

Racisme

Si vous avez l'impression qu'une personne en formation dans votre entreprise est exposée à des actes racistes ou adopte un comportement raciste, vous êtes légalement tenu-e d'intervenir. Réagissez également lorsque l'une de vos collaboratrices ou l'un de vos collaborateurs ou de vos apprenti-e-s vous fait part de telles présomptions.

Cherchez le dialogue avec la personne concernée.

Protégez la personne en formation victime de racisme. Vous pouvez éventuellement déplacer temporairement sa place de travail, de façon à ce qu'elle ne travaille plus avec la personne soupçonnée de racisme jusqu'à ce que vous soyez au clair sur ce qui s'est effectivement passé. Si la mutation est définitive, veillez à déplacer tant la personne concernée que celle dont le comportement est supposé incorrect. Si vous ne mutez que la personne victime de racisme, vous risquez de donner un faux signal.

Parlez ensemble de ce que vous pouvez entreprendre.

Ne décidez rien sans le consentement de la personne en formation; vous pourriez lui nuire.

Vous devez également intervenir si c'est une personne en formation qui adopte un comportement raciste ou discriminatoire envers d'autres apprenti-e-s ou collaboratrices / collaborateurs. Cherchez le dialogue avec la personne en formation et – si nécessaire – décidez de conclure un accord par écrit, dans lequel vous définissez aussi les conséquences qui résulteraient d'un non-respect de l'accord.

Veillez aussi à protéger toute personne, qu'il s'agisse d'un-e apprenti-e ou d'un collaborateur / d'une collaboratrice, à qui l'on reproche d'avoir émis des propos racistes ou d'avoir adopté un comportement raciste. Le reproche pourrait en effet n'être qu'une rumeur. Ne nommez des personnes que si vous êtes sûr de ce qui s'est effectivement produit.

Si votre entreprise dispose d'un règlement concernant le racisme, informez-vous des mesures prévues.

Si aucune procédure n'est prévue au sein de votre entreprise, faites-vous conseiller par des spécialistes.

Cet aide-mémoire vous donne un aperçu du thème abordé. Vous recevrez des indications, sous une forme condensée, sur ce que l'on désigne par le terme de "racisme" et sur la façon dont vous devez procéder si des problèmes devaient se présenter dans ce domaine. L'aide-mémoire contient des mesures de prévention et vous montre comment vous pouvez vous comporter au quotidien en tant que formatrice / formateur. Des adresses et des liens importants sont également indiqués à la fin du document.

Le racisme est une idéologie, qui réduit les êtres humains à leur appartenance ethnique, nationale ou religieuse, et qui considère les individus d'une autre appartenance comme inférieurs moralement ou intellectuellement.

Le racisme sert à valoriser le ou la coupable, à maintenir des privilèges et à justifier des agressions. Le racisme ne s'exprime pas nécessairement sous la forme de violences; il est également blessant et handicapant pour les victimes de subir des actes subtils d'exclusion et de discrimination au quotidien.

Est raciste toute pratique qui traite des êtres humains de manière injuste ou intolérante, les humilie, les offense, les menace, voire met en danger leur intégrité physique ou leur vie en raison de l'un au moins des attributs suivants:

particularités physiques (couleur de la peau, physionomie, etc.);

appartenance ethnique ou nationale;

certaines caractéristiques culturelles (langue, nom, etc.);

croissance religieuse.

En tant que formatrice / formateur ou entreprise formatrice, vous assumez une responsabilité particulière vis-à-vis des apprenti-e-s, parce que les jeunes gens se trouvent davantage dans un rapport de dépendance que les collaborateurs adultes. Les personnes en formation sont particulièrement vulnérables et doivent bénéficier d'une plus grande protection. De plus, les employeurs ont vis-à-vis des jeunes gens un devoir d'assistance spécial. Selon la loi sur le travail, les apprenti-e-s et les jeunes gens jusqu'à l'âge de 20 ans révolus doivent être protégés dans leur santé et ne doivent pas être exposés à de mauvaises influences (art. 29, al. 1 et 2; art. 32, LTr).

Que faire, en tant que formatrice / formateur, dans des cas concrets?

Si vous avez l'impression qu'une personne en formation est victime de discrimination ou si vous avez vent de telles présomptions, parlez-en à la personne en question. Tirez la question au clair. Si vous êtes sûr-e que la personne est exposée à des paroles racistes ou discriminatoires, parlez avec elle de ce qui peut être entrepris.

C'est toujours la perception de la personne concernée qui est déterminante pour savoir si une action ou une parole est ressentie comme raciste ou discriminatoire. Par conséquent, il est important que vous preniez au sérieux les personnes en formation qui se plaindraient de formes de harcèlement qui vous paraissent anodines. Chaque groupe développe sa propre tonalité, ses modes relationnels, vécus au quotidien et qui ne sont donc plus remis en question. Si une nouvelle personne se joint à un groupe, comme c'est le cas lorsqu'une personne en formation rejoint l'entreprise formatrice, il se peut qu'elle ressente comme étant discriminatoires des comportements ou des façons de s'exprimer qui étaient admis jusque-là. Ne repoussez pas la personne en formation en prétextant que les choses ont toujours été ainsi. Ayez le courage de remettre en question des schémas bien ancrés et, si nécessaire, d'y mettre un terme.

Vous devez aussi intervenir si une personne en formation se comporte de façon raciste. Cherchez le dialogue avec la personne en question; faites-lui savoir que les actes et les paroles racistes et discriminatoires ne sont pas tolérés dans votre entreprise. Si la personne continue, malgré tout, à exercer des discriminations, décidez avec la personne en formation de conclure un accord par écrit, dans lequel vous définissez ce à quoi elle doit renoncer de même que les conséquences qui résulteraient d'un non-respect de l'accord (mutation dans un autre secteur, résiliation du contrat d'apprentissage).

Il peut aussi arriver qu'on reproche injustement à quelqu'un d'avoir exercé des discriminations à l'encontre d'apprenti-e-s. Un ou une jeune apprenti-e peut chercher à s'attirer des avantages en recourant à ce moyen. Une autre personne en formation cherchera peut-être à détourner l'attention d'un problème qu'elle rencontre en salissant un collaborateur / une collaboratrice. Il



se peut également que les performances au travail d'une personne en formation soient critiquées à juste titre par un collaborateur ou une collaboratrice, que la personne en formation ne supporte pas la critique et qu'elle l'interprète comme étant une affirmation raciste.

C'est pourquoi il est essentiel de toujours bien vérifier les suppositions ou accusations entendues et de ne pas les exprimer avant de savoir de quoi il s'agit. Tant que le soupçon de discrimination n'a pas été confirmé, la personne accusée doit aussi bénéficier d'une forme de protection.

A l'évidence, il faut avant toute chose protéger la personne en formation qui dit être victime de discrimination. Parlez de la situation avec elle, soutenez-la et communiquez-lui des adresses de centres de conseil spécialisés. Mais n'entreprenez rien qui aille à l'encontre de la volonté de la victime; vous pourriez lui faire du tort.

Si votre entreprise dispose d'un règlement concernant le racisme, informez-vous des mesures prévues. Accompagnez la personne en formation pour qu'elle rencontre des spécialistes formés dans ce domaine et travaillant pour les services de consultation de l'entreprise. Si aucune procédure n'est prévue dans votre entreprise, faites-vous conseiller par des spécialistes.

Implications avant la formation professionnelle initiale

Pour les jeunes étrangers, il est souvent difficile de trouver une place d'apprentissage. Ils sont autant exposés aux préjugés discriminatoires que leurs compatriotes adultes, alors que souvent ils vivent en Suisse depuis leur naissance. Il faut que les entreprises formatrices sachent que les jeunes étrangères/étrangers peuvent aussi faire partie des bons, voire des meilleurs apprenti-e-s, précisément parce qu'ils ont toujours dû s'affirmer, du fait de leur origine étrangère, et parce qu'ils sont plus habitués que d'autres à lutter pour garder leur place. Ils savent qu'ils doivent fournir un bon travail pour pouvoir vivre dans notre société.

Implications pendant la formation professionnelle initiale

Une entreprise ne doit pas tolérer le racisme et la discrimination sur le lieu de travail. Lorsque les limites ne sont pas respectées et que rien n'est entrepris, le climat dans l'entreprise s'en trouvera inévitablement perturbé. Ne pas agir peut avoir pour conséquences une chute des performances au travail, un manque de motivation et des absences causées par la maladie. De plus, si des actions en justice sont intentées contre une entreprise, il faut s'attendre à une dégradation de son image.

Pour la victime, il est difficile de gérer les discriminations. La personne en formation est rejetée et critiquée pour quelque chose qu'elle ne peut pas changer. Si elle se défend contre des préjugés, elle entre dans le jeu des personnes qui l'agressent et leur offre d'autres possibilités de l'attaquer. Si elle se plaint auprès d'une formatrice ou d'un formateur, il est probable que cela engendre encore plus de discriminations à son encontre.

Mesures de prévention

Faites savoir dans votre entreprise que tant les paroles que les actes racistes et discriminatoires ne seront pas tolérés, et que des sanctions seront prises contre les personnes qui exerceraient des discriminations à l'encontre d'autres collaboratrices ou collaborateurs. Sensibilisez vos collaboratrices et collaborateurs. Informez-les sur les différentes formes de racisme et de discrimination ainsi que sur les bases légales en la matière. Réglez en interne la procédure à suivre en cas de paroles ou d'actes racistes (indiquez les personnes de référence, les services compétents, etc.).

En tant que formatrice / formateur, vous pouvez contribuer à créer une ambiance de travail dépourvue de racisme et de discrimination. Sachez traiter les apprenti-e-s provenant d'une autre culture ou d'un autre pays avec respect et estime. Ne fermez pas les yeux, mais faites face au problème en interpellant les personnes à l'origine de paroles ou d'actes racistes dans le quotidien de l'entreprise. Offrez votre soutien aux apprenti-e-s; prenez au sérieux les jeunes femmes et les



jeunes hommes qui se sentent victimes de discrimination ou se plaignent de moqueries, d'agressions liées à des particularités qui leur sont propres.

Intervenez également lorsque des apprenti-e-s se comportent ou s'expriment de façon raciste ou discriminatoire à l'encontre d'autres apprenti-e-s ou collaboratrices / collaborateurs.

Peut-être redoutez-vous, en tant que formatrice / formateur, d'être considéré-e comme hypersensible. Réagir et intervenir demande du courage, mais relève de la responsabilité qui vous incombe en tant que formatrice / formateur.

Situation juridique

La Constitution fédérale garantit l'égalité à toutes les personnes vivant en Suisse: "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..." (art. 8, al. 2, Cst.).

Depuis 1995, les formes publiques de discrimination raciale sont sanctionnées comme un délit officiel par l'article 261bis du CP.

Dispositions légales

Art. 29, al. 1 et 2; art. 32, LTr, Loi sur le travail (Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, RS 822.11)

Art. 261bis, CP, Loi antiracisme (Code pénal suisse du 21 décembre 1937, RS 311.0)

Art. 8, Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, RS101)

(Les lois mentionnées peuvent être téléchargées à cette adresse; il suffit d'indiquer l'abréviation correspondante: www.admin.ch/govlfr)

Sources d'information

www.ofp.formationprof.ch

Les offices/services cantonaux de la formation professionnelle constituent une première source d'information. Ils communiquent les adresses de services spécialisés.

www.edi.admin.ch (Service de lutte contre le racisme SLR)

Site Internet du Département fédéral de l'intérieur (DFI)

Information et publications, adresses des centres de consultation cantonaux (conseil juridique / centre d'écoute et de conseil) .

Le répertoire dresse la liste des centres de conseil, organisations d'entraide, offices et services de premiers secours qui proposent leur aide aux victimes et aux témoins de discriminations ainsi qu'aux personnes qui leur portent assistance.

www.aide-aux-victimes.ch

Site Internet de la Conférence suisse des offices de liaison de la loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (CSOL-LAVI)

Adresses des centres de consultation de toute la Suisse pour l'aide aux victimes. Informations sur les conditions à remplir pour bénéficier de l'aide aux victimes d'infractions.



Liens

www.ekr-cfr.ch

Site internet de la Commission fédérale contre le racisme (CFR)

www.gra.ch

Fondation contre le racisme et l'antisémitisme GRA

www.ekm.admin.ch

Site internet de la Commission fédérale pour les questions de migration (CFM)

www.humanrights.ch

Plateforme d'information sur des questions liées aux droits humains avec un accent sur la situation en Suisse. Le site internet est un projet de l'Association suisse pour les droits humains.

Références bibliographiques

Service de lutte contre le racisme. *Agir contre le racisme? : Expériences et recommandations pour la gestion de projets*, Berne : 2005

www.edi.admin.ch (Commandes et publications)

Service de lutte contre le racisme. *Tous différents – tous égaux : un cap à garder*. Brochure contenant des exemples et des conseils ainsi qu'une rétrospective de la campagne 2006-2007. Berne : 2007

www.edi.admin.ch (Thèmes > Service de lutte contre le racisme > Jeunesse > tous différentes, tous égaux)

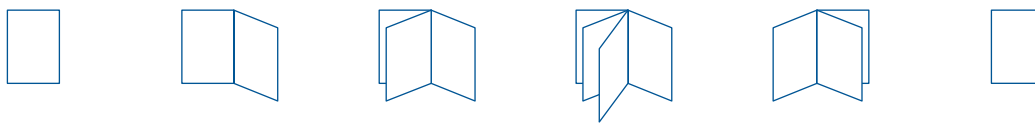
Commission de jeunesse de l'Union syndicale suisse. *Je défends mes droits - Jeune, apprentie et apprenti: tes droits de A à Z*. Berne : 2016

www.jeunesse-syndicale.ch (Tes droits)

Source

Site de la Commission fédérale contre le racisme, www.ekr-cfr.ch.





Cet aide-mémoire fait partie de la série "Egalité des chances et traitement équitable":

Introduction	www.formationprof.ch/download/am200.pdf
Compensation des désavantages	www.formationprof.ch/download/am213.pdf
Dépendances	www.formationprof.ch/download/am210.pdf
Dépression et risque de suicide	www.formationprof.ch/download/am211.pdf
Dyslexie et dyscalculie	www.formationprof.ch/download/am204.pdf
Egalité entre hommes et femmes	www.formationprof.ch/download/am202.pdf
Grossesse et maternité	www.formationprof.ch/download/am208.pdf
Harcèlement sexuel	www.formationprof.ch/download/am209.pdf
Hygiène corporelle – tenue vestimentaire	www.formationprof.ch/download/am214.pdf
Immigration	www.formationprof.ch/download/am205.pdf
Maladie et accident	www.formationprof.ch/download/am203.pdf
Mobbing	www.formationprof.ch/download/am206.pdf
Protection des données et de la personnalité	www.formationprof.ch/download/am212.pdf
Racisme	www.formationprof.ch/download/am207.pdf
Violence	www.formationprof.ch/download/am201.pdf

Aide-mémoire 207

Racisme

www.am.formationprof.ch

Edition juin 2018

© CSFO Berne

La reproduction intégrale ou partielle à des fins non lucratives est autorisée, y compris le stockage et l'utilisation sur des supports de données optiques et électroniques, moyennant l'indication de la source.

CSFO | Maison des cantons | Speichergasse 6 | Case postale | CH-3001 Berne
Téléphone 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | formationprof@csfo.ch

www.formationprof.ch