

# Interroger le phénomène du racisme structurel : De quoi il s'agit, comment le cerner, et comment le contrecarrer ?

Matteo Gianni, Institut d'études de la citoyenneté, UniGE

*Questions de migration dans ma région*, Bureau cantonal pour  
l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI),  
Yverdon-les-Bains, 7 mai 2024

# 1. Cerner et définir les racisme structurel: un concept complexe

- La pluralité d'approches pour en faire sens
- La pluralité de définitions
- La pluralité des manifestations du racisme structurel: logement, profilage racial, embauche – emploi, éducation, santé, etc.

## Intuitions et expériences:

*Quels enjeux et/ou dilemmes qui pourraient être liés au racisme / racisme structurel avez-vous rencontré dans le cadre de vos activités ?*

## Retour à la théorie

### Les dimensions du concept souvent mentionnées:

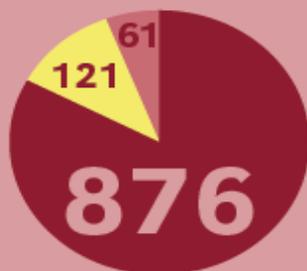
- a) Système **d'oppression** basé sur la race intégré dans les structures sociales (souvent de manière invisible ou inconsciente)
- b) La perpétuation de schémas persistants **d'inégalités ou discriminations** ("la discrimination / l'inégalité de traitement se fonde sur une appartenance nationale, ethnique, religieuse ou « raciale », la couleur de peau ou la langue, avec des conséquences négatives pour la personne visée", CFR, 2023).
- c) Contrairement au racisme explicite, la (presque) 'absence **d'intention** individuelle
- d) La **reproduction** d'inégalités intergénérationnelles

# Rapport sur les incidents racistes de 2023

## L'essentiel en bref

En 2023, les membres du réseau ont recensé un total de 1058 incidents. La partie principale du présent rapport est consacrée aux 876 cas qui relevaient effectivement de la discrimination raciale ou pour lesquels la motivation raciste ne pouvait être totalement exclue.

### Cas recensés par les centres de conseil



Nombre total d'incidents: 1058, recensés par 23 centres de conseil\*

- Entrées de conseil pour discrimination raciale: 876
- Entrées de conseil pour des cas ne relevant manifestement pas de la discrimination raciale: 61
- simples signalements: 121

### Nombre d'incidents recensés par année

2008: 87 cas, recensés par 5 centres de conseil	2016: 199 cas, recensés par 26 centres de conseil
2009: 162 cas, recensés par 5 centres de conseil	2017: 301 cas, recensés par 27 centres de conseil
2010: 178 cas, recensés par 7 centres de conseil	2018: 278 cas, recensés par 24 centres de conseil
2011: 156 cas, recensés par 10 centres de conseil	2019: 352 cas, recensés par 22 centres de conseil
2012: 196 cas, recensés par 11 centres de conseil	2020: 572 cas, recensés par 23 centres de conseil
2013: 192 cas, recensés par 11 centres de conseil	2021: 630 cas, recensés par 23 centres de conseil
2014: 240 cas, recensés par 15 centres de conseil	2022: 708 cas, recensés par 23 centres de conseil
2015: 239 cas, recensés par 18 centres de conseil	2023: 876 cas, recensés par 23 centres de conseil

\* Remarque: l'un des centres de conseil n'a pu recenser qu'un entré sur 71 dans la base de données DeSylla en raison de congés maladie. Il manque donc 70 cas dans l'analyse des données.

### Personnes ayant cherché conseil



# 512

Victimes

Sur les 876 incidents de discrimination raciale recensés, 512 ont été signalés par les victimes elles-mêmes.

Parmi celles-ci, les femmes font plus souvent appel aux centres.

### Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu



Le plupart des discriminations ont eu lieu dans le domaine de l'éducation (181 cas survenus durant une formation, à l'école ou à la crèche) et sur le lieu de travail (124 cas).

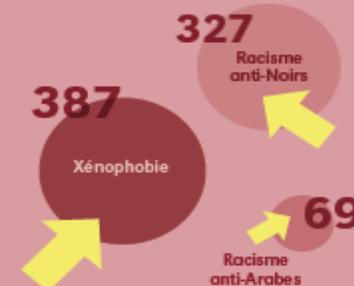
Les autres catégories fortement touchées sont les suivantes: espace public (113 cas), administration (110 cas), voisinage et quartier (99 cas), offres du secteur privé (71 cas) et les partis politiques (62 cas).

### Formes de discrimination



En 2023, c'est la catégorie « autre expression / illustration dénigrante » qui a enregistré le plus grand nombre d'incidents (362 cas). Les inégalités de traitement ont été la deuxième forme de discrimination la plus récurrente (348 cas).

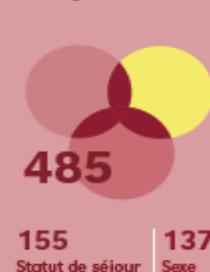
### Préjugés et idéologies à la base de la discrimination



Plus fréquente encore que le racisme anti-Noirs (327 cas), la xénophobie (387 cas) a été le motif de discrimination le plus récurrent.

Le racisme anti-Arabs (69 cas) est arrivé en troisième position, suivi du racisme antimusulman (62 cas). 53 incidents relevaient du populisme de droite et 46 de l'antisémitisme.

### Discrimination multiple



Dans 485 cas, soit plus de la moitié des incidents signalés, les centres de conseil ont conduit à une discrimination multiple. Celle-ci combinait le plus souvent discrimination raciale et discrimination en raison du statut de séjour (155 cas), du sexe (137 cas) et du statut social (107 cas).

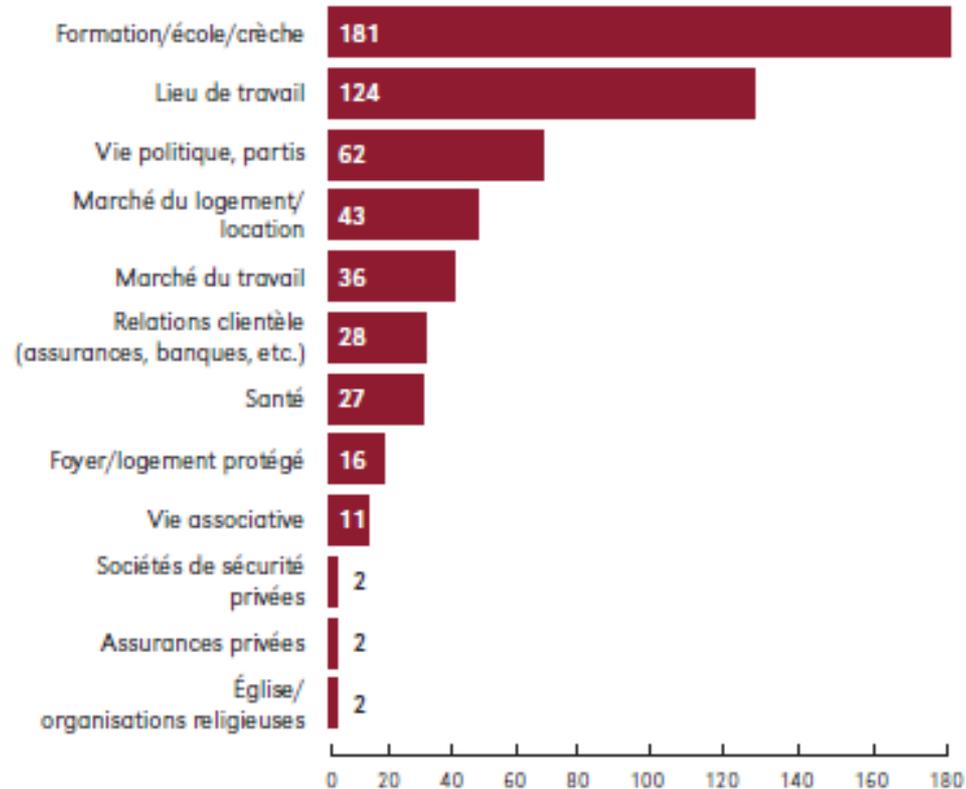
CFR, Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2023 (<https://www.network-racism.ch/fr/rassismusberichte/rassismusvorfaelle-in-der-beratungspraxis-2023>)

# nccr → on the move

National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus

[nccr-onthemove.ch](http://nccr-onthemove.ch)

## Organisations/institutions/secteur privé



CFR, Ibid,

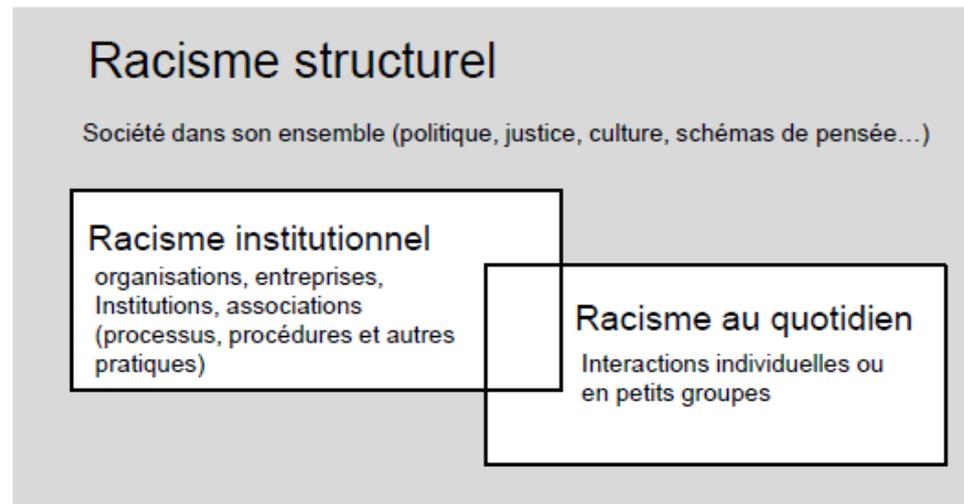
## Un aspect central:

Le racisme ne se limite pas aux attitudes individuelles, mais il est également enraciné dans les structures, les politiques et les institutions de la société.

**Le racisme** : Il se réfère aux attitudes, croyances, comportements ou actions discriminatoires dirigés contre des individus ou des groupes en raison de leur race ou de leur ethnicité. Il peut être manifeste, tel que les insultes raciales ou les actes de violence, ou plus subtil, comme les préjugés implicites.

**Le racisme structurel** : Le racisme structurel se situe au niveau des systèmes, institutions et structures sociales qui perpétuent les inégalités raciales, même en l'absence d'intentions racistes explicites de la part des individus. Il se manifeste à travers des politiques, des pratiques et des normes qui favorisent systématiquement certains groupes raciaux tout en désavantageant d'autres.

Figure 1 : Manifestations du racisme et de la discrimination raciale



Remarques : le racisme au quotidien désigne le niveau micro, le racisme institutionnel le niveau méso et le racisme structurel les structures du niveau macro. Les termes de racisme « structurel » (ou « systémique ») et de racisme « institutionnel » mettent l'accent sur certaines manifestations de la discrimination raciale et sur le rapport entre les différents niveaux.

(Leonie Mugglin, Denise Efonayi, Didier Ruedin et Gianni D'Amato, 2022: 21).

## Qu'est-ce que le racisme structurel ? Une définition

"Par racisme structurel, on comprend un **système social** constitué de discours, de maximes d'action et de représentations normatives provenant de **formes de domination** qui se sont développées au cours de **l'histoire** et qui tendent à reproduire les rapports d'inégalité touchant les groupes racisés. Il n'est pas indispensable, pour être en présence de discrimination raciale, qu'il y ait une idéologie ou un acte expressément raciste commis par un particulier ou par une institution ; ce qui importe, dès lors, c'est moins qui en est l'auteur que les **conséquences pour les victimes**" (Leonie Mugglin, Denise Efionayi, Didier Ruedin et Gianni D'Amato, 2022: 7).

## Le racisme structurel dérive de différents mécanismes

- **Stéréotypes / stigma(tisation)** (attribut qui entraîne un étiquetage social négatif et conduit à une réduction du statut social d'un individu en raison de caractéristiques perçues comme différentes, anormales ou indésirables par la société dominante) / **préjugés** (les préjugés implicites peuvent influencer les décisions et les actions des individus, ainsi que les politiques et les pratiques institutionnelles.
- **Discriminations** / politiques publiques discriminatoires
- La (fausse) neutralité des normes / coutumes d'organisation sociale et politique qui **favorisent** systématiquement certains groupes raciaux tout en désavantageant d'autres (ex: *colour-blindness*, impartialité, etc.)
- Histoire, **colonialité** / post-colonialité
- Le renforcement des inégalités: **l'intersectionnalité** (les similitudes avec le sexisme)
- La **domination** (la capacité à contrôler les activités des autres)
- Etc.

## L'apport de Iris Young (Justice and the Politics of Difference, 1990). Les 5 faces de l'oppression

- a. Exploitation (le transfert des produits du travail à un autre groupe)
- b. Marginalisation (individus qui ne sont pas admis dans un système de travail)
- c. Impuissance (le fait d'être objet du pouvoir et pas un sujet du pouvoir)
- d. Impérialisme culturel (l'universalisation des expériences du groupe dominant qui devient norme générale)
- e. Violence (expérience vécue de la violence découlant d'un régime d'oppression)

## 2. Cerner le racisme structurel : exemples (1)

### a) La santé

"En Angleterre, [...] le taux de mortalité chez les hommes noirs africains était 3,8 fois plus élevé que chez ceux d'origine blanche, tandis que pour les femmes noires africaines, le taux était 2,9 fois plus élevé ; tous les groupes ethniques autres que les femmes chinoises couraient un risque plus élevé de mortalité par COVID-19 que la population ethnique blanche" (Office National des statistiques UK, 2022)

## Cerner le racisme structurel : exemples (2)

### b) L'emploi

"Des personnes suisses d'origine immigrée, notamment des personnes Noires ou ayant un patronyme yougoslave sont, à qualification et autres caractéristiques égales que les candidat·e·s d'origine suisse, *moins souvent invitées à un entretien d'embauche* (Fibbi, Kaya et Piguet 2003 ; Zschirnt et Fibbi 2019 ; Fibbi et al. 2022)".

## Cerner le racisme structurel : exemples (3)

### c) La police: le profilage racial

"Les logiques et pratiques organisationnelles au sein de la police et du Corps des gardes-frontière ainsi que les stéréotypes traditionnels et les rapports de pouvoir en place constituent un tout qui influence la manière dont les membres des forces de l'ordre procèdent aux contrôles de personnes.

Il y a profilage racial lorsqu'un individu est contrôlé non en raison de son comportement, mais à cause des caractéristiques considérées comme « autres » ou « non occidentales » (couleur de peau par exemple) qu'il présente. Il ne faut donc pas forcément ni intentions racistes ni préjugés conscients pour qu'il y ait contrôle au faciès" (Mugglin et al. 2022: 37).

## Cerner le racisme structurel : exemples (4)

### d) L'éducation

"Les jeunes issus de la migration et ceux provenant de milieux socioéconomiquement défavorisés se voient attribuer des capacités moindres ou de plus faibles chances de réussite, quand ils ne sont pas désavantagés involontairement par les règles d'accès et les procédures (comme une sélection précoce, après la fin du primaire) ou des pratiques défavorables de la part du personnel enseignant (discrimination institutionnelle)" (Mugglin et al. 2022: 30)

## Cerner le racisme structurel : exemples (5)

e) *Autres exemples*, tirés de vos observations et/ou pratiques ?

### 3. Combattre le racisme structurel: pourquoi ? (1)

- Racisme structurel comme forme **d'injustice** structurelle (et non seulement une inégalité structurelle)
- Ces injustices remettent en cause **l'égale citoyenneté** et l'égalité de statut nécessaire a pouvoir agir **en tant qu'égal** dans une société
- **Agence politique** et *empowerment* épistémique
- Respect et reconnaissance du statut politique et **moral** des personnes

### 3. Combattre le racisme structurel: comment ? (1)

#### **Réformes institutionnelles et politiques :**

Réviser et réformer les politiques et les pratiques institutionnelles qui favorisent la discrimination raciale ou perpétuent des inégalités structurelles (politiques antidiscriminatoires et des procédures de contrôle pour garantir l'égalité des chances et le traitement équitable pour tous).

#### **Sensibilisation et éducation :**

Sensibiliser le public aux problèmes du racisme structurel et aux façons dont il se manifeste dans différents domaines. Promouvoir l'éducation sur la diversité, l'inclusion et les droits humains dans les écoles et les lieux de travail encourager la compréhension et le respect mutuel entre les groupes sociaux.

#### **Formation et sensibilisation des professionnels :**

Fournir une formation sur la lutte contre le racisme et les biais implicites aux professionnels, notamment dans les domaines de la justice, de la santé, de l'éducation, des ressources humaines, etc., pour minimiser les discriminations raciales dans leurs pratiques et leurs décisions.

### 3. Combattre le racisme structurel: comment ? (2)

#### **Promotion de la diversité et de l'inclusion :**

Encourager la représentation et la diversité au sein des institutions, des entreprises, des organes décisionnels et des médias pour refléter la pluralité de la société et pour garantir que les voix des minorités raciales sont entendues et prises en compte.

#### **Renforcement des droits civiques et des protections juridiques :**

Renforcer la législation anti-discrimination et les mécanismes de protection des droits civils pour garantir que les individus et les groupes raciaux puissent faire valoir leurs droits et obtenir réparation en cas de discrimination raciale.

#### **Inclusion des groupes racisés :**

Encourager l'engagement actif des groupes affectés par le racisme structurel dans l'identification des problèmes, la formulation des solutions et la mise en œuvre des actions pour le changement.

**Reconnaissance du privilège blanc :** Il est important que les personnes blanches reconnaissent leur propre privilège et prennent conscience des avantages dont elles bénéficient en raison de leur race. Cette prise de conscience est un premier pas crucial vers l'action antiraciste.

### **3. Combattre le racisme structurel: les défis (1)**

#### **a) Mieux (re)connaître le phénomène et ses manifestations**

"Seul une « offensive » de recherche ciblée et systématique sera en mesure de fournir des réponses aux multiples questions encore ouvertes. Pour ce faire, il sera indispensable de dépasser les multiples objections de principe ou stratégies de défenses, parfois inconscientes mais profondément ancrées" (Mugglin et Efonayi-Mäder, 2023 <https://nccr-onthemove.ch/blog/le-casse-tete-du-racisme-structurel-en-suisse/?lang=fr>)

### 3. Combattre le racisme structurel: les défis (2)

#### b) Accepter les controverses politiques

- La critique du privilège blanc et les réactions
- Les tensions normatives (propres à la *critical race theory*)
  - Le scepticisme / critique à l'égard de des catégories de la pensée libérale (ex: neutralité, position aveugle aux différences; méritocratie, etc.)
  - La valeur épistémique de l'expérience des membres des groupes racisés
  - Dévoiler le racisme "sans race" et déconstruire les privilèges / impensés / logiques d'exclusion

<https://www.italiaoggi.it/news/meloni-difendere-le-famiglie-significa-difendere-l-identita-difendere-dio-202309141311232172>, 14 septembre 2023.

“Défendre les familles, c'est défendre l'identité, c'est défendre Dieu, c'est défendre tout ce qui a construit notre civilisation. Il y a quelques années [...] j'ai dit : "Je suis Giorgia, femme, mère, italienne, chrétienne : vous ne m'enlèverez pas cela". Ils ont essayé de m'attaquer, en vain. Par ces mots, je voulais dire que nous vivons à une époque où tout ce qui nous définit est attaqué. [...] Pourquoi est-ce dangereux ? C'est dangereux pour notre identité, nationale, familiale, religieuse. C'est aussi ce qui nous permet de prendre conscience de nos droits et de les défendre. Sans identité, nous ne sommes que des numéros, sans conscience, des outils dans les mains de ceux qui veulent nous utiliser. [...] Une grande bataille pour défendre la race humaine et les droits des personnes est aussi une bataille pour défendre les familles, défendre la nation, défendre l'identité, défendre Dieu, et toutes les choses qui ont construit notre civilisation. Ils veulent nous convaincre qu'il n'est pas bon de parler de ces questions, que nous ne sommes pas dans l'air du temps. Ils ne nous convaincront jamais”.

(Propos de Giorgia Meloni, Premier ministre italien, lors du *Demographic Summit* à Budapest, 14-16 septembre 2023)

nccr →

A political poster for the UDC (Union démocratique du centre) in Switzerland. The top half features a red background with a white Swiss cross. Two white sheep are looking at each other, and a white sheep is being pulled by a black sheep. The bottom half has a white background with the text "Pour plus de sécurité" in large black letters. At the bottom, there is a logo for "QUALITÉ SUISSE UDC" and the slogan "Ma maison - notre Suisse" and "Pour une Suisse forte".

**Pour plus de sécurité**

Ma maison - notre Suisse **UDC** QUALITÉ SUISSE  
 CCP 10-8828-5 Pour une Suisse forte

A political poster for the Vlaams Belang party in Belgium. The top section is blue with yellow text: "CONGRES Nederland, Denemarken, Zwitserland, Italië ... KORDAAT IMMIGRATIE-BELEID WERKT!" and "10 april 2011 • 14.30 uur • Zuiderkroon • Antwerpen". The background is a collage of national flags: the Dutch flag, the Danish flag, the Swiss flag, and the Turkish flag. Two sheep are running across the flags: a white sheep and a red sheep with a crescent moon and star. At the bottom, the party name "VLAAMS BELANG" is written in large black letters.

**CONGRES**  
 Nederland, Denemarken, Zwitserland, Italië ...  
**KORDAAT IMMIGRATIE-BELEID WERKT!**  
 10 april 2011 • 14.30 uur • Zuiderkroon • Antwerpen

**VLAAMS BELANG**

nccr →  
on the move

20 Minutes, 18 septembre 2018



Eric Zemmour

«**Votre prénom est une  
insulte à la France**»



- Les choix politiques complexes (ex: politique de l'égalité vs politique de la discrimination *positive* ? )
- Les leviers du changement: comment agir sur la responsabilité individuelle si personne n'est responsable individuellement de la reproduction du racisme structurel ?
- Des blessures et de la mésestime à la lutte pour la reconnaissance
- Des solutions politiques *pour* ou des politiques *avec* les membres des groupes racisés ?
- Contrecarrer les racisme structurel par la *politisation* ou par la *dépolitisation* ?

# nccr → on the move

National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus

[nccr-onthemove.ch](http://nccr-onthemove.ch)



<https://www.marianne.net/politique/islamisme-e-indigenisme-et-identitarisme-blanc-peuvent-ils-etre-mis-sur-le-meme-plan/>;

<https://uniteforchange.com/fr/blog/justice-sociale/4-facons-dont-le-racisme-anti-noir-affecte-la-communaute-noire/>



## Quelques exigences éthiques / règles procédurales à considérer :

- Ecoute, confiance épistémique
- Respect individuel et accepter la lutte pour la reconnaissance
- Accepter des degrés différents de blessure, de contestation de la condition, et d'expression du tort subi (en nom propre ou au nom de la catégorie)
- Poser la question dans des termes processuels et discursifs et éviter les solutions binaires ("ici on fait comme ça !")

**nccr** →  
**on the move**

**National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus**

**[nccr-onthemove.ch](http://nccr-onthemove.ch)**



**Pour conclure....idées / perplexités / critiques  
qui émergent ?**

**nccr** →  
**on the move**

**National Center of Competence in Research –  
The Migration-Mobility Nexus**

**nccr-onthemove.ch**



**Merci pour votre attention et votre  
participation !**

**[Matteo.gianni@unige.ch](mailto:Matteo.gianni@unige.ch)**