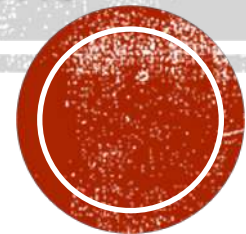


# Racisme et Discriminations Ethno-Raciales au Luxembourg

03.03.2022 – Synthèse des constats et des recommandations



**CEFIS.** – Sylvain Besch, Nénad Dubajic, Annick Jacobs, Frédéric Mertz

**LISER.** – Frédéric Docquier, Michel Tenikue, Aleksa Uljarevic

Coordination par le Département de l'Intégration du **Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région**

A l'initiative de la **Chambre des Députés** du Luxembourg

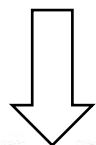
# DEUX APPROCHES COMPLÉMENTAIRES

## Enquête qualitative (CEFIS)



### Structures privées & publiques (67)

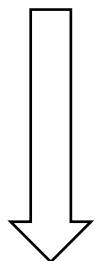
*Acteurs de la police, de la justice, de l'enseignement, du logement, de l'emploi, du secteur social, du monde associatif, etc.*



### Experts & acteurs de terrains (139)

#### Guide d'entretiens semi-directifs:

- (i) Compréhension du racisme et discriminations ethno-raciales
- (ii) Confrontation avec le phénomène et la prise en charge
- (iii) Appréciation de l'ampleur et de l'évolution
- (iv) Formes et types de racisme et de discrimination
- (v) Perception du profil et stratégies des victimes et auteurs
- (vi) Besoins des structures et recommandations des experts



### Perceptions des experts/acteurs



### Analyse légale et institutionnelle

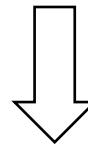
## Enquête quantitative online (LISER)



### Population 18+ (518.104)

#### Strates (18):

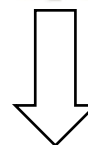
- Pays de naissance
- Statut sécurité sociale
- Sur-repres. sous-pop à risque



### Echantillon (15.000)

#### Non-réponse:

- Portugal vs autres
- Revenu, âge, séc. sociale
- Pays de naissance



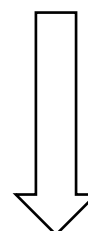
### Répondants (2.949)

#### Extrapolation des résultats:

- Pondération par groupe
- Intervalles de confiance
- Par question et par groupe

#### Questions

- (i) Caractéristiques individuelles
- (ii) Opinion v-à-v du racisme
- (iii) Opinion v-à-v de l'immigration
- (iv) Discriminations (témoin/victime)
- (v) Attentes politiques



### Perceptions de la population



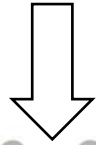
# DEUX APPROCHES COMPLÉMENTAIRES

## Enquête qualitative (CEFIS)



Structures privées & publiques (67)

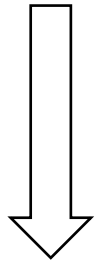
*Acteurs de la police, de la justice, de l'enseignement, du logement, de l'Emploi, du secteur social, du monde associatif, etc.*



Experts & acteurs de terrains (139)

Guide d'entretiens semi-directifs:

- (i) Compréhension du racisme et discriminations ethno-raciales
- (ii) Confrontation avec le phénomène et la prise en charge
- (iii) Appréciation de l'ampleur et de l'évolution
- (iv) Formes et types de racisme et de discrimination
- (v) Perception du profil et stratégies des victimes et auteurs
- (vi) Besoins des structures et recommandations des experts



Perceptions des experts/acteurs



Analyse légale et institutionnelle

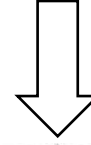
## Enquête quantitative online (LISER)



Population 18+ (518.104)

Strates (18):

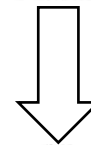
- Pays de naissance
- Statut sécurité sociale
- Sur-repres. sous-pop à risque



Echantillon (15.000)

Non-réponse:

- Portugal vs autres
- Revenu, âge, séc. sociale
- Pays de naissance



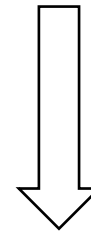
Répondants (2.949)

Extrapolation des résultats:

- Pondération par groupe
- Intervalles de confiance
- Par question et par groupe

Questions

- (i) Caractéristiques individuelles
- (ii) Opinion v-à-v du racisme
- (iii) Opinion v-à-v de l'immigration
- (iv) Discriminations (témoin/victime)
- (v) Attentes politiques



Perceptions de la population







# RACISME ET STÉRÉOTYPES

DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES  
CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL  
RECOMMANDATIONS POLITIQUES ET AVIS D'EXPERTS

**Ampleur:** *racisme idéologique probablement clairsemé... mais notion mal conceptualisée*

**Evolution:** *pas de tendance nette dans ampleur (1/3, 1/3, 1/3)... mais transformation du racisme*

**Stéréotypes:** *bien ancrés et variables selon les groupes cibles*

# RACISME: AMPLEUR DES PHÉNOMÈNES



## Enquête qualitative

- **Compréhension/thématisation**
  - Difficulté de définir ou distinguer racisme et discrimination
  - Sauf exception: pas de thématization, de stratégie claire, ou de formation spécifique
- **Fortes divergences dans les perceptions**
  - Structures officielles et administratives: perception de difficultés de compréhension et de communication
  - Secteur social ou de défense des publics racisés: mêmes faits sont perçus comme des actes de racisme/ discrimination
- **Difficulté de cerner les phénomènes: pas de données admin. harmonisées, ventilées...**



## Enquête quantitative

- **4,3% des résidents établissent une hiérarchie entre les races**
  - Baromètre-racisme 2018 en FR (1000 pers.): 9% (même question)
  - Baromètre de la tolérance en BE (1392 pers.): 32% (races plus douées)
- **15,2% des résidents déclarent que des réactions racistes sont parfois justifiées**
  - Baromètre-racisme 2018 en FR (1000 pers.): 46%
  - Baromètre de la tolérance 2008-09 en BE (1392 pers.): 59% (exp. négatives)
- 11,1% des résidents souhaitent éviter un voisin de type ethno-racial particulier; et 6,3% des résidents souhaitent éviter un supérieur de type ethno-racial particulier
  - Si c'est le cas: Arabes/Mus (A-I) >> Lux > Couleur noire (A-I) > Portugais

*En général, ces parts ne varient pas significativement entre groupes (pays de naissance, âge, éducation, auto-identification culturelle)*

*A-I = assignation ethno-raciale revendiquée par le répondant (auto-identification)*



# RACISME: EVOLUTION DES PHÉNOMÈNES



## Enquête qualitative

- **Niveau de conscience plus important**
  - Racisme direct dans l'espace public aurait diminué...
  - Remplacé par des formes d'expression plus sournoises (assignation raciale, stéréotypes) et micro-agressions quotidiennes
- **Cibles variables**
  - Evénements internationaux, actualité, médias
  - Coexistence de différentes formes de racisme



## Enquête quantitative

- **33,9% des résidents pensent que le racisme a augmenté ces 5 dernières années**
  - 28,2% n'ont pas d'avis sur la question
  - Part plus élevée chez les Luxembourgeois (44,3%), chez les moyennement qualifiés et les âgés?
  - Part plus faible chez Européens (21,7%), Musulmans A-I (28,2%) et personnes de couleur noire A-I (26,4%)
- **29,7% des résidents craignent d'être victime d'incidents dans un futur proche du fait de leur appartenance ethno-raciale**
  - 13,1% n'ont pas d'avis sur la question; 3% sont très inquiets
  - Part plus élevée chez les personnes de couleur noire A-I (38,4%)
  - Part plus faible chez les ressortissants des pays limitrophes (14,9%) et chez les hautement qualifiés (24,4%)



# RACISME: STÉRÉOTYPES



## Enquête qualitative

- **Clichés issus de l’histoire et contexte géopolitique (comme moteurs de la stigmatisation et du racisme):**
  - Paresse de l’Afro-descendant
  - Soumission de la femme musulmane
  - Terrorisme islamique
  - Les réfugiés profitent de l’Etat
  - Etc.
- **Diffusion dans les médias nationaux et internationaux**
- **Diffusion sur les réseaux sociaux**



## Enquête quantitative

- **45,7% des résidents pensent que certains groupes ethno-raciaux ont tendance à ne pas interagir avec les autres**
  - Sentiment assez homogène
  - Groupes cibles: Musulmans > Roms > Luxemb. > Portugais > Asiatiques
- **31,7% des résidents pensent que certains groupes sont responsables d’une hausse de la violence et de la criminalité**
  - Sentiment plus prononcé chez les âgés
  - Groupes cibles: Noirs > Pays de l’Est > Roms > Musulmans
- **30,3% des résidents pensent que certains groupes ont du mal à respecter les règles de bon voisinage**
  - Sentiment assez homogène (légèrement plus fort chez Européens)
  - Groupes cibles: Roms > Musulmans > Noirs > Portugais > Pays de l’Est

Pourcentages plus faibles: abus d’aide sociale (28,7%), la confiance (24,5%), propagation Covid-19 (14,0%), les performances sur le marché du travail (13,5%)





RACISME ET STÉRÉOTYPES



# DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES

CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL  
RECOMMANDATIONS POLITIQUES ET AVIS D'EXPERTS

**En tant que témoin/expert:** *perçues comme répandues (travail, logement, réseau sociaux, enseignement\*) et liées à la connaissance de la langue, couleur de peau, origine présumée*

**En tant que victime:** *ressenties comme fréquentes chez personnes de couleur noire, Musulmans, Portugais dans certains secteurs (travail, logement, enseignement)*

**Invisibilité du phénomène:** *micro-agressions et injustices non reportées (jugé inutile, trop compliqué)*



# DISCRIMINATIONS PERÇUES COMME TÉMOIN



## Enquête quantitative

### Perçue comme très/plutôt répandue:

- Méconnaissance du luxembourgeois: **48,8%** (Port 61%)
- Couleur de peau: **48,3%** (Lux 55%, Noirs A-I 64%)
- Signes culturels distinctifs: **47,6%** (Lux 59%)
- Nationalité ou origine supposée: **40,4%** (Noirs 50%, Port 49%)
- Méconnaissance du français: **30,9%** (Port 43%)
- Nom et prénom: **30,6%** (Noirs A-I 40%)
- Religion ou religiosité: **29,6%** (Lux 38%)
- Méconnaissance de l'allemand: **18,5%** (Port 30%)

### Dans les secteurs suivants:

- Rech. de logement: **50,0%** (Port 56%)
- Rech. d'emploi: **44,5%** (Port 53%, Noirs A-I 55%)
- Réseaux sociaux: **43,0%** (Lux 53%)
- Lieu de travail: **34,6%** (Port 45%, Noirs A-I 50%)
- Contrôle de police: **32,6%** (Port 44%)
- Enseignement: **26,3%** (Port 47%, Noirs A-I 38%)
- Administrations publiques: **22,5%** (Port 41%)
- Sports et loisirs: **11,4%** (Port 18%)
- Santé et accès aux soins: **10,5%** (Port 17%)



# DISCRIMINATIONS PERÇUES COMME TÉMOIN/EXPERT



## Enquête qualitative

### Avis des experts et acteurs de terrain:

- Processus qui va *crescendo*: de la catégorisation inconsciente à l'acte  $\pm$  visible et  $\pm$  intentionnel
- Secteurs les plus cités:
  - Travail (*endo/exogroupes, filières*)
  - Logement (*concurrence forte*)
  - Ecole (*inégalité des chances, préjugés inconscients*)
  - Réseaux sociaux (*hate speech*)
- Groupes cibles les plus cités:
  - Afro-descendants
  - Arabo-musulman
  - Portugais
  - Moins souvent: Balkans, communauté juive
- Intersectionnalité: phénotype + genre + catégorie socio-économique + culture/langue + etc.



# DISCRIMINATIONS PERÇUES COMME VICTIME



## Enquête quantitative

### Confirmation générale des avis d'experts:

- Lieu de travail: 17,3%
  - *Mais Noirs A-I  $\cong$  38%, Musul A-I  $\cong$  28%, Port  $\cong$  33%, Aut-EU  $\cong$  13%*
- Enseignement: 17,3%
  - *Mais Noirs A-I  $\cong$  27%, Musul A-I  $\cong$  28%, Port  $\cong$  35%, Aut-EU  $\cong$  16%*
- Recherche d'emploi: 15,5%
  - *Mais Noirs A-I  $\cong$  35%, Musul A-I  $\cong$  34%, Port  $\cong$  29%, Aut-EU  $\cong$  12%*
- Recherche de logement: 13,7%
  - *Mais Noirs A-I  $\cong$  37%, Musul A-I  $\cong$  32%, Port  $\cong$  26%, Aut-EU  $\cong$  14%*
- Réseaux sociaux: 11,2%
  - *Mais Noirs A-I  $\cong$  24%, Musul A-I  $\cong$  27%, Port  $\cong$  19%, Aut-EU  $\cong$  9%*
- Contrôle de police: 10,0%
  - *Mais Noirs A-I  $\cong$  20%, Musul A-I  $\cong$  27%, Port  $\cong$  21%, Aut-EU  $\cong$  6%*

Parts moindres dans les sports et loisirs (8,4%) ou dans la santé et accès aux soins (8,2%)



# DISCRIMINATION & RACISME: EXPÉRIENCES & INVISIBILITÉ



## Enquête qualitative

### Stratégies les plus citées (dans l'ordre):

1. Garder le silence pour rester invisible
2. Fuir (quitter un emploi, repli communautaire)
3. Oser s'exprimer (au bout du rouleau)

### Invisibilité:

- Peu de outings; réticence générale à porter plainte
- Filtrage: inconscience du racisme, difficultés à verbaliser (peur, déni), contrôle social important (interne à sa communauté et externe, manque d'anonymisation au Luxembourg)
- Problématique de la preuve, structures et mécanismes peu connus et reconnus
- Peu de données



## Enquête quantitative

### Principales expériences vécues:

- Traitements inégalitaires: 54,9%
- Paroles ou gestes déplacés: 41,3%
- Commentaire sur l'accent (23,8%) ou méconnaissance des langues (19,1%)... jusqu'aux rares cas d'agression physique (6,3%)

### Déclarations des expériences:

- 66,6% des victimes de racisme ou de discriminations affirment ne pas le déclarer
  - Parce que jugé inutiles ou pas suffisamment graves,
  - par manque d'information, ou parce que c'est compliqué
- Et 22,2% ne se prononce pas

➔ Confirmation d'un phénomène sournois (micro-agressions) et relativement invisible







RACISME ET STÉRÉOTYPES  
DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES

# CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL

RECOMMANDATIONS POLITIQUES ET AVIS D'EXPERTS



# CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL



## Enquête qualitative

- Un droit qui peine à être appliqué (surtout en matière de discrimination)
- Disparités entre cadres légaux et difficulté de lisibilité du droit antidiscriminatoire
- Pas d'application de la possibilité d'agir comme partie civile pour associations et syndicats
- Manque d'une incrimination aggravée (en cas de motif de haine)
- Assistance judiciaire limitée
- Etc.





RACISME ET STÉRÉOTYPES  
DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES  
CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL

# RECOMMANDATIONS POLITIQUES

**Attentes de la population:** *fortes attentes de nouvelles décisions (sanction, sensibilisation, vivre-ensemble) dans la population en général, et au sein des groupes à risque en particulier*

**Analyse qualitative:** *Cinq axes prioritaires*

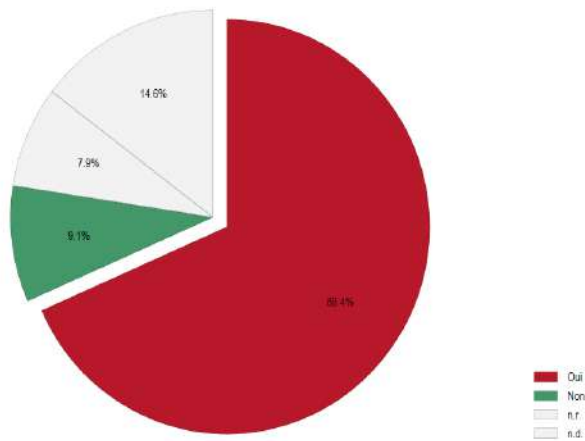
# ATTENTES DE LA POPULATION



## Enquête quantitative

**50,3% des résidents pensent que l'identification et la sanction des pratiques discriminatoires sont insuffisantes...**

**Et 68,4% des résidents pensent que des nouvelles décisions sont nécessaires**



Ces parts sont plus élevées ( $\cong 80\%$ ) chez les Portugais, les Musulmans A-I, les personnes de couleur noire A-I (et/ou originaires d'Afrique sub-saharienne)

## Les domaines prioritaires

- Monde de l'entreprise (58,7%)
- Enseignement (57,6%)
- Marché du logement (32,3%)

## Actions perçues comme des priorités

- Initiatives concrètes favorisant la mixité et l'interculturalité (entre 28 et 32%)
- Renforcer les sanctions (29%)
- Développement de campagnes de sensibilisation à l'anti-discrimination et la diversité (environ 28%)







# ANALYSE QUALITATIVE

## Précisions sur la méthodologie d'analyse des recommandations

### Triple regard (triangulation):

- Analyse documentaire légale et institutionnelle
- Analyse qualitative des thématiques des entretiens des experts et des structures
- Analyse des recommandations des experts et structures (basée sur la récurrence des recommandations)





# ANALYSE QUALITATIVE

## Cinq objectifs:

1. Sensibiliser, informer, former, responsabiliser
2. Renforcer et appliquer le cadre légal
3. Adapter les institutions
4. Améliorer la connaissance du phénomène
5. Améliorer l'accueil des victimes





# ANALYSE QUALITATIVE

## 1. Sensibiliser, informer, former, responsabiliser

### ▪ *La population globale*

- Pour lutter contre les stéréotypes: Campagne de sensibilisation, communication positive sur la diversité, etc.

### ▪ *Des acteurs clés par domaines*

- Sensibiliser sur le racisme et les discriminations
- Informer sur les structures de prise en charge et mécanismes existants
- Former les professionnels à l'interculturel et droit anti-discriminatoire
  - Emploi
  - Logement
  - Education
  - Administrations publiques (et acteurs de la justice et de la police)
  - Santé et social





# ANALYSE QUALITATIVE

## 2. Renforcer et appliquer le cadre légal

- ***Pas de jurisprudence en matière de discriminations***
  - Renforcer l'accès à la justice
  - Sensibiliser à des mécanismes et notions juridiques clefs du droit anti-discriminatoire
  - Renforcer le volet répressif (p.ex. incrimination aggravée des infractions de droit commun en cas de motif de haine)
  - Réformer et renforcer le cadre institutionnel, notamment le CET (statut, missions, moyens)







# ANALYSE QUALITATIVE

## 3. Adapter les institutions

### ▪ **Emploi**

- Plus de transparence du recrutement
- Améliorer recours aux mécanismes existants
- Renforcer le rôle des acteurs

### ▪ **Logement**

- « Helpline » de signalement
- Clause de non-discrimination chez les agences

### ▪ **Education**

- Adapter le système scolaire à la diversité
- Améliorer l'accueil des primo-arrivants
- Lutter contre les discriminations systémiques/inconscientes (stéréotypes...)

### ▪ **Administration publique**

- Sensibiliser à l'interculturalité
- Créer un service de médiation interculturelle





# ANALYSE QUALITATIVE

## 4. Améliorer la connaissance du phénomène

- ***Améliorer la quantité et la qualité des données administratives***
  - Police, CET, etc.
- ***Face à l'invisibilité du phénomène et aux lacunes des données actuelles: mettre en place un monitoring du racisme et des discriminations et réaliser des états des lieux par domaine***
  - Etude « testing » à l'emploi
  - Focus sur les discriminations au logement
  - Etude dans le domaine de la santé trop méconnu, etc.





# ANALYSE QUALITATIVE

## 5. Améliorer l'accueil des victimes

- ***Face aux stratégies d'invisibilité et à l'éloignement symbolique des structures de prise en charge:***
  - Développer des structures de proximité
  - Développer l'accueil des structures sur le plan psychologique et interculturel
  - Favoriser la résilience et l'empowerment des victimes
  - Créer un réseau d' «ambassadeurs», de relais auprès des groupes les plus invisibles pour faciliter l' «outing»

