrimination, une étude du Forum suisse pour l'étude des migrations recommande que les employeurs se soumettent à une démarche objective, en ayant recours aux moyens suivants:

- Examen du dossier de candidature selon des critères objectifs prédéfinis par une grille d'évaluation en fonction du profil vacant.
- Équipe de sélection neutre.
- Approche favorisant la gestion de la diversité.
- Promotion par le biais du mentorat interne.
- Formation anti-discrimination des recruteurs.
- Entretien guidé par des critères.
- Reconnaissance des compétences et qualifications.
- Charte d'égalité visant à contrer toutes formes de discrimination à tous les niveaux (recrutement, mobilité, formation, promotion).

ADRESSES & INFOS UTILES

> DIALOGUE SUR L'INTÉGRATION AU TRAVAIL

La Commission tripartite pour les agglomérations (CTA) est la plate-forme politique de la Confédération, des cantons, des villes et des communes. La CTA a décidé de mener entre 2012 et 2016 un dialogue approfondi avec des acteurs privés importants pour l'intégration. La Confédération, les cantons, les villes et les communes ont lancé le 30 octobre 2012 le Dialogue sur l'intégration « Au travail » avec des organisations du monde du travail. Le site est très fourni et offre multitude d'informations pour surmonter les obstacles à l'intégration dans le monde du travail.

www.dialog-integration.ch

> PUBLICATIONS

- La brochure **Un monde du travail sans discrimination. Mesures de lutte contre la discrimination dans le domaine de l'emploi**, publiée par le Service de lutte contre le racisme, livre un tableau détaillé des mesures que peuvent adopter les différents acteurs du monde du travail. La brochure peut être gratuitement commandée ou téléchargée. www.edi.admin.ch/frb
- Service de lutte contre le racisme (SLR), **Lutte contre les discriminations à l'embauche**, Berne, 2011.

> INFORMATION & MÉDIATION

TRAVAIL.SUISSE

Hopfenweg 21, Case postale 5775, 3001 Berne
tél. +41 31 370 21 11, info@travailsuisse.ch,
www.travailsuisse.ch

> INFORMATION & MÉDIATION

UNION SYNDICALE SUISSE (USS)

Monbijoustrasse 61, Case postale 23, 3000 Berne,
tél. +41 31 377 01 01, info@sgb.ch, www.sgb.ch

> INFORMATION & CONSEILS À LAUSANNE

SERVICE DU TRAVAIL – INSPECTION DU TRAVAIL LAUSANNE (ITL)

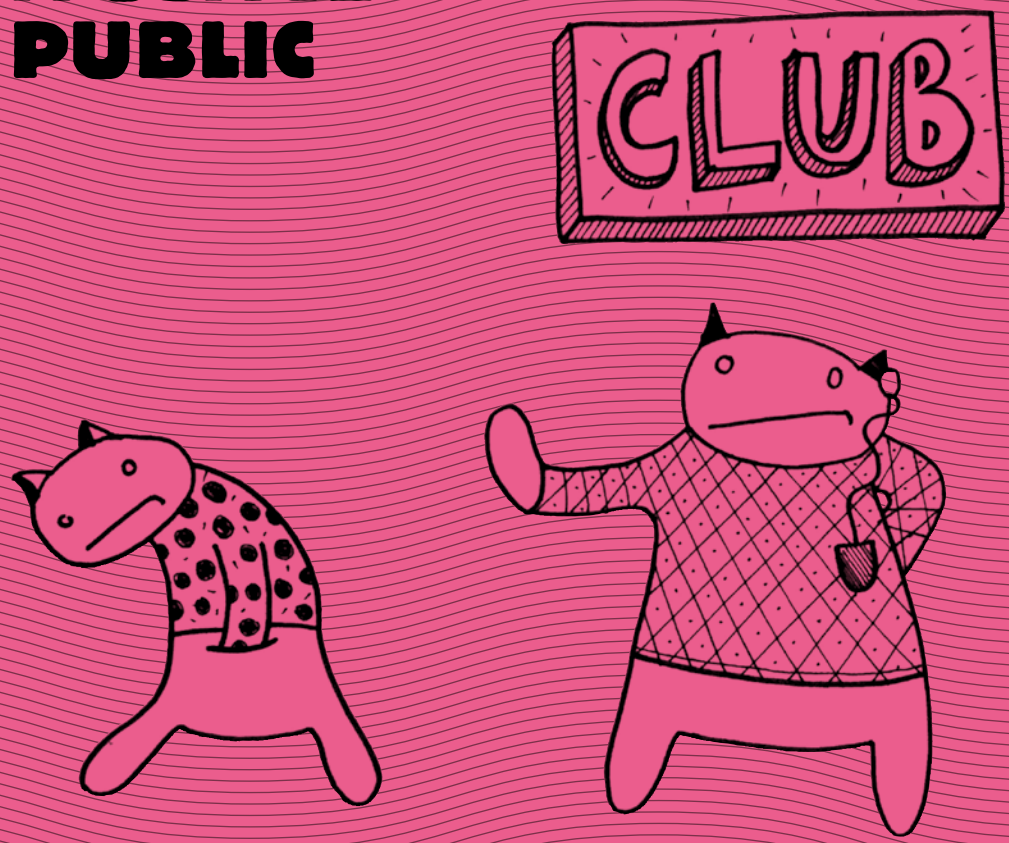
Place de la Riponne 10,
Galerie marchande inférieure,
Case postale 5032, 1002 Lausanne,
tél. +41 21 315 76 80, itl@lausanne.ch,
www.lausanne.ch/inspectiondutravail

> BONNES PRATIQUES

Plusieurs grandes entreprises suisses de droit public (CFF, La Poste ou Swisscom) prévoient dans leur convention collective de travail (CCT) une clause spécifique visant à prévenir les situations discriminatoires.

«L'avenir prime sur l'origine
(www.avenirorigine.ch)»
est un site Internet destiné à fournir des conseils, afin de favoriser une sélection équitable des apprenti-e-s.

PRESTATIONS À USAGE PUBLIC



Les biens et services mis à disposition par les entreprises privées sont généralement destinés à la collectivité, car ils sont proposés à un nombre indéfini de personnes. L'accès aux services destinés à l'usage public doit être garanti à toutes et à tous.

Les prestations destinées à l'usage public comprennent les biens et services, ainsi que leur fourniture tels que l'accès aux discothèques, bars, restaurants, cinémas, théâtres, musées, magasins, services au guichet, assurances, et utilisation des installations sportives et piscines publiques.

Les formes de discrimination qui peuvent surgir dans ces lieux sont de plusieurs types:

- Limitation de l'accès.

  Exemple: *Refuser l'entrée dans un club à une personne à cause de son origine en prétextant le choix de ses vêtements.*

- Restriction des prestations.

  Exemple*: Ne pas servir d'alcool à certains groupes nationaux ou ethniques, sous prétexte qu'ils ne tiennent pas bien l'alcool.*

- Péjoration de la qualité du service ou de la prestation.

  Exemple*: Faire passer d'autres client-e-s avant celles ou ceux issu-e-s de groupes nationaux ou ethniques différents.*

CADRE LÉGAL

Le refus de fournir une prestation librement disponible sur le marché est passible de peine, s'il est fondé sur l'appartenance raciale, ethnique, nationale, régionale ou religieuse au sens de l'article 261 bis alinéa 5 CP.

ART. 261 BIS ALINÉA 5 – CP

Celui qui aura refusé à une personne ou à un groupe de personnes, en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse, une prestation destinée à l'usage public, sera puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.

Les propriétaires peuvent restreindre l'accès à des personnes fauteuses de trouble. Cette mesure vise toutefois une personne déterminée. Un groupe dans son ensemble ne peut être exclu sur le fait de l'appartenance à un groupe. Les actes d'un seul individu ne doivent en aucun cas conduire une exclusion généralisée de telle ou telle minorité. L'exclusion doit porter sur des raisons objectives.

Exemple*: Un homme d'origine turque commande des bières dans un bar, puis, soûl, agresse une serveuse et se fait expulser par le tenancier. Le propriétaire peut lui interdire l'accès à son établissement, mais ne peut en aucun cas exclure tous les Turcs au motif d'une mauvaise expérience.*

COMMENT AGIR

Face à un cas de discrimination raciale, on veillera avant tout à favoriser le dialogue, pour faire évoluer la problématique dans son ensemble.

Toute personne s'estimant victime d'une discrimination raciale de la part d'un prestataire de services peut en informer le Bureau lausannois pour les immigrés, si le prestataire en question est situé à Lausanne. Le BLI pourra, selon les cas, agir comme intermédiaire auprès du prestataire de services, afin d'inciter les deux parties au dialogue.

En cas de refus d'entrée abusif, chacun-e (et pas seulement les victimes) peut dénoncer pénalement la personne fautive. Les autorités compétentes sont alors tenues d'ouvrir d'office une procédure d'instruction. La personne concernée peut en outre engager une procédure civile pour infraction à la protection de la personnalité au sens des articles 28 et suivants du code civil (CC) parallèlement à la procédure pénale.

COMMENT PRÉVENIR

Il est primordial de prévenir les refus d'entrée ou de servir motivés par le racisme. L'établissement devrait se doter de règles claires et transparentes et les communiquer à tout son personnel. Les employé-e-s (personnel de sécurité, serveurs, guichetiers, etc.) devraient être impérativement sensibilisé-e-s à la mixité culturelle et être informé-e-s quant au contenu de la norme pénale contre le racisme (art. 261 bis du code pénal).

Afin de garantir la moralité de l'établissement, les employé-e-s doivent faire preuve de compétences sociales élevées. Il serait judicieux de vérifier ces aptitudes à l'embauche et donner régulièrement des instructions sur la prévention des conflits avec les client-e-s. Les employé-e-s doivent en outre faire preuve de professionnalisme lors de l'apparition de tensions ou de conflits.

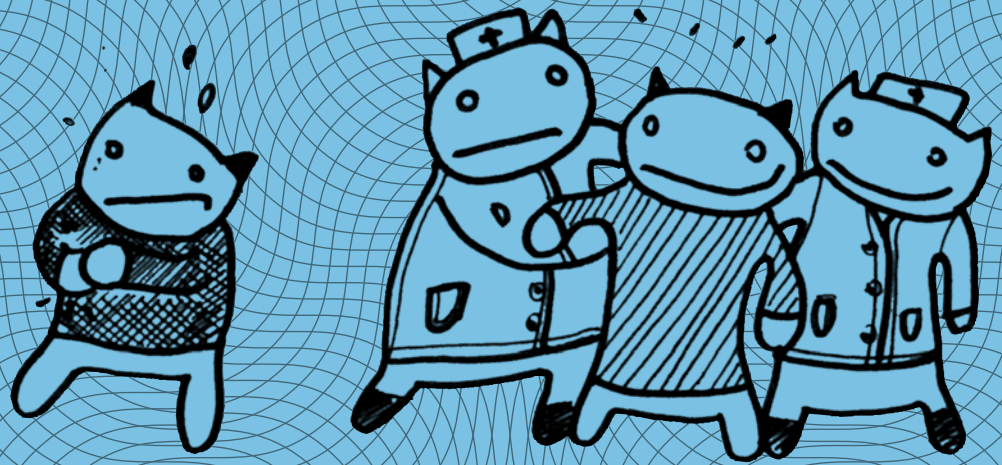
ADRESSES & INFOS UTILES

> BONNE PRATIQUE

WWW.EKR-CFR.CH (THÈMES/LOISIRS)

La Commission fédérale contre le racisme (CFR) tient une affichette à disposition des tenanciers de restaurants, bars et clubs indiquant les motifs de discrimination autorisés et interdits, ainsi que des recommandations.
À télécharger ou commander gratuitement.

SANTÉ



Selon la Constitution fédérale, toute personne a droit à des soins médicaux de qualité, indépendamment de son origine, sa couleur de peau, son sexe, sa langue, ses convictions religieuses ou sa position sociale.

La santé est une notion qui dépasse le strict accès aux soins médicaux. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé est un «état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie». Les conditions de travail, l'intégration sociale, le niveau de scolarisation ou encore des conditions de vie défavorables peuvent avoir des conséquences directes sur la santé physique ou psychique d'un être humain. Être en bonne santé est, pour certain-e-s, plus difficile, simplement parce que les conditions socio-économiques le sont aussi.

CAS OBSERVÉS

En milieu hospitalier, la discrimination raciale peut prendre divers visages:

- Le patient peut être discriminatoire vis-à-vis du personnel, par des propos ou gestes blessants. Il peut vouloir refuser le traitement ou le service d'un employé sur la base de son origine.
- Le personnel peut avoir des attitudes négatives vis-à-vis d'un-e patient-e, fondées sur des préjugés ou des stéréotypes. Le comportement de la ou du patient-e peut être interprété comme un attribut culturel, sans considérer la personne comme un individu ayant sa propre histoire.
- Le racisme peut également apparaître entre les patient-e-s eux-mêmes, ou entre les membres du personnel sous diverses formes (par ex. conflits de travail).
- Le «racisme bienveillant» qui voit dans une personne étrangère ou de couleur de peau différente une «exception positive à la règle» constitue une forme détournée mais tout aussi bien ancrée de racisme.

  Exemple: *Une patiente dit à l'infirmière «Vous, vous êtes différente, vous êtes gentille et sérieuse, pas comme vos compatriotes».*

CADRE LÉGAL

L'accès à la santé est garanti à l'art. 41 de la Constitution fédérale, ainsi que dans diverses conventions internationales (art. 12 al. 1 Pacte I, art. 6 et 7 Pacte II, art. 2 et 3 CEDH, art. 5 CERD). Il comprend le droit à l'assistance médicale de base et des mesures de prévention, indépendamment du statut de séjour de la personne. Il inclut en outre un accès suffisant aux informations.

ART. 41 – CONSTITUTION FÉDÉRALE

1 La Confédération et les cantons s'engagent, en complément de la responsabilité individuelle et de l'initiative privée, à ce que:

b. toute personne bénéficie des soins nécessaires à sa santé;

Aucun soin ne peut être donné sans le consentement libre et éclairé de la ou du patient-e capable de discernement, qu'elle ou il soit majeur-e ou mineur-e. La ou le patient-e capable de discernement a le droit de refuser des soins, d'interrompre un traitement ou de quitter un établissement sanitaire s'il le souhaite. Le médecin est tenu d'informer de manière appropriée les patient-e-s sur la nature et les risques des traitements qu'il prévoit d'appliquer, ainsi que sur les coûts de l'intervention.

Par ailleurs, tenu au secret médical, le corps médical n'est pas autorisé à fournir des informations personnelles aux autorités, par exemple sur le statut de séjour des patient-e-s.

COMMENT PRÉVENIR

La mise sur pied de formations spécifiques pour le personnel s'avère souvent essentielle en matière de prévention.

Pour que les patient-e-s puissent saisir adéquatement l'information donnée par les membres du corps médical et donner leur plein consentement, ils doivent pouvoir se comprendre dans la même langue. Fort de ce constat un service national d'interprétariat communautaire par téléphone (SIT) est opérationnel dans le domaine de la santé depuis le mois d'avril 2011. Le SIT est un projet du programme national Migration et santé de la Confédération, via l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). Conçu pour favoriser une diminution des problèmes liés aux situations discriminatoires, il est principalement destiné aux hôpitaux, aux cliniques, aux services ambulatoires, aux cabinets médicaux et aux établissements médico-sociaux.

ADRESSES & INFOS UTILES

> INFORMATION & DOCUMENTATION

MIGESPLUS

Croix-Rouge suisse, Werkstrasse 18, 3084 Wabern, tél. +41 31 960 75 71, info@migesplus.ch, www.migesplus.ch

migesplus.ch est un projet de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) développé et coordonné par la Croix-Rouge suisse (CRS). Il aide les professionnel-l-e-s et les institutions en fournissant des informations en plusieurs langues sur des questions de santé, afin d'améliorer la santé des migrant-e-s.

> TRADUCTION SIMULTANÉE EN MILIEU MÉDICAL

SERVICE NATIONAL D'INTERPRÉTARIAT COMMUNAUTAIRE PAR TÉLÉPHONE (SIT)

Tél. +41 842 442 442

www.0842-442-442.ch

Le SIT est destiné aux partenaires de la santé dans toute la Suisse (hôpitaux, cliniques, services ambulatoires, cabinets médicaux et établissements médico-sociaux). Les utilisateurs doivent s'enregistrer au préalable, pour bénéficier des prestations payantes. Le SIT propose ses services dans plusieurs langues: albanais, allemand, arabe, espagnol, français, italien, kurde, portugais, russe, serbo-croate-bosniaque, somali, tamoul, tigrinya et turc. Disponible 24/24 heures et 7/7 jours.

> PUBLICATION

- Kleiner Myriam, Moser Catherine, **Promouvoir la diversité culturelle – prévenir la discrimination raciale,** Croix-Rouge suisse, Berne, 2011.

> DES SOINS DE QUALITÉ POUR TOUS, SANS EXCEPTION À LAUSANNE

UNITÉ DES POPULATIONS VULNÉRABLES (UPV) POLICLINIQUE MÉDICALE UNIVERSITAIRE (PMU)

Rue du Bugnon 44, 1011 Lausanne, tél. +41 21 314 60 60, pmu@hospvd.ch, www.polimed.ch

> SOUTIEN CLINIQUE & INFORMATION POUR LES MIGRANT-E-S À LAUSANNE

UNITÉ PSY&MIGRANTS

Avenue Recordon 40, 1004 Lausanne, tél. +41 21 314 66 33, psy-migrants@chuv.ch

Le Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) a créé l'unité ethnopsychiatrique «Psy&Migrants», afin de répondre aux besoins de la population migrante. Une équipe multidisciplinaire est à disposition pour offrir un soutien clinique, ainsi qu'une ligne téléphonique de consultation.

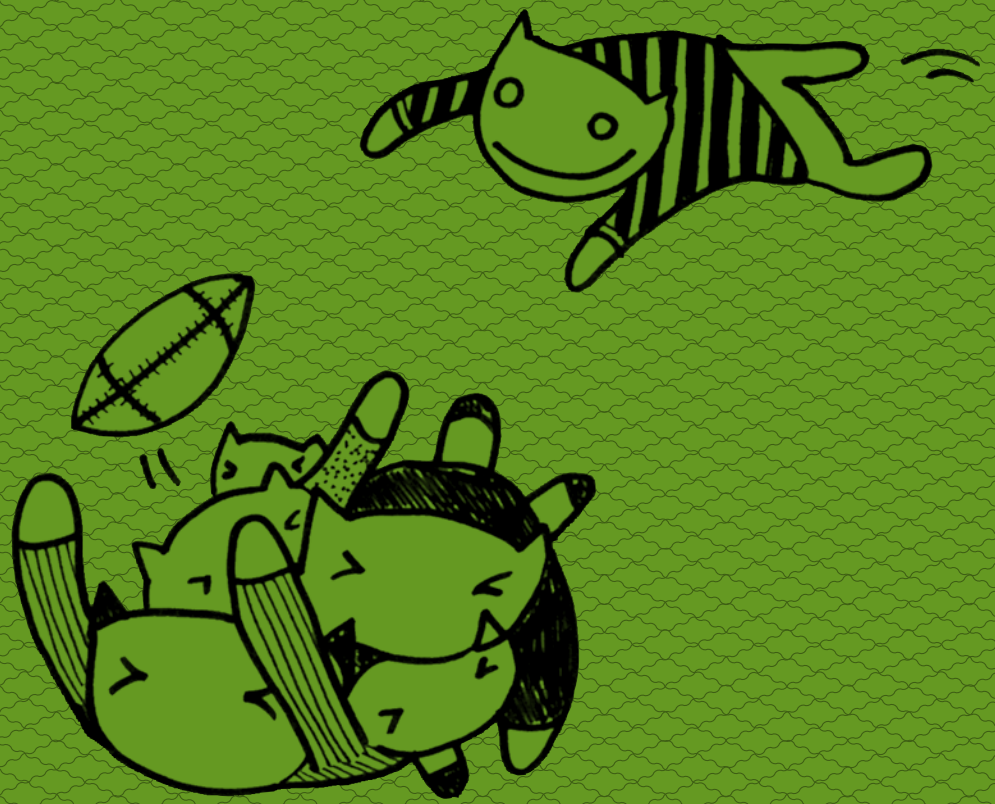
> SOINS MÉDICAUX À LAUSANNE

POINT D'EAU

Av. de Morges 26, 1004 Lausanne, tél. +41 21 626 26 44, info@pointdeau-lausanne.ch, www.pointdeau-lausanne.ch

L'association Point d'Eau a pour but de proposer des prestations dans le domaine de la santé aux personnes démunies ou défavorisées. Elle offre notamment des soins infirmiers et médicaux, des soins dentaires, des séances d'osthéopathie et de podologie.

SPORT



Fédérateur, le sport apprend à respecter les règles de jeu communes. Fortement médiatisé, il peut, et doit, servir de modèle à la société en termes de respect et de tolérance. Il est donc important de veiller à éliminer toute situation à caractère discriminatoire dans le domaine sportif.

CAS OBSERVÉS

Dans le sport, le racisme peut se manifester de manière ouverte ou cachée et se produire à différents niveaux.

La discrimination se répand des insultes entre membres d'une équipe ou adversaires, aux pratiques d'exclusion, en passant par des agressions lancées par le groupe de supporters.

La discrimination peut se manifester également au travers d'un manque de représentation équitable des minorités au sein d'un sport.

> ***Exemple:*** *Dans la hiérarchie des clubs, les groupes majoritaires sont surreprésentés.*

Les acteurs potentiellement impliqués sont divers:

- associations et clubs sportifs,
- sportifs amateurs et professionnels,
- supporters,
- médias.

CADRE LÉGAL

Le cadre général reste déterminé par l'article 261 bis du Code pénal (CP). En matière de hooliganisme, phénomène au travers duquel s'expriment des formes de discriminations raciales, un concordat cantonal réglemente la violence lors de manifestations sportives.

Afin d'éloigner les supporters à risque des stades et de leurs abords, les forces de sécurité publique de la Suisse disposent depuis début 2007 des instruments suivants: interdiction de périmètre, obligation de se présenter à la police, garde à vue et interdiction de se rendre dans un pays donné. Les personnes qui font l'objet de l'une de ces mesures ou d'une interdiction de stade peuvent être enregistrées dans le système d'information électronique HOOGAN.

COMMENT PRÉVENIR

Chaque acteur du monde du sport peut, à son niveau et par son comportement, contribuer à empêcher l'émergence de situations discriminatoires à caractère raciste.

Amateurs ou professionnels, les sportifs peuvent, par leur attitude au sein ou hors de leur activité, véhiculer un message exemplaire et positif de tolérance et de respect. Les athlètes de haut niveau, qui font l'objet d'une forte médiatisation, pourraient à ce titre

se servir de leur notoriété pour montrer leur engagement contre le racisme.

Au niveau de leur fonctionnement, les associations et clubs sportifs peuvent éviter l'apparition de discriminations raciales grâce aux moyens suivants:

- Règlements contraignants envers les membres.

  Exemple: *Interdiction de porter des symboles ou des signes xénophobes ou prônant la haine raciale.*

- Suppression de certains quotas maximums.
- Règlements contraignants envers les supporters.

  Exemple: *Interdiction d'entrée dans l'enceinte sportive du club à tout supporter qui profère des insultes à caractère raciste.*

Les supporters devraient systématiquement être invité-e-s à se comporter de manière pacifique, à ne pas provoquer leurs vis-à-vis ou les athlètes. En adoptant un comportement adéquat et non provocateur, ils éviteront de créer un climat de tensions propices aux discriminations raciales.

ADRESSES & INFOS UTILES

> SOUTIEN À DES PROJETS

CENTRE DE COMPÉTENCES INTÉGRATION PAR LE SPORT (CIS)

Office fédéral du sport (OFSPO)
Route principale 247, 2532 Macolin
info-js@baspo.admin.ch

Le CIS, qui dépend de l'Office fédéral du sport (OFSPO), peut soutenir des projets qui contribuent à l'intégration de la population immigrée par le sport ou à l'encouragement de l'activité physique auprès de ce groupe cible.

> PUBLICATION

Service de lutte contre le racisme (SLR),
La xénophobie et le racisme chez les supporters de football et de hockey sur glace,
Berne, 2005.

> MÉDIATION SPORTIVE À LAUSANNE

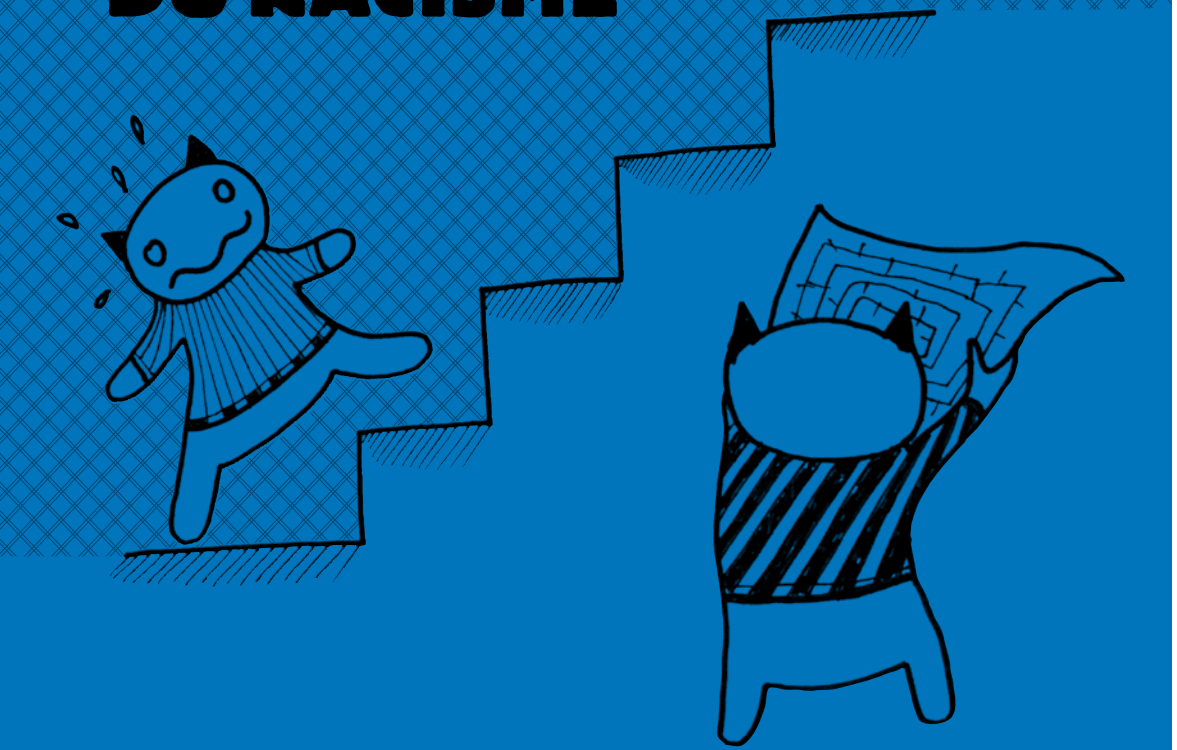
VILLE DE LAUSANNE

Service jeunesse et loisirs
Médiateur sportif
Place Chauderon 9, CP 5032, 1002 Lausanne

tél. +41 21 315 68 93

En partant de situations conflictuelles quotidiennes à caractère raciste ou non, l'action du médiateur sportif se veut une ressource supplémentaire, afin d'offrir des conditions d'encadrement idéales aux jeunes sportifs et des nouvelles solutions aux associations et leurs responsables. La médiation est une prestation offerte par la Ville pour le club et ses membres.

RÉALISER UN PROJET DE PRÉVENTION DU RACISME



Pour être efficace, la prévention du racisme devrait conjuguer diverses stratégies sur les plans politique, juridique, ainsi qu'en matière de formation. Dans cette tâche transversale, de surcroît dans notre système fédéraliste, chacun-e a un rôle à jouer, dans la mesure de ses moyens: les pouvoirs publics, les partis politiques, les associations et ONG, les citoyennes et citoyens. La mise sur pied de projets de prévention peut constituer une réponse adéquate dans certains contextes.

QU'EST-CE QU'UN PROJET?

Un projet c'est une entreprise unique, non répétitive et à durée limitée. Un projet poursuit des objectifs précis et préalablement définis. Si un projet comporte des risques et nécessite des ressources humaines et financières, à son origine il y a souvent une idée et l'envie de la réaliser. Créativité et innovation constituent, dans les meilleurs des cas, des déclencheurs importants à l'action préventive ou… réactive.

Les projets sont une forme appropriée pour apporter des réponses concrètes à un problème qui se pose dans un contexte défini (par exemple dans un quartier, dans une école, dans une entreprise) et lorsque le besoin de changement se fait sentir. Les projets ont aussi leurs limites : si l'on vise des changements institutionnels, d'autres types d'action, sous la forme de stratégies à long terme, seront certainement plus adéquates ! Cependant, la mise sur pied de projets, par leur approche pragmatique, peuvent constituer des bons prétextes pour commencer une action clairement délimitée et tenter une phase pilote.

CONTENU DES PROJETS DE PRÉVENTION CONTRE LE RACISME

Pour développer un projet de lutte contre le racisme, un bon point de départ consiste à connaître et à reconnaître le racisme dans des contextes précis et de manière différenciée. Dans cette thématique souvent douloureuse, il s'agit là d'un premier pas pour identifier le racisme en tant que problème social, qui concerne la collectivité dans son ensemble et non uniquement les individus.

Comme souvent pour toucher à l'universel, il convient de partir de son expérience personnelle, de partir de ses propres sentiments et d'oser aborder sa propre partie obscure. Si dans le racisme, le théâtre conflictuel met en scène la triade de la victime, de l'agresseur et du témoin, il est essentiel de se souvenir que ces rôles ne sont pas figés. On peut être victime d'acte raciste un jour, et devenir agresseur à son tour le lendemain! Il vaut donc

mieux s'abstenir de juger. Il est peu constructif de figer les présumés «coupables» dans un rôle que l'on souhaite, avant tout, évolutif. La recherche de dialogue ainsi que de solutions est bien préférable.

Dans la phase de réflexion, il convient de s'interroger sur l'approche souhaitée. Le travail sur le racisme est un segment de la promotion de l'intégration dans son ensemble. Ces deux approches complémentaires comportent leurs propres délimitations. Dans un raccourci forcément réducteur, disons que la promotion de l'intégration valorise souvent les différences (et les ressemblances) culturelles. Le travail sur le racisme interroge l'individu sur ses propres préjugés. Sur le plan social, il interroge les rapports de pouvoir et les liens entre minorités et majorités. La prévention du racisme comporte souvent un travail de mémoire, en abordant les contextes historiques qui ont permis les constructions sociales influençant notre relation à autrui.

Les deux approches comportent des avantages et des inconvénients ; elles sont toutes deux légitimes. La pertinence du choix de l'une ou de l'autre approche dépend des objectifs à atteindre dans des contextes bien définis.

RECHERCHE DE FONDS & ÉVALUATION DES PROJETS

Un projet nécessite des moyens financiers. À l'heure actuelle, divers organismes fédéraux, cantonaux et communaux subventionnent, selon des conditions précises, des projets de prévention du racisme.

Les critères d'évaluation des projets présentés auprès de ces organismes peuvent être synthétisés comme suit :

- Sur le plan du contenu, le racisme doit être un thème central du projet.
- Les projets pilotes et novateurs sont favorisés.
- La faisabilité du projet constitue un facteur déterminant : les objectifs doivent être mesurables, les besoins clairement identifiés, une planification rigoureuse et un budget détaillé doivent être présentés.
- Il convient de prévoir une évaluation (ou auto-évaluation) favorisant le transfert de compétences et le suivi du projet.

Il est fortement conseillé de contacter au préalable l'organisme devant lequel vous souhaitez soumettre un dossier pour bien vérifier que votre projet, aussi pertinent soit-il, correspond à ces exigences et délimitations. Et avant de faire le coup de fil, soyez curieux et stratège ! La consultation du site de ces organismes vous permettra de connaître toutes les conditions à remplir pour présenter un dossier. Vous pourrez alors poser des questions pertinentes sur le contenu de votre projet et entamer le dialogue avec votre interlocutrice ou interlocuteur en tant que partenaire. Ces premiers contacts sont déterminants pour la qualité de votre projet, soignez-les. Et prenez votre temps, sans le faire perdre à votre futur partenaire.

> PUBLICATIONS

- **Agir contre le racisme.** Expériences et recommandations pour la gestion de projets.
  Daniel Kessler, Service de lutte contre le racisme, Berne, 2005
- **Racisme(s) et citoyenneté.** Un outil pour la réflexion et l'action.
  Monique Eckmann & Michèle Fleury, ies éditions, Genève, 2005

Ces deux ouvrages sont précieux: ils sont conçus de manière pragmatique, avec de nombreux exemples, et constituent une excellente base de réflexion pour agir contre le racisme, dans le cadre d'un projet ou plus largement.

> SOUTIEN À DES PROJETS

SERVICE DE LUTTE CONTRE LE RACISME

Département fédéral de l'intérieur – DFI-SG
3003 Berne
+4131 324 10 33

ara@gs-edi.admin.ch
www.edi.admin.ch/ara

BUREAU CANTONAL POUR L'INTÉGRATION DES ÉTRANGERS ET LA PRÉVENTION DU RACISME (BCI)

Rue du Valentin 10
1014 Lausanne
+4121 316 49 59

Info.integration@vd.ch
www.vd.ch/integration

BUREAU LAUSANNOIS POUR LES IMMIGRÉS (BLI)

Pl. de la Riponne 10 – CP 5354
1002 Lausanne
+4121 315 72 45

bli@lausanne.ch
www.lausanne.ch/bli

> SOUTIEN À DES PROJETS SCOLAIRES

EDUCATION 21

Avenue de Cour 1, 1007 Lausanne
+4121 343 00 21

info@education21.ch
www.education21.ch

LEXIQUE

ALTÉRITÉ

Caractère de ce qui est autre ou reconnaissance de l'autre dans sa différence, aussi bien culturelle que religieuse. Ce concept implique la réciprocité (on est tous *l'autre* pour l'autre).

ANTISÉMITISME

Hostilité ou racisme à l'encontre des juifs et des juives.

DISCRIMINATION RACIALE

Se définit comme toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, la langue, la religion, l'origine nationale ou sociale, la naissance ou la consonance du nom. C'est donc une inégalité de traitement qualifiée qui se fonde sur des caractéristiques inaliénables (ou très difficilement aliénables) d'un individu. Cette attitude a par ailleurs pour effet, ou pour but, de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par tous, dans des conditions d'égalité, de l'ensemble des droits et des libertés fondamentales. Elle se traduit par une action, par une pratique discriminatoire (attitude). Elle a lieu lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable – en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne (notamment en raison de sa nationalité, sa couleur de peau, son origine ethnique ou son appartenance religieuse) – qu'une autre personne dans une situation comparable. La discrimination ne se réduit pas à des actes individuels, elle peut être le fruit de lois, de règlements ou de traitements inégaux.

ETHNIE

La notion d'ethnie désigne généralement un groupe de personnes appartenant à la même culture (langue, coutumes, traditions), c'est-à-dire qui s'entendent elles-mêmes comme un groupe distinct et qui sont vues comme tel par le reste de la population. Les membres d'un tel groupe ont un sentiment d'appartenance, qui repose sur une base culturelle ressentie comme commune, et qui est transmise d'une génération à l'autre. La notion d'ethnie est définie scientifiquement comme la conscience de l'appartenance à une culture. Elle est une construction sociale.

Exemple: *les Tamouls, les Roms.*

ETHNOCENTRISME

Attitude des membres d'une société qui jugent les éléments d'autres cultures en fonction de leurs propres normes et valeurs.

EXTRÉMISME DE DROITE

Orientation qui se caractérise par une idéologie fondée sur l'exclusion et l'inégalité. Il s'exprime par le racisme, le nationalisme et l'antisémitisme.

IDÉOLOGIE

Ensemble d'idées, de croyances et d'opinions, parfois constituées en doctrine.

ISLAMOPHOBIE

Ensemble de préjugés négatifs à l'encontre de l'islam et, par extension, à l'encontre des personnes de confession musulmane.

LAÏCITÉ

La laïcité a comme fondement le respect de l'être humain dans son ensemble physique, moral, spirituel et philosophique, et stipule que chaque être humain doit être libre de croire, de ne pas croire ou de douter. En conséquence la laïcité ne rejette et ne combat pas les religions, mais au contraire les accepte toutes. De même, elle permet aussi l'agnosticisme, l'athéisme, le déisme et le théisme. Elle exclut tout privilège spécifiquement accordé aux religions et aux associations philosophiques qui par ailleurs ne peuvent ordonner des règles à leur bénéfice.

PRÉJUGÉ

Les préjugés découlent des stéréotypes. Ce sont des attitudes, des opinions, des jugements (positifs ou négatifs) préconçus comportant l'évaluation d'un groupe social. Ils ont une forte composante émotionnelle. Les préjugés peuvent se modifier en fonction d'une nouvelle expérience et surtout par l'information et la connaissance.

RACISME

Le racisme est une idéologie qui se fonde sur un préjugé. Elle présuppose l'existence de «races» humaines, qui présenteraient des différences biologiques, justifiant ainsi des rapports de domination entre elles et des comportements de rejet ou d'agression. Le racisme peut se traduire sous diverses formes:

- injures et insultes
- menaces et autres formes de violence verbale
- conduites discriminatoires
- ségrégation
- haine
- violence
- pratiques génocidaires/extermination.

Dans le langage courant, le racisme se rapporte à des arguments sociaux, culturels ou métaphysiques justifiant un traitement inégal. Il s'agit d'une valorisation des différences culturelles ou religieuses permettant de hiérarchiser les individus en fonction de leur appartenance.

NOTA BENE: Le concept de « race » est une construction sociale, et non une réalité biologique.

STÉRÉOTYPE

Le stéréotype naît d'une généralisation, souvent simplifiée, appliquée à un groupe entier de personnes, sans tenir compte de leurs caractéristiques individuelles. Le stéréotype se construit à partir de:

- idées ou opinions reçues,
- images figées, de l'ordre des croyances et des simplifications de la réalité.

Il peut être positif, neutre ou négatif.

XÉNOPHOBIE

Sentiment d'hostilité, voire de peur, dirigée contre les étrangères et les étrangers.

«CONSTRUIRE L'ÉGALITÉ»...

est votre boîte à outils pour prévenir le racisme au quotidien.
Car nous sommes toutes et tous concernés.

Cette publication vous donne les premières pistes
pour aller plus loin. Et peut-être aussi l'envie.

BUREAU LAUSANNOIS POUR LES IMMIGRÉS
Place de la Riponne 10 - CP 5354 - CH-1002 Lausanne
T +41 (0)21 315 72 45 - F +41 (0)21 315 70 20
bli@lausanne.ch - www.lausanne.ch/bli

AVEC LE SOUTIEN DE:

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Service de lutte contre le racisme SLR