

RAPPORT SUR LE RACISME en ESPAGNE

Plaintes concernant
les données quantitatives

2
0
2
3



FEDERACIÓN
SOS RACISMO



FÉDÉRATION SOS RACISMO

WWW.SOSRACISMO.EU

JUIN 2023

Coordination et création

Stati Croitor, Elena

Coordination Rapport Annuel quantitative et rédaction de l'Analyse quantitative des plaintes recueillies dans les OID/SAID/ODAS de la Fédération.

Themme Afan, Cecilia

Araguás Cerezo, Mikel

Bureaux d'Attention et de Plainte OID/SAID/ODAS

SOS RACISMO GALICIA

SOS RACISMO CATALUNYA

SOS RACISMO BIZKAIA

SOS RACISMO GIPUZKOA

SOS RACISMO ARAGON


SOS RACISMO NAVARRA

Traduction Espagnol - Français

Rodríguez Moreno, Victoria

Conception et mise en page

Sánchez Rodríguez, Mercedes

 [mercedes__sa](#)

Financé par



Sommaire

Rapport SOS Racismo 2023

S'attaquer au racisme structurel pour faire avancer le Plan d'action de l'UE contre le racisme pour 2020-2025

Présentation Fédération SOS Racismo	p4
Présentation du Rapport annuel sur le racisme en Espagne 2022	p6
Analyse quantitative des plaintes recueillies dans les Bureaux d'Attention et de Plainte de la Fédération SOS Racismo (OID/SAID/ODAS)	p8
Analyse des données : Modèles et tendances	p9
L'âge, le genre, le statut documentaire et l'origine	p10
Derrière les frontières : Un regard sur les données relatives au statut migratoire et à la nationalité en relation avec la discrimination	p13
Agent discriminant	p15
Briser la discrimination : Une analyse détaillée des différents types	p17
1_ Racisme institutionnel	p22
2_ Conflits et agressions racistes : une perspective comparative	p25
3_ Refus d'accès aux prestations et services privés	p28
4_ Refus d'accès aux prestations et services publics	p32
5_ Discrimination dans l'emploi	p34
6_ Extrême droite et discours de haine	p36
Parcours judiciaire des affaires	p38
Autres données d'intérêt : dénoncer la discrimination sur le web	p41
Décatalogue et propositions antiracistes	p43
Annexes	p48
Infographie : résumé des données statistiques	p48
Références bibliographiques et webgraphies	p49
Informations sur les OID/SAID/ODAS/	p50

Présentation

Fédération SOS Racismo

BUREAUX D'INFORMATION ET DE PLAINTE
DE LA FÉDÉRATION D'ASSOCIATIONS
SOS RACISMO (OID/SAID/ODAS)

La Fédération d'Associations SOS Racismo est une organisation antiraciste engagée dans la défense des droits de l'homme, avec pour objectif principal l'éradication du racisme et de la xénophobie, qui place les personnes racisées, migrantes et roms au centre de son travail. Pour ce faire, nous disposons de Bureaux d'Attention et de Plainte (OID/SAID/ODAS) répartis dans différentes régions - **Gipuzkoa, Bizkaia, Catalogne** (sous le nom de SAID), **Aragon, Navarre** (sous le nom d'ODAS), **Galicia** -, dans le but d'apporter un soutien aux victimes et aux témoins de cas de discrimination raciale ou xénophobe.

Ces bureaux jouent un rôle fondamental en offrant un espace sûr et confidentiel aux personnes affectées par des actes discriminatoires, où elles peuvent demander de l'aide et des conseils spécialisés à une équipe multidisciplinaire de personnes qui placent la victime au centre de leur intervention, en ouvrant des processus d'écoute et de compréhension qui leur permettent de connaître les expériences des victimes et des témoins, et en fournissant un soutien émotionnel et juridique complet. Dans cette optique, notre travail n'est pas seulement axé sur l'indemnisation et la réparation des dommages, mais aussi sur l'attention et le soutien juridique des victimes.

SOS Racismo œuvre également à la promotion de l'éducation et de la formation en matière d'égalité, de diversité, de racisme, de discrimination raciale et d'antiracisme, en organisant des ateliers, des conférences, la publication de matériel et de recherches, des campagnes de sensibilisation et

de prévention du racisme. Il collabore également avec d'autres institutions (publiques et privées), des organisations sociales du troisième secteur, des individus, des communautés et des associations pour renforcer la lutte contre le racisme et la xénophobie au niveau national et international.

Comme nous l'avons souligné dans le rapport de l'année dernière, il est important de garder à l'esprit que de nombreuses victimes de racisme, de discrimination et de xénophobie se sentent inhibées de porter plainte, ce qui crée un fossé entre la discrimination subie par la population et les plaintes déposées. En ce sens, avant de procéder à la typification et à l'analyse des cas, il est nécessaire d'approfondir le travail de détection préalable de la discrimination. En d'autres termes, la première étape de nos services consiste à détecter l'acte discriminatoire raciste. Pour cette raison, lorsqu'une victime de discrimination se présente à un OID/SAID/ODAS, il est essentiel de lui accorder du temps, de ne pas la juger et de maintenir une attitude d'écoute active. Souvent, plusieurs entretiens seront nécessaires pour créer un espace de confiance et détecter le délit ou la discrimination raciale, mais il ne faut jamais donner de faux espoirs quant aux résultats qui seront obtenus dans le processus d'attention et de résolution de l'affaire.

Cette méthode de travail très personnalisée, où la personne est privilégiée par rapport au nombre, souligne l'importance des données quantitatives obtenues par nos OID/SAID/ODAS et l'urgence croissante de jeter les bases d'une société antiraciste.

En ce sens, la Fédération SOS Racismo considère que toutes les victimes ne sont pas identiques et qu'elles n'ont pas les mêmes besoins. Par conséquent, elles doivent toutes se voir offrir l'ensemble des aspects de l'attention complète que nous proposons, mais nous sommes conscients que c'est toujours la victime qui doit avoir le dernier mot dans la décision des actions à entreprendre. Si la victime rejette les propositions que nous pourrions lui faire, cela ne doit pas être une raison pour interrompre le processus d'attention complète.¹

Pour en revenir aux limites de l'accès des victimes au signalement, et bien que nous l'ayons souligné dans le rapport 2022², nous aimerions mettre en évidence certaines de ces causes de sous-signalement :

- La victime n'établit pas de relation de cause à effet entre la situation subie et la possibilité qu'il s'agisse d'un acte discriminatoire raciste, de sorte qu'elle vit l'événement comme normalisé.
- Le manque de confiance dans les autorités de police et judiciaires.
- La perception subjective que « rien » ne changera même s'ils font un signalement.
- La crainte de représailles de la part de l'auteur ou des auteurs de la discrimination raciale ou de leur entourage.
- L'extrême vulnérabilité de certaines des victimes qui sont en situation d'exclusion sociale.
- La honte, allant jusqu'à croire que l'agression est leur faute ; peur de révéler leur orientation sexuelle ou leur appartenance ethnique, religieuse ou politique ; peur de révéler leur statut documentaire personnel.
- Les barrières linguistiques et culturelles ; etc.

¹ Les équipes d'attention des OID/SAID/ODAS apportent une réponse globale aux besoins des plaignants : information, conseil et intervention juridique. On offre également des conseils juridiques et des informations sur le niveau de protection dont ils peuvent avoir besoin, en fonction de leur situation et de celle de leur cellule familiale. Actions qui comprennent : l'évaluation de l'utilisateur et de son environnement. Élaboration d'un plan d'attention personnalisé/Attention individuelle et/ou collective/Accompagnement.

² Fédération SOS Racismo. (2022). *Rapport annuel sur le racisme en Espagne : Signalement et sous-signalement dans le domaine de la discrimination, du racisme et de la haine dans une perspective victimocentrique*. Pour plus d'informations, cf. : <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo.pdf>.

Présentation du Rapport annuel

sur le racisme en Espagne 2022

Le Rapport annuel 2022 est un outil essentiel pour évaluer les progrès réalisés dans la lutte contre le racisme structurel. Ce rapport donne un aperçu de la situation actuelle en analysant les plaintes pour discrimination raciale recueillies au cours de l'année 2022.

Tout d'abord, nous nous concentrerons sur l'examen des plaintes pour discrimination déposées au cours de l'année dernière. À l'aide de données statistiques, nous pourrions illustrer les types de discrimination les plus fréquents, les domaines où la discrimination raciale est la plus répandue et les groupes vulnérables qui font l'objet d'une discrimination particulièrement importante.

L'analyse des plaintes pour discrimination nous permettra d'identifier les domaines problématiques clés qui requièrent une attention et une action supplémentaires de la part des institutions publiques et privées et de la société dans son ensemble. Ces domaines peuvent couvrir différents aspects de la vie, tels que l'éducation, l'emploi, le logement, la justice et bien d'autres. En d'autres termes, ils concernent les droits économiques, sociaux et culturels.

Il est important de souligner que ce rapport ne vise pas seulement à identifier les problèmes, mais aussi à proposer des alternatives. En examinant les domaines « problématiques », nous chercherons des approches pratiques qui peuvent être mises en œuvre pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'antiracisme.

Avant de procéder à l'analyse des données obtenues, il est important de passer brièvement en revue les définitions des différents domaines de discrimination pris en compte dans le présent Rapport sur le racisme en Espagne 2023. Ces définitions nous permettront de mieux comprendre chaque type de discrimination et sa portée :

Conflits et agressions racistes : Cela désigne des situations dans lesquelles se produisent des confrontations violentes ou des agressions motivées par des préjugés raciaux. Cela entraîne des actes de violence physique, verbale ou psychologique dirigés contre des individus ou des groupes spécifiques, qui sont quelques-unes des manifestations du racisme et de la xénophobie.

Refus d'accès aux prestations et services privés : Il s'agit du refus ou de la restriction injuste de l'accès aux services proposés par des entreprises ou des entités privées. Il peut s'agir d'une exclusion ou d'un traitement inégal des migrants, des personnes racisées et des roms dans des domaines tels que le logement, l'emploi, l'éducation, les établissements commerciaux, entre autres.

Refus d'accès aux prestations et services publics : Il fait référence au refus ou à la limitation injuste de l'accès aux services et aux avantages qui devraient être disponibles pour tous les citoyens par les institutions ou les entités publiques. Cela peut inclure de situations dans lesquelles des personnes sont exclues de services essentiels, tels que les transports publics, la justice, l'éducation, la santé ou d'autres services gouvernementaux.

Discrimination dans l'emploi : Cela fait référence au traitement inégal ou injuste des travailleurs migrants, racisés et roms sur le lieu de travail. Ce traitement peut prendre la forme d'une embauche discriminatoire, de salaires injustes, d'un manque de promotion ou d'accès aux opportunités d'emploi, de harcèlement au travail ou de toute autre forme de discrimination raciale.

Extrême droite et discours de haine : Ce domaine de discrimination est lié à l'expression d'idées ou de discours par des groupes ou des individus d'extrême droite qui encouragent l'hostilité, l'exclusion, la haine ou la violence à l'égard des groupes ou des individus migrants, racisés et roms.

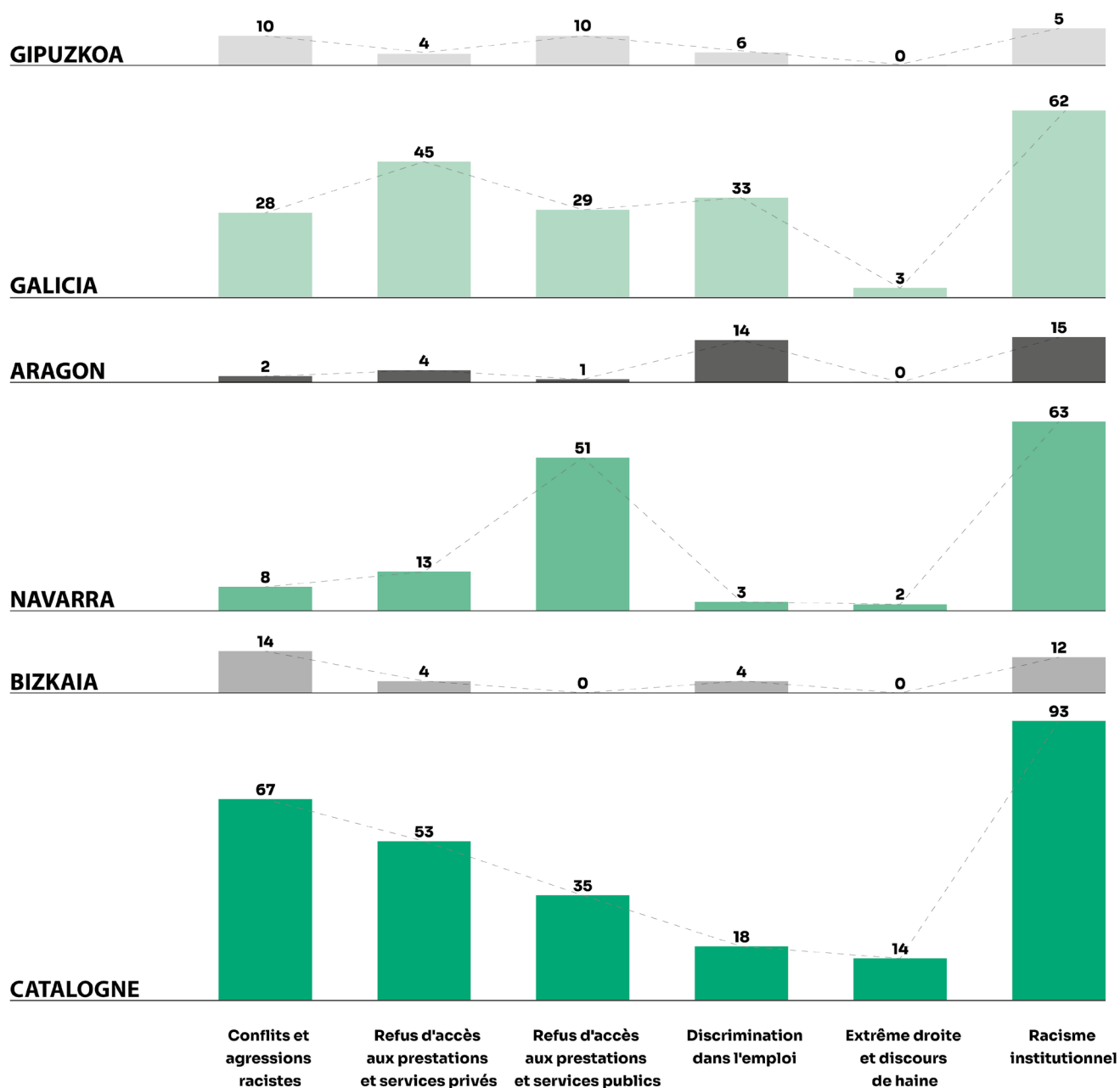
Racisme institutionnel : *« C'est l'ensemble des politiques, pratiques et procédures qui désavantagent les groupes racisés en les empêchant d'atteindre une position d'égalité ».* Il se manifeste par des politiques, des normes, des procédures et des pratiques qui perpétuent l'inégalité et le traitement discriminatoire à l'égard des migrants, des personnes racisées et des roms, même s'il n'y a pas d'intention individuelle de discrimination. Le racisme institutionnel touche différents domaines tels que l'éducation, la justice, la santé, l'emploi, etc.³

³ Buraschi, María José; Aguilar Idáñez (20 mars 2021). "Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?". *The Conversation*.

Analyse quantitative des plaintes

recueillies dans les Bureaux d'Attention et de
Plainte de la Fédération SOS Racismo (OID/SAID/ODAS)

Voici les données collectées dans les différents territoires :



Analyse des données :

modèles et tendances

Avant de procéder à l'analyse des plaintes recueillies en 2022, il convient d'examiner l'évolution des cas de discrimination recueillis par les bureaux d'attention et de plainte de la Fédération SOS Racismo dans les territoires du Gipuzkoa, Bizkaia, Navarra, Galicia, Aragon et Catalogne au fil des ans. Cela nous donne une perspective plus large et nous aidera à comprendre le contexte dans lequel s'inscrivent les plaintes de cette année.

Il est important de noter que les données fournies ne nous permettent pas d'identifier les raisons spécifiques de ces variations, car de multiples facteurs externes, tels que des événements ou des incidents, des changements dans les politiques ou la législation relatives à la discrimination, etc., peuvent avoir une influence.

ÉVOLUTION NOMBRE TOTAL DE CAS

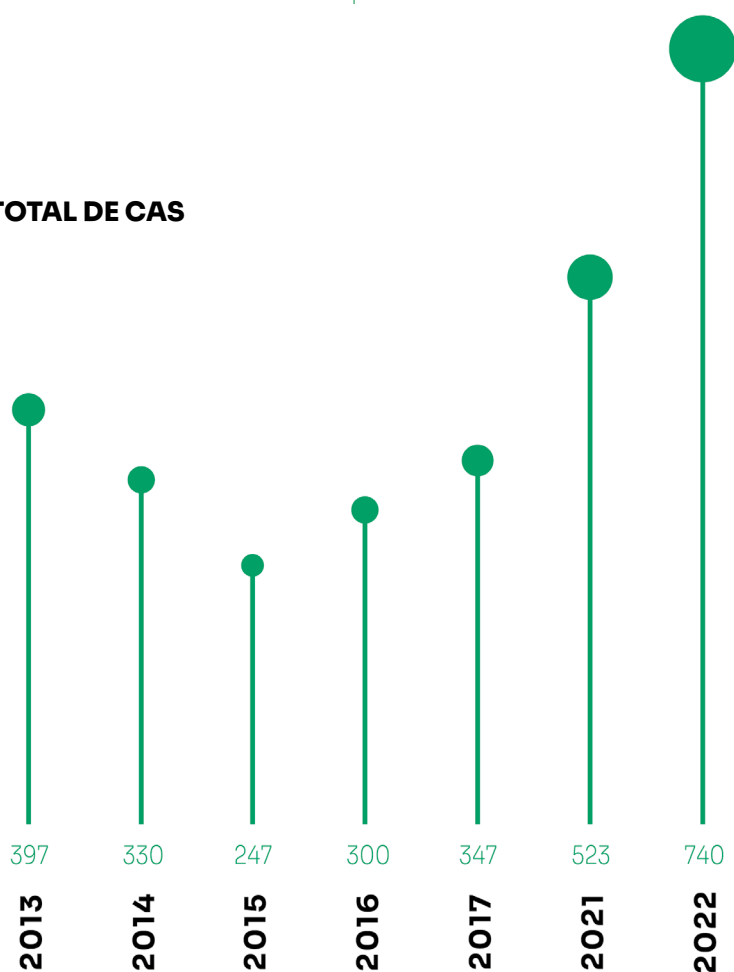


Figure 1 Nombre total de cas

L'âge, le genre, le statut documentaire et l'origine

L'analyse des plaintes reçues en 2022 montre que **4 % des 740 plaintes ont été déposées par des mineurs, tandis que les 96 % restants ont été déposés par des plaignants âgés de 18 à 65 ans.**

Cela témoigne d'une participation significative des mineurs au processus de signalement des actes discriminatoires.

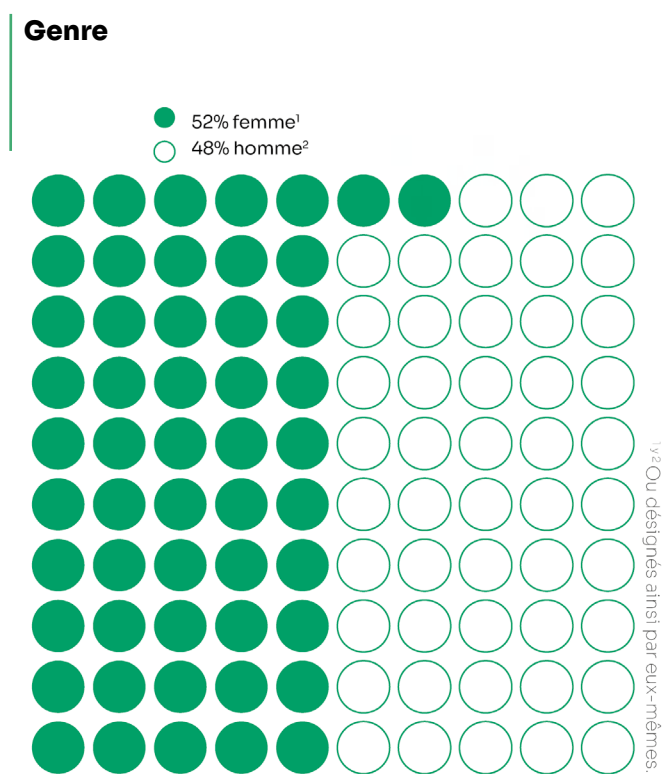
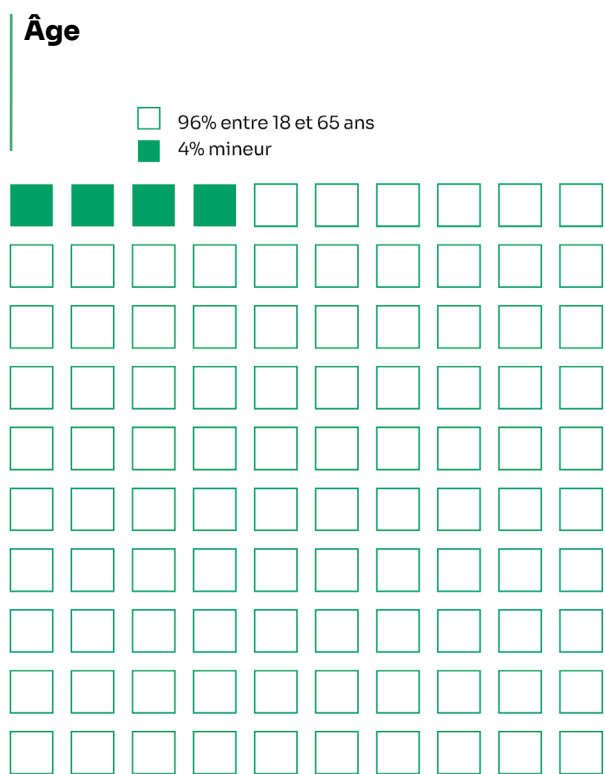


Figure 2

Le fait que 4 % des plaintes aient été déposées par des mineurs reflète l'existence d'une discrimination dans un certain nombre de domaines qui touchent directement les enfants. Dans le milieu scolaire, la présence de la discrimination est attestée par des cas de *bullying* entre mineurs, qui peuvent être harcelés en raison de leur origine ethnique ou raciale ou parce qu'ils sont considérés comme « différents ». Des situations ont été signalées dans lesquelles l'établissement d'enseignement ne reconnaît pas le *bullying* à cause du racisme, mais les enfants et leurs familles les perçoivent comme telles, ce qui met en évidence un décalage entre la perception des victimes, de leurs familles et la réponse des autorités scolaires.

Bien que les enfants et leurs familles identifient clairement le *bullying* fondé sur le racisme, l'école ne le considère pas comme *bullying*, ce qui peut entraîner un manque d'action et de soutien adéquats pour les enfants affectés. Dans ce sens, l'OID/ SAID/ SAD de Catalogne a recueilli le cas suivant :

« X est originaire de Guinée Équatoriale et a trois enfants. Elle s'adresse à SOS Racisme Catalunya pour signaler la situation de sa fille de 13 ans à l'école (province de Barcelone), qui est harcelée depuis un certain temps par un groupe de filles de l'école. Elle est l'une des rares élèves noires de l'école. Elles lui ont dit beaucoup de choses : que ses cheveux sentent le Covid, que ses cheveux sont sales, elles se sont moquées de la couleur de sa peau, de son nez... Le harcèlement a atteint son paroxysme lorsqu'un jour, quelqu'un a mis le feu au sac à dos de sa fille alors qu'elles se trouvaient dans la cour de récréation : elles avaient écarté toutes les affaires des camarades de classe, laissant les affaires de sa fille au milieu de la classe et y avaient mis le feu. La police et les pompiers sont arrivés et n'ont pas pu identifier l'auteur de l'incendie. Le jour de l'incendie, X est allée chercher sa fille, effrayée, qui est restée à la maison pendant une semaine. Personne de l'école n'a appelé pour prendre de ses nouvelles. Finalement, X reçoit un message de l'école indiquant que l'enfant a été absente de l'école sans justification. Jacinta demande à rencontrer la direc-

tion de l'école. Lors de cette réunion, la direction s'est montrée peu coopérative : elle a nié le harcèlement raciste subi par sa fille, le minimisant comme un acte enfantin ; elle ne savait pas non plus qui les avait commises (il semble que l'école n'ait pas fait grand-chose pour essayer de découvrir qui avait provoqué les actes de vandalisme). X a rencontré le tuteur de sa fille qui s'est excusé au nom de l'école de ne pas avoir été à la hauteur de ce qui s'était passé et lui a proposé l'aide du psychologue scolaire de l'école. Par la suite, elle a eu un rendez-vous avec l'inspection scolaire qui l'a assurée qu'on était en train de suivre le dossier avec la direction de l'école. L'enfant a fini par retourner à l'école effrayée. Seul un enseignant lui a demandé comment elle allait. X craint pour la sécurité de sa fille à l'école. Sa fille reçoit des messages menaçants par WhatsApp de la part de camarades de classe à l'école, ils la placent dans des groupes contre sa volonté et lui envoient des contenus menaçants (contre son intégrité physique et contre sa vie). X a demandé l'aide de SOS Racisme Catalunya car elle ne perçoit pas que la situation est gérée avec suffisamment de rigueur et de sérieux par l'école. Lorsqu'elle tente de signaler le harcèlement raciste subi par sa fille, on minimise sa perception et la banalise, en niant le racisme et en le réduisant à " une chose enfantine " et en se concentrant sur les problèmes psychologiques potentiels de ses agresseurs, sans tenir compte du bien-être de sa fille. Jacinta craint pour la sécurité de sa fille chaque fois qu'elle la dépose à l'école et n'a pas l'impression que les autorités (de la police et de l'éducation) prennent le problème au sérieux ».

L'OID/SAID/ODAS de Galicie présente l'histoire suivante :

« X a un fils qui est en sixième année d'école primaire dans une école de Galicie. Depuis qu'il est entré à l'école primaire, son fils, Y, reçoit des insultes racistes telles que " noir de merde " ou " couleur caca ". À chacune de ces insultes, X envoie un courriel, mais ils ne font jamais rien pour y remédier. Dans l'un des derniers épisodes, le fils de X commence à répondre à ces incidents et le professeur du cours minimise ces attitudes et dit que Y a également répondu lorsque cet

épisode s'est produit. Depuis le début de cette année scolaire, il y a déjà eu plusieurs incidents impliquant des commentaires racistes. L'école reçoit chaque année une formation de la Guardia Civil sur l'utilisation des réseaux et d'autres questions, et X a proposé à plusieurs reprises qu'ils fournissent également une formation sur le racisme. L'école dit oui, mais finalement, on ne fait rien. Lors d'un des derniers incidents, un camarade de classe a dit à Y : " Tu ne me plais pas parce que tu es noir ". L'école n'a rien fait. Y dit qu'il a également été traité de " putain de noir ", mais l'école se tait et ignore ce genre d'incidents. L'année dernière, il s'est adressé à l'inspection scolaire et a déposé une plainte écrite. On lui a dit qu'elle devait activer le protocole de harcèlement au centre, ce qu'elle a fait. Mais le centre lui a dit que l'enfant avait davantage le profil d'un leader que d'une victime, lui a proposé des séances psychopédagogiques et lui a suggéré d'arrêter le protocole. Au cours de ces séances, ils évaluent l'enfant et lui répètent que ce qu'ils lui disent ne doit pas l'affecter, en rejetant la responsabilité sur la victime, ainsi que la responsabilité d'empêcher ce type d'attitudes et de comportements racistes de l'affecter personnellement. À l'une des occasions, l'un des enseignants de l'école a déclaré que le racisme " est un phénomène de société ", dans une tentative de décharger la responsabilité des individus dans la lutte contre le racisme, ainsi que l'inaction de l'école elle-même. Entre X et l'école, il y a beaucoup d'échanges de courriels, mais le résultat est toujours le même, ils ne considèrent pas les infractions que Y reçoit comme sérieuses et il semble que ce qu'ils soulignent, c'est que Y commence à répondre lorsqu'il reçoit ce type d'agressions. Des réunions ont également eu lieu avec les professionnels du centre, mais en vain. Ce cas est toujours d'actualité en 2023. Tout cela a été signalé à l'inspection scolaire et nous attendons que le mineur termine l'année scolaire pour, possiblement, déposer une plainte pénale ».

De même, des plaintes relatives aux conditions de vie ont été enregistrées dans les centres pour mineurs, où des discriminations dans le traitement institutionnel des mineurs étrangers ont été

signalées. Ces plaintes portent sur des situations de traitement différencié, de stigmatisation et de manque de ressources adéquates pour garantir leur bien-être. La stigmatisation de certains profils de jeunes a également été identifiée, les associant injustement à des gangs de jeunes, ce qui contribue à la discrimination, à la criminalisation et limite leurs opportunités de vie.

En outre, il est important de noter que les conflits entre adultes impliquant des enfants peuvent également être liés à des actes discriminatoires. Les enfants peuvent être témoins ou victimes de situations où les adultes affichent des attitudes discriminatoires, les exposant à un environnement préjudiciable à leur bien-être émotionnel et social.

En ce qui concerne le genre des plaignants, 48% sont des hommes⁴ (358 plaintes), contre 52% de femmes⁵ (382 plaintes). En d'autres termes, il y a 4 points de pourcentage de plus de femmes que d'hommes, comme c'était le cas les années précédentes. On peut donc constater qu'en termes d'égalité des chances, tant les femmes que les hommes signalent des actes racistes, même si les femmes continuent d'avoir un pourcentage légèrement plus élevé de représentation, peut-être en raison de leurs propres processus d'autonomisation personnelle et sociale.

Toutefois, cette situation présente une variation importante. Si nous procédons à une analyse historique, nous constatons que dans le rapport de **2016**, le nombre d'hommes signalant des épisodes racistes était deux fois plus élevé que celui des femmes.

Cela nous amène à un changement important face à cette réalité, étant donné qu'aujourd'hui, l'écart de pourcentage dans l'accès à ces rapports tend à s'équilibrer en fonction du genre des personnes qui signalent un acte raciste. En ce sens, comme défi pour les prochains rapports, nous avons l'intention d'introduire de nouvelles auto-identifications qui nous permettront de mieux connaître cette réalité, ainsi que les intersections possibles dans lesquelles la perception et l'identité de genre peuvent entraîner des différences quant à l'acte ou l'incident raciste.

⁴Ou qui se dénomment tels eux-mêmes.

⁵Ou qui se dénomment tels elles-mêmes.

Derrière les frontières :

Un regard sur les données relatives au statut migratoire et à la nationalité en relation avec la discrimination

Les données fournies dans la figure 3 révèlent des informations importantes sur la discrimination liée au statut migratoire et à la nationalité des plaignants. **La majorité des plaignants étaient en situation régulière, mais il est significatif qu'un pourcentage considérable de 28% des plaintes correspondait à des personnes en situation irrégulière.**

Cela indique ce que nous avons toujours dénoncé au sein de la Fédération SOS Racismo, à savoir que la discrimination ne se limite pas au statut migratoire, que les personnes en situation régulière et irrégulière peuvent être victimes et affectées par des actes discriminatoires, mais que c'est la racialisation qui constitue l'élément principal de ce type de comportements et d'actes racistes.

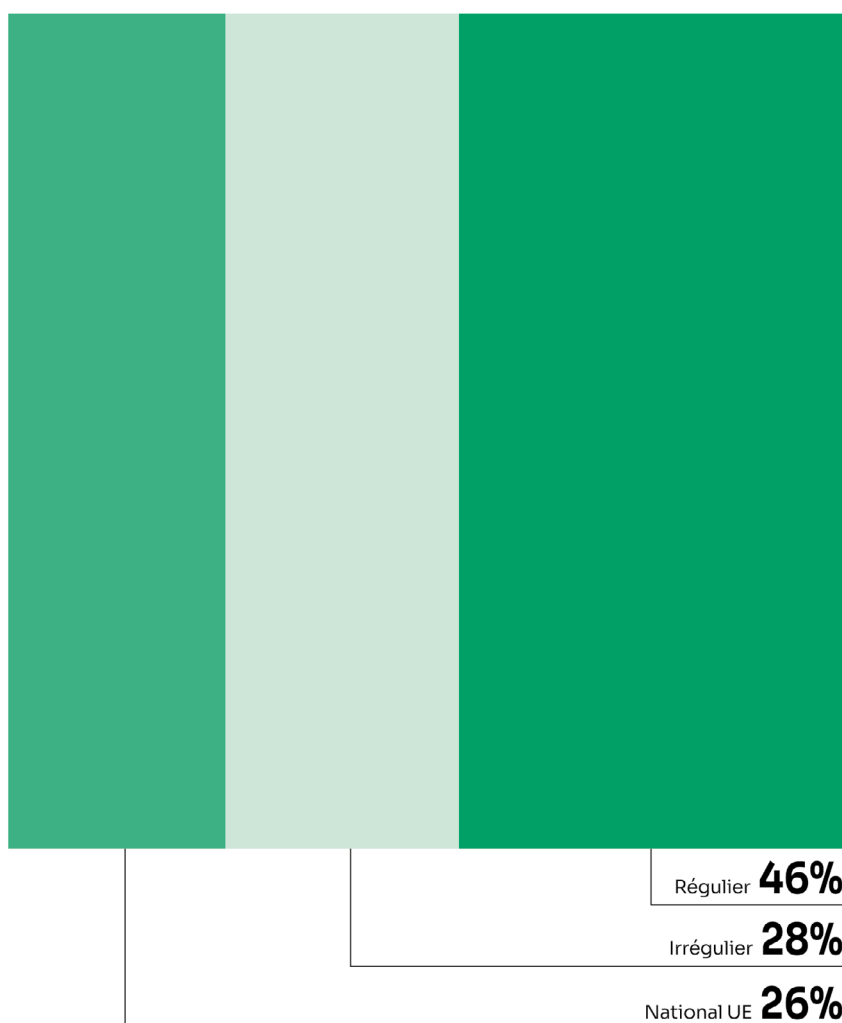


Figure 3

Sur la base des données collectées, il convient d'analyser l'origine des plaignants. Une classification de la nationalité ou de l'origine des personnes plaignants a été effectuée par continent, et des sous-classifications ont été faites pour certains continents spécifiques.

L'examen des données fournies dans la figure 4, sur la classification de la nationalité ou de l'origine des plaignants par continent et sous-classifications, permet d'identifier certaines tendances significatives. En ce qui concerne l'Afrique, on peut observer que la majorité des plaintes proviennent de personnes de la région du Maghreb, ce qui

est peut-être lié à la répartition géographique et aux contextes socio-économiques et politiques spécifiques de cette région. Dans les Amériques, le nombre de plaintes émanant de personnes originaires d'Amérique du Sud est supérieur à celui des plaintes émanant d'Amérique du Nord. Le faible nombre de plaintes en Asie peut indiquer des barrières culturelles et linguistiques, ou des obstacles à l'accès et à l'information sur les mécanismes de signalement. En Europe, il existe une disparité entre l'Europe de l'Ouest et l'Europe de l'Est, qui peut être influencée par des facteurs historiques, politiques et socio-économiques différents dans chaque région.

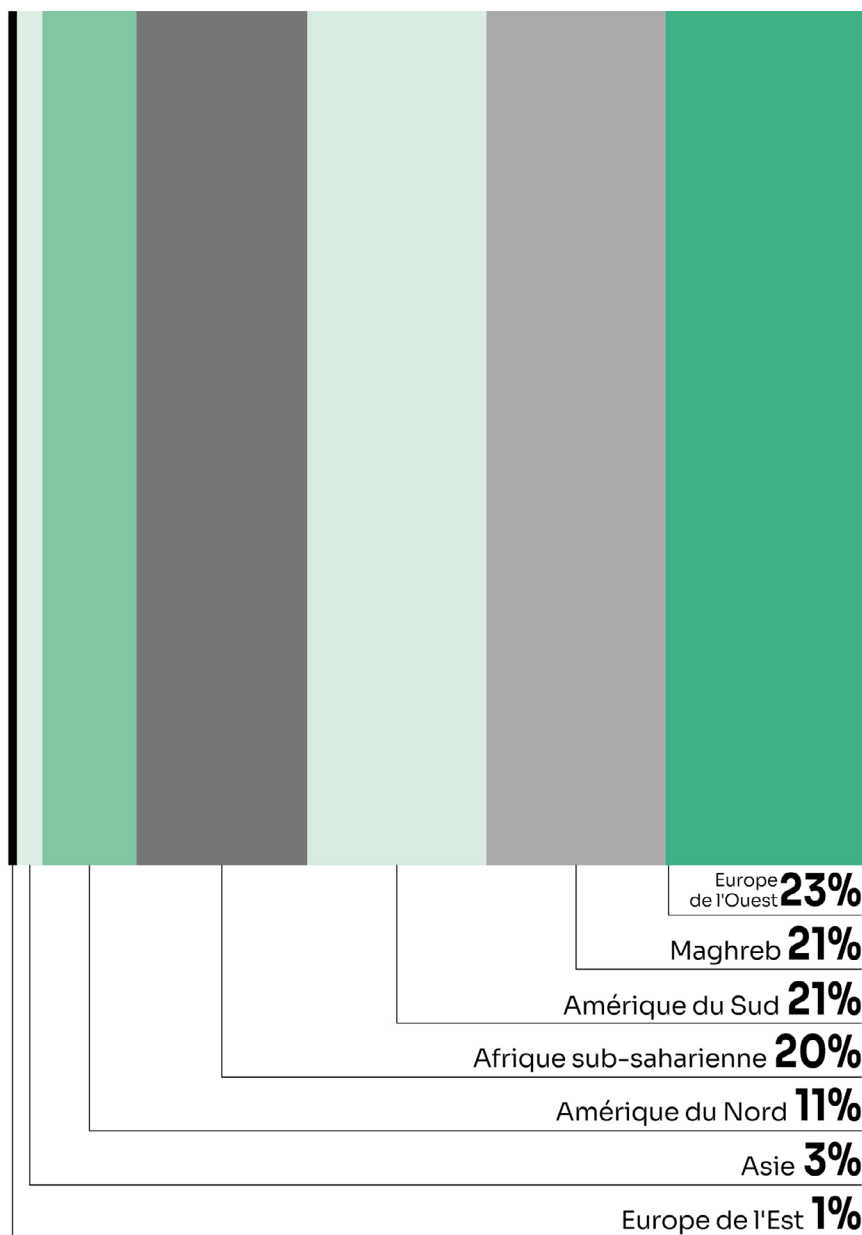


Figure 4

Agent discriminant

L'analyse des données collectées par les Bureaux d'attention et de plainte de la Fédération SOS Racismo révèle des aspects importants de la discrimination dans différents domaines.

Le terme « agent discriminant » désigne l'entité, l'institution, l'organisation ou l'individu responsable de l'exécution d'actes de discrimination à l'encontre d'une personne ou d'un groupe sur la base de caractéristiques telles que la race, l'origine ethnique, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, le handicap ou d'autres caractéristiques protégées.

L'agent discriminant est celui qui adopte ou perpétue des pratiques ou des attitudes discriminatoires, en refusant des droits, des opportunités ou en traitant d'autres individus ou groupes de manière inégale.

Il peut s'agir d'une entité publique, telle qu'une institution gouvernementale, d'une entreprise privée, d'une organisation non gouvernementale ou même d'un individu dans ses relations personnelles.

La Figure 9 montre que dans **51.21%** des cas signalés, l'entité discriminante était une **entité publique**. Cela signifie que les institutions gouvernementales, les organisations d'État ou d'autres entités du secteur public étaient responsables de la discrimination dans plus de la moitié des cas, preuve d'un racisme structurel et institutionnel dans un pouvoir aussi complexe et important dans l'ordre public.

23,24% des cas impliquaient des **particuliers** en tant qu'agents discriminants, ce qui représente une augmentation de près de 20% par rapport à l'année précédente et est lié à ce qui a été analysé avant lors de l'établissement de la typologie des cas de discrimination et de racisme. Il s'agit de discriminations qui ont lieu dans la sphère privée. Cela signifie que des personnes, dans leur interaction personnelle, sociale et quotidienne, ont été responsables d'actes racistes tels que ceux que nous avons signalés lors de l'analyse des conflits et des agressions dans les espaces publics et de voisinage.

Dans **22,7 %** des cas, des **entités privées** ont été identifiées comme des agents discriminants, soit une augmentation de plus de 20 % par rapport à l'année précédente. Il s'agit d'entreprises, de services privés de toutes sortes, d'organisations non gouvernementales et d'autres acteurs de ce secteur. Ces résultats indiquent qu'il existe également des cas de discrimination dans la sphère privée, ce qui souligne l'importance non seulement de promouvoir des pratiques inclusives et de garantir l'égalité des chances dans tous les secteurs, mais aussi de mettre l'accent sur les obligations légales de ces entités privées, par le biais de protocoles, de mécanismes civils, administratifs ou pénaux, comme indiqué ci-dessus.

AGENT DISCRIMINANT

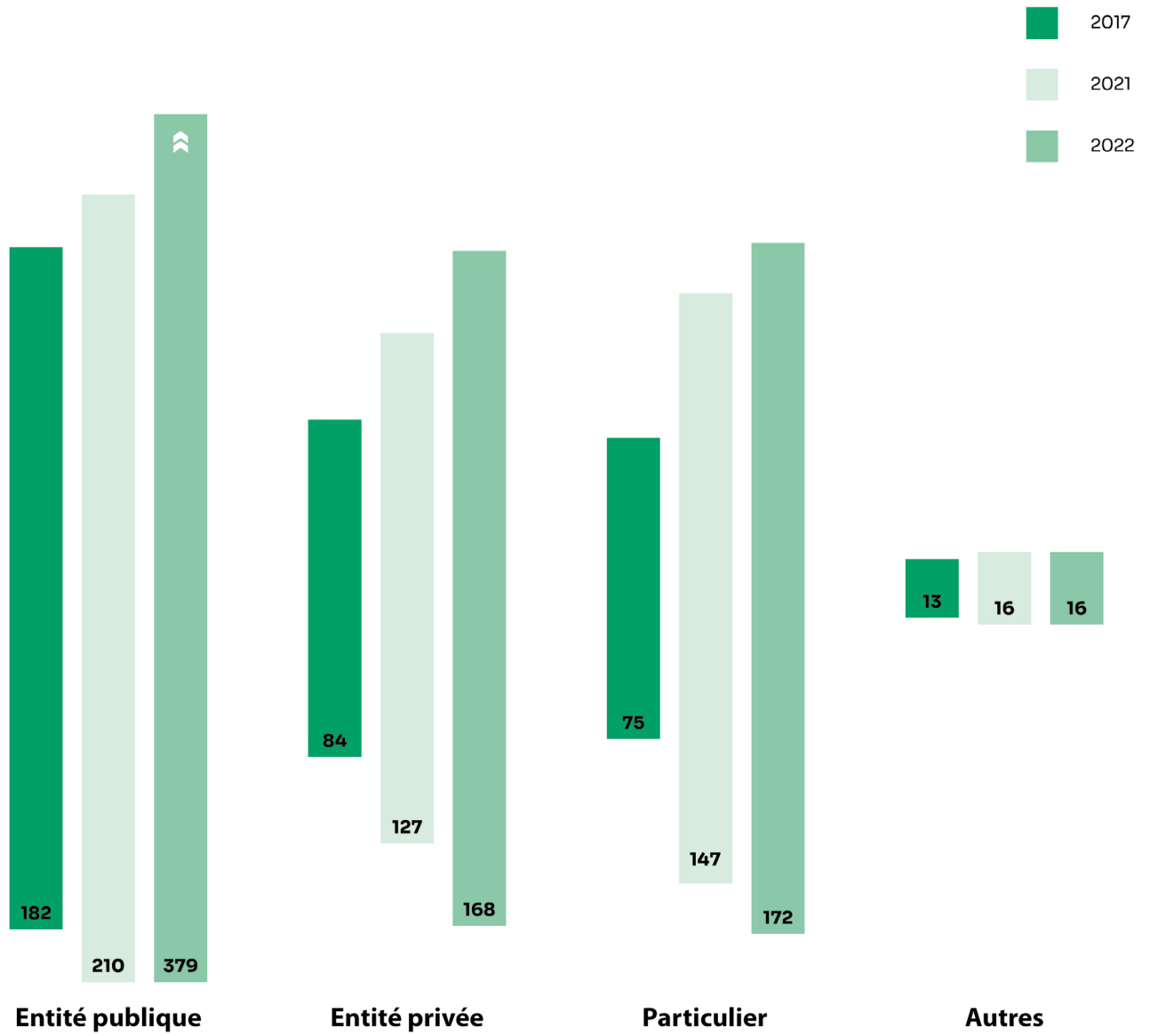


Figure 5

Briser la discrimination :

Une analyse détaillée des différents types

En premier lieu, le **racisme institutionnel** ressort, avec un total de 250 cas, auxquels il convient d'ajouter les cas liés au refus d'accès aux prestations et services publics, avec un total de 126 cas.

Si l'on ajoute à cela les 123 cas de refus d'accès aux prestations et services privés, on obtient un scénario dans lequel les secteurs public et privé limitent l'accès des personnes racisées à des services et prestations qui devraient être accessibles à tous, sans discrimination aucune.

TYPES DE DISCRIMINATION

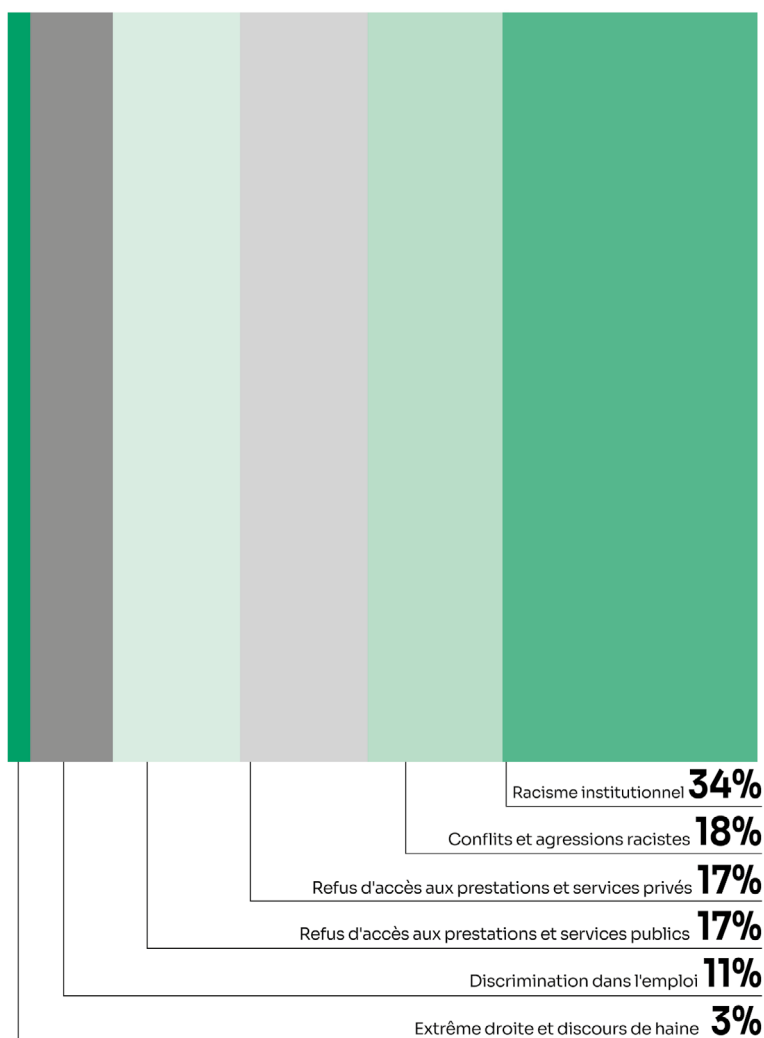


Figure 6 Nombre total de cas collectés par les OID/SAID/ODAS/OSAID/ODAS en 2022, en fonction de la typologie

Deuxièmement, les **conflits et agressions racistes** se produisent dans 130 cas, indiquant des situations de violence ou de confrontation motivées par des préjugés, des discours, des actes et des comportements racistes.

La **discrimination dans l'emploi**, avec un total de 78 cas, met en évidence des situations dans lesquelles des personnes sont traitées de manière défavorable et injuste dans l'environnement de travail, ce qui constitue un obstacle majeur aux possibilités d'emploi.

Enfin, 19 cas de **discours de haine** de l'extrême droite sont mentionnés comme une forme de discrimination raciale.

En résumé, les données de la figure reflètent l'existence d'une diversité de types de discrimination, le racisme institutionnel et sociétal, tel que le refus d'accès aux services publics et/ou privés, étant prévalent. Ces types de discrimination impliquent des obstacles, des barrières et des inégalités qui limitent l'égalité d'accès aux prestations et services pour les personnes affectées et la nécessité de traiter et de combattre ces types de discrimination.

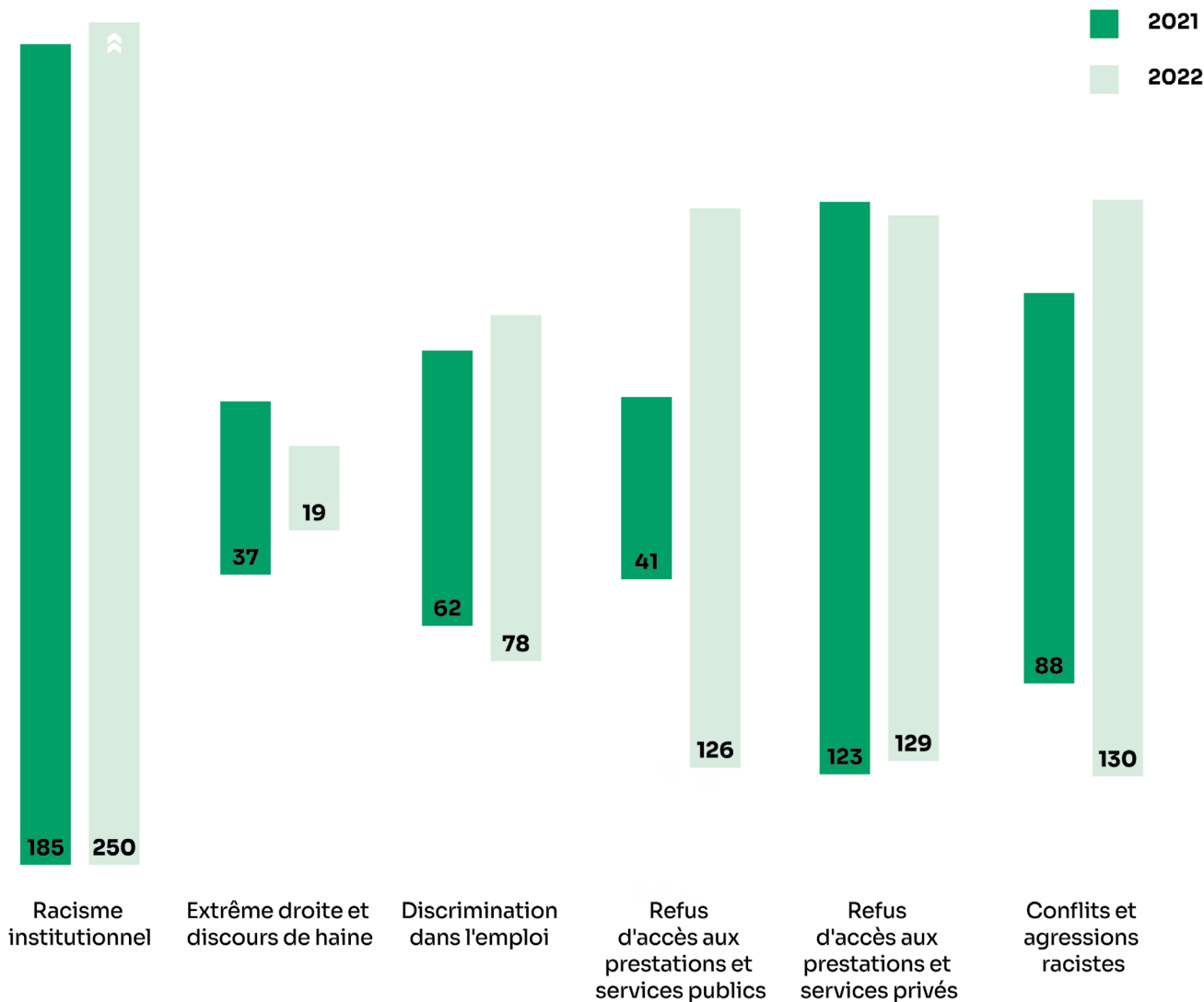


Figure 7 Nombre total de plaintes recueillies par type de discrimination par OI/SAID/ODAS/OAID/ODAS en 2021 et 2022

Avec les données de 2022 en main, nous avons la possibilité de remonter dans le temps et d'examiner de plus près les données collectées en 2021. En examinant les données des deux années, nous pouvons identifier les tendances, les modèles et les changements significatifs, ce qui nous donne une perspective plus complète et plus enrichissante sur l'évolution des données au fil du temps.

Dans le rapport 2022⁶, il est essentiel de garder à l'esprit que le nombre de plaintes enregistrées ne reflète pas la totalité des incidents racistes qui se produisent dans la société. En fait, il ne constitue qu'une infime partie, puisque plus de 87% des personnes affectées ne portent pas plainte. Différents facteurs peuvent influencer la décision d'une personne de ne pas porter plainte, tels que la crainte de représailles ou que le plaignant soit ignoré, la méfiance à l'égard du système judiciaire ou le manque de connaissances sur les recours disponibles.

Cependant, malgré possibles limitations dans la collecte des données, l'augmentation du nombre de plaintes enregistrées par la Fédération SOS Racismo indique une tendance inquiétante et suggère que les cas de conflits et d'agressions racistes continuent à augmenter.

En comparant les données sur les plaintes recueillies par les bureaux d'information et de plainte au cours des années 2021 et 2022, nous pouvons observer les tendances suivantes dans les différents domaines de discrimination :

Conflits et agressions racistes : Il y a une augmentation significative du nombre de plaintes enregistrées en 2022, passant de 88 en 2021 à 130 en 2022. Cela indique une augmentation des situations de confrontations violentes ou d'agressions motivées par des discours, des actes, des comportements à caractère raciste, un élément très préoccupant, si l'on tient compte des condamnations et des rapports de presse que nous développerons dans le rapport final que nous publierons en octobre de cette année 2023.

Refus d'accès aux prestations et services privés :

On observe une légère diminution du nombre de plaintes en 2022, avec 123 cas contre 129 cas en 2021. Cela pourrait indiquer une amélioration de l'accès des migrants, des personnes racisées et des roms aux services privés et aux prestations en matière de médiation et de résolution des conflits, la normalisation du racisme ou l'existence de barrières linguistiques, entre autres facteurs.

Refus d'accès aux prestations et services publics :

Le nombre de plaintes dans ce domaine a considérablement augmenté. En 2022, 126 plaintes ont été enregistrées, alors que 41 cas avaient été signalés en 2021. Cela indique une augmentation significative des cas de refus ou de limitation injuste de l'accès aux services et prestations publics. Si nous ajoutons à cela les cas mentionnés dans le paragraphe précédent, nous constatons que le refus des droits publics et privés est la principale casuistique avec laquelle nous travaillons dans notre OID/SAID/ODAS.

Discrimination dans l'emploi :

Le nombre de plaintes pour discrimination dans l'emploi a augmenté en 2022, avec 78 cas contre 62 cas en 2021. Cela peut indiquer l'intensité de la discrimination existante sur le lieu de travail, une prise de conscience et une connaissance accrues de leurs droits en matière de travail, ainsi qu'une volonté des personnes affectées de signaler les situations de traitement inégal et discriminatoire.

Extrême droite et discours de haine :

Le nombre de plaintes liées à l'extrémisme de droite et aux discours de haine a diminué en 2022, avec 19 cas contre 37 cas signalés en 2021. Nous pouvons interpréter que le fait qu'il n'y ait pas de plaintes ne signifie pas que la haine raciale de ces discours, qui se reflètent de manière palpable dans les réseaux sociaux et les médias, a diminué.

Racisme institutionnel :

Le nombre de plaintes pour racisme institutionnel a augmenté en 2022, avec 250 cas contre 185 cas en 2021. Cela suggère une prise de conscience et une reconnaissance

⁶ Op.Cit. Fédération SOS Racismo. (2022). « Rapport annuel... »

accrues de cette forme de discrimination enracinée dans les structures et les pratiques des institutions publiques.

Dans l'ensemble, ces données révèlent des changements significatifs dans les différents domaines de discrimination entre 2021 et 2022. Cette tendance souligne la nécessité et l'urgence de continuer à lutter contre le racisme structurel, dans toutes ses manifestations, en promouvant non seulement l'égalité des droits et des chances pour les individus et les groupes racisés et discriminés, mais aussi l'antiracisme comme moyen pour reconnaître les structures racistes et leur mode de fonctionnement, et aussi de proposer des solutions.

En outre, l'importance de sensibiliser, de connaître les ressources et d'encourager le signalement des situations discriminatoires et de mettre en œuvre des mesures efficaces pour prévenir le racisme institutionnel et social dans les sphères publiques et privées.

Cependant, la Fédération SOS Racismo est préoccupée par l'augmentation des cas d'agressions racistes, ainsi que par le refus d'accès aux prestations et services publics et privés, en raison des implications pour la coexistence et la construction d'une citoyenneté diversifiée. La somme des discours, des actes et des comportements sociaux implique une augmentation de la rhétorique d'exclusion des personnes racisées, migrantes et roms dans notre société. _____

ÉVOLUTION NOMBRE TOTAL DE CAS

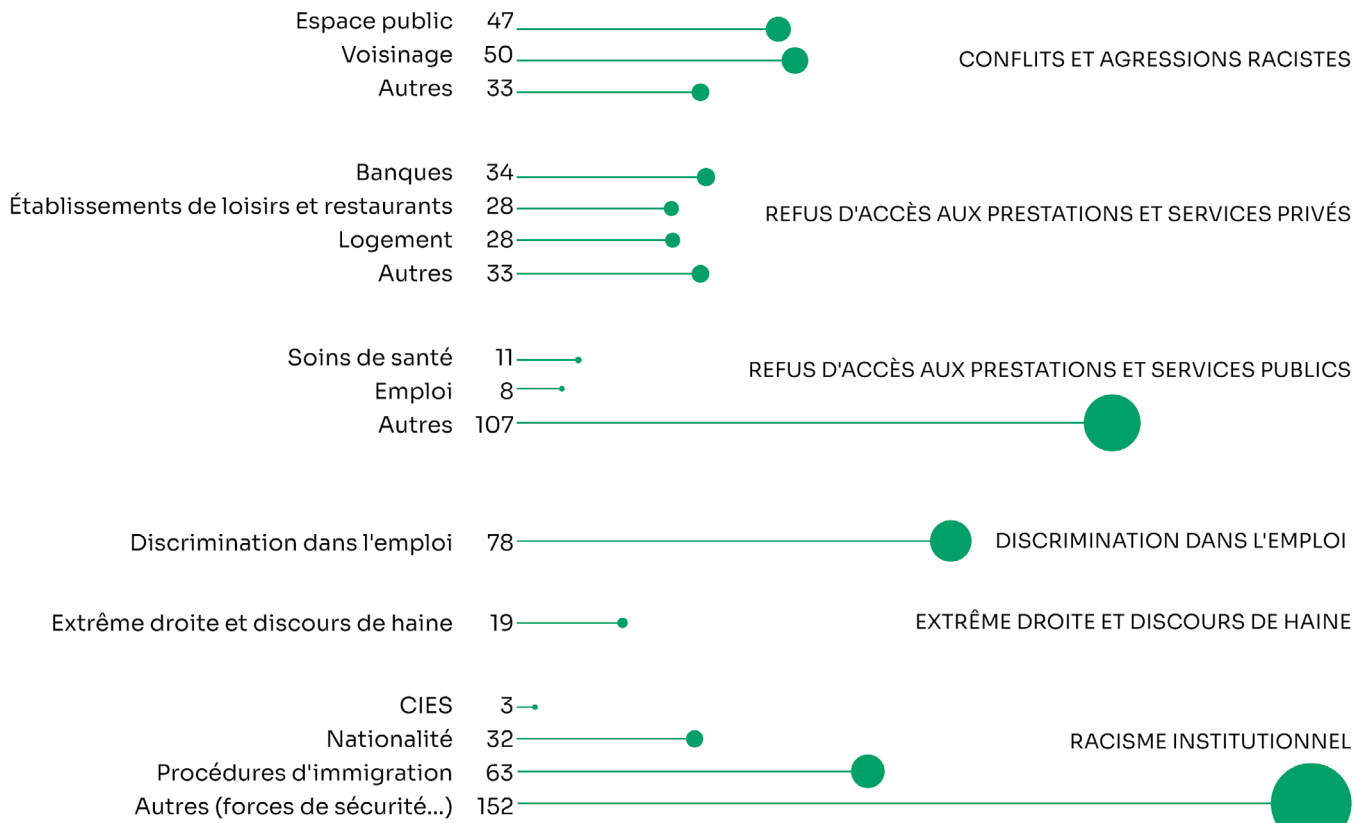


Figure 8 Sous-types de discrimination analysés en 2022

1. Racisme institutionnel

Le racisme institutionnel fait référence aux pratiques, politiques et normes adoptées par des institutions ou des entités gouvernementales qui entraînent la discrimination ou l'exclusion systématique d'individus ou de groupes en raison de leur racialisation ou de leur appartenance ethnique. Contrairement au racisme interpersonnel, qui repose sur des attitudes et des comportements individuels, le racisme institutionnel se manifeste à travers les structures et le fonctionnement des institutions, perpétuant les inégalités et refusant le plein exercice des droits.

Ce type de racisme peut être observé sous diverses formes. Par exemple, les institutions peuvent mettre en œuvre des politiques ou des pratiques qui ont un impact disproportionné sur les personnes racisées, les privant d'opportunités ou de ressources importantes. En outre, il peut exister des barrières et des obstacles à l'accès aux services essentiels, tels que la santé, l'éducation, le logement ou l'emploi, qui affectent de manière disproportionnée certains groupes de population (par exemple, les Nord-Africains, les Afro-descendants, les Latino-Américains, etc.) Un exemple clair de ce type de comportement est celui des procédures administratives relatives aux personnes d'origine étrangère dans lesquelles, malgré le volume de travail impliqué, le nombre et la qualité des ressources allouées (matérielles, humaines, informatiques) impliquent des retards qui seraient inacceptables dans le cas de la population blanche, l'absence de rendez-vous pour le traitement de tout type de procédure administrative dont l'administration est consciente, qu'elle reconnaît mais qu'elle n'apporte pas de solution. Cela implique une forme évidente de racisme dans laquelle l'administration elle-même discri-

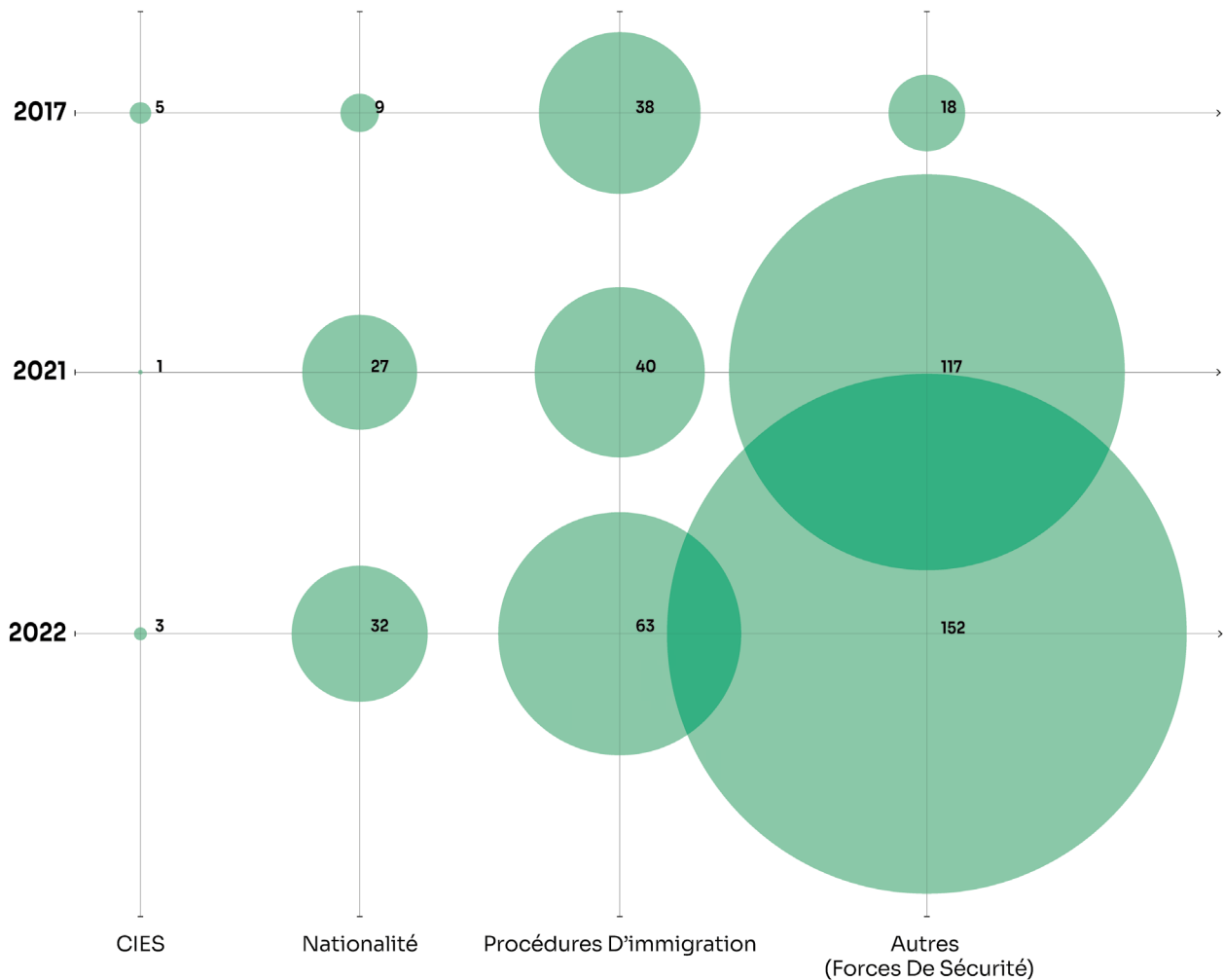
mine, distingue et stigmatise consciemment les personnes racisées.

L'inégalité de traitement est également une manifestation du racisme institutionnel. Les institutions peuvent traiter les migrants, les personnes racisées et les roms de manière discriminatoire dans des situations telles que le système judiciaire, l'application de la loi ou l'interaction avec les forces de sécurité. Ces pratiques renforcent les stéréotypes et les préjugés raciaux, perpétuant les inégalités et sapant l'égalité des chances.

La lutte contre le racisme institutionnel nécessite une approche globale. Il est essentiel de promouvoir des politiques publiques antiracistes et en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion qui démantèlent les barrières systémiques et promeuvent l'équité dans tous les aspects de la vie. En outre, des changements structurels doivent être apportés aux institutions pour garantir la justice sociale et raciale et l'égalité de traitement. La prise de conscience, l'éducation et la sensibilisation au racisme institutionnel sont également essentielles pour favoriser un changement profond et durable dans les institutions, la fonction publique et la société dans son ensemble, en créant un environnement plus inclusif et plus respectueux de la diversité humaine.

Ainsi, comme le montre la Figure 9, en ce qui concerne les plaintes relatives au Centres De Rétention Administrative (CRA ou CIES en espagnol), on constate une légère augmentation en 2022 par rapport à l'année précédente, même si le nombre reste relativement faible dans l'ensemble. En 2022, 3 plaintes ont été enregistrées, contre 1 et 5 respectivement en 2021 et 2017.

RACISME INSTITUTIONNEL



Il est important de noter que les CIES sont des lieux où les personnes peuvent vivre des situations de vulnérabilité et de discrimination, il est donc crucial de prêter attention à ces cas et de garantir que les droits des personnes dans ces centres sont respectés.

Quant aux plaintes fondées sur la discrimination en raison de la nationalité, nous observons une augmentation progressive du nombre de cas. En 2022, 32 plaintes ont été déposées, contre 27 en 2021 et 9 en 2017. Cela indique qu'il existe un problème persistant de racisme institutionnel fondé sur la nationalité des individus.

Par rapport aux plaintes liées aux procédures d'immigration, on constate également une augmentation des plaintes au fil du temps. En 2022, 63 cas ont été signalés, contre 40 et 38 respectivement en 2021 et 2017. Cela suggère que les personnes confrontées à des processus bureaucratiques d'immigration et de régularisation souffrent de discrimination et d'inégalité de traitement de la part des institutions chargées de la gestion de ces procédures.

Il est essentiel de veiller à ce que les processus étrangers soient équitables, transparents et respectueux des droits des personnes, indépendamment de leur origine ethnique ou de leur nationalité.

En plus, les données révèlent une augmentation significative des plaintes liées à « d'autres » agents discriminants, en particulier les forces de sécurité. En 2022, 152 plaintes ont été enregistrées, contre 117 en 2021 et 18 en 2017.

Cela peut indiquer un problème plus général de racisme institutionnel, de normalisation de la violence, du racisme et de l'impunité.

Il est essentiel de faire des recherches sur ces plaintes correctement afin de garantir que les forces de sécurité agissent dans le respect des droits de l'homme particulièrement préoccupants, tels que les enquêtes, la détention, la garde à vue et l'usage de la force.

Pour mieux visualiser le concept, nous présentons ci-dessous un cas recueilli par l'OID/SAID/ODAS Bizkaia :

« Le plaignant et trois autres amis descendaient la rue après un dîner de Ramadan, lorsqu'un fourgon de police est passé dans la rue et les a vus, mais a fait demi-tour. Des policiers sont descendus et les ont arrêtés sans raison. Ils les ont plaqués contre le mur et leur ont demandé leurs documents sans aucune information ni raison. Deux d'entre eux ont été rapidement relâchés, et ils sont restés à attendre leurs deux autres amis. Un policier s'est approché d'eux et a frappé l'un d'eux avec une matraque en lui disant : " Je ne t'ai pas dit de partir, fils de pute ". L'autre a commencé à filmer la situation et lorsqu'il l'a vu, un policier en civil l'a chargé et il a commencé à courir de peur. 2 policiers se sont mis à le poursuivre et l'ont frappé avec la matraque, l'ont étranglé, lui ont donné des coups de poing, lui ont donné des coups de genou et l'ont insulté. Ils ont gardé le téléphone portable de ce dernier ». _____

2. Conflits et agressions racistes :

une perspective comparative

La figure 10 montre le nombre de plaintes enregistrées dans différents domaines de conflits et d'agressions racistes en 2017, 2021 et 2022.

Les plaintes déposées pour conflits et agressions racistes font référence à des situations de confrontations violentes ou d'agressions motivées par des discours, préjugés, actes et comportements racistes.

Ces plaintes mettent en lumière les préoccupations exprimées ces dernières années par la Fédération SOS Racismo, donc nous assistons à une nouvelle phase du racisme et de la discrimination dans nos environnements. Une nouvelle ère dans laquelle la violence contre des personnes racisées, migrantes et roms est non seulement normalisée, mais se développe inexorablement sous la forme de conflits et d'agressions racistes dans les espaces publics, les voisinages et d'autres domaines (par exemple, dans les espaces récréatifs et culturels, l'éducation, les médias et les réseaux sociaux, etc.)

Dans l'espace public, il s'agit d'incidents racistes qui se produisent dans des lieux tels que les rues, les parcs ou les espaces d'usage public.

Les conflits et agressions racistes de voisinage impliquent des situations discriminatoires entre personnes vivant dans le même quartier ou la même communauté. En outre, il existe d'autres domaines où ces actes de discrimination se

manifestent, **tels que l'éducation, le travail ou même les réseaux sociaux.**

L'analyse et la compréhension de ces types spécifiques de conflits et d'agressions sont essentielles pour aborder et combattre efficacement les conflits et agressions racistes, ainsi que pour promouvoir des environnements inclusifs. Nous présentons ci-dessous un cas réel recueilli par le Bureau d'Attention et de Plainte de Navarra :

« La personne affectée contacte notre bureau pour signaler une situation de harcèlement et d'agression raciste. Il s'agit d'une situation de harcèlement qui dure depuis qu'elle a emménagé (il y a un an). Ses voisins du dessus font constamment beaucoup de bruit la nuit. Un jour, vers 7h40 du matin, elle leur a demandé d'arrêter de faire du bruit et le couple de voisins a commencé à les insulter et à les menacer de les frapper, elle et sa fille, avec des phrases telles que : " Salope étrangère, va dans ton pays, putain. Sors de mon pays. Je vais vous casser la tête à toi et à ta fille ", ce à quoi elle a répondu qu'ils étaient des effrontés ; la femme s'est alors approchée d'elle pour la frapper et elle s'est enfuie. Elle s'est rendue à la police municipale locale qui lui a dit qu'elle ne pouvait pas prendre note ou rien faire parce qu'il n'y avait pas eu d'agression physique et qu'on était occupés parce que cela coïncidait avec les heures de rentrée des classes. Elle s'est également rendue au centre de santé où l'on a pris sa tension artérielle et où l'on lui a proposé un analgésique, qu'elle a décidé de ne pas prendre parce qu'elle allait travailler. Elle dit avoir très peur pour elle et pour sa fille, qui

est étudiante, parce qu'elle travaille l'après-midi dans un établissement alimentaire et rentre le soir. De plus, lorsqu'ils la croisent dans la rue, ils lui font des grimaces et se moquent d'elle. Nous l'avons accompagnée pour porter plainte et depuis, leur attitude a changé, maintenant ils l'ignorent, ils ne s'adressent pas à elle, donc elle est plus calme ».

L'analyse des données relatives aux plaintes pour conflits et agressions racistes dans les espaces publics révèle une tendance à l'augmentation progressive du nombre de plaintes au fil des ans.

En 2022, 47 plaintes ont été signalées, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 14 plaintes déposées en 2017 et aux 27 plaintes déposées en 2021.

Les conflits et agressions racistes dans l'espace public peuvent se manifester par des insultes et des commentaires offensants, du harcèlement et des brimades, de l'exclusion et de la ségrégation, ainsi que par des agressions physiques.

L'augmentation du nombre de plaintes pour **conflits et agressions racistes de voisinage au fil des ans témoigne d'une tendance inquiétante**. En 2017, 29 plaintes ont été enregistrées, tandis qu'en 2021, 34 plaintes ont été signalées. Cependant, en 2022, le nombre de plaintes est passé à 50, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux années précédentes.

Cette augmentation des plaintes peut être révélatrice de la persistance des problèmes liés à la discrimination raciale dans les voisinages. Elle révèle l'existence de conflits et d'agressions à caractère racial au sein des communautés et des voisinages et, par extension, une détérioration de la coexistence et de l'inclusion dans nos quartiers, nos villages et nos villes.

Dans le même ordre d'idées, **l'augmentation du nombre de plaintes pour conflits et agressions racistes dans d'autres domaines** (par exemple dans les espaces récréatifs et culturels, les médias et les réseaux sociaux, etc.) confirme cette tendance inquiétante. En 2017,

CONFLITS ET AGRESSIONS RACISTES



Figure 10 des plaintes pour conflits et agressions racistes recueillies au cours des années 2017, 2021 et 2022 dans leurs manifestations

17 plaintes ont été enregistrées, tandis qu'en 2021, 27 plaintes ont été signalées. En 2022, le nombre de plaintes est passé à 33, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux années précédentes.

En général, les données révèlent une augmentation des cas de conflits et d'agressions racistes dans les différents domaines analysés au cours de la période considérée.

Cette augmentation des plaintes indique l'existence de problèmes persistants liés à la discrimination raciale dans divers contextes, tels que l'éducation, l'emploi, la police ou les services de soins de santé, entre autres domaines possibles, ce qui souligne un besoin important d'intervention si nous voulons parvenir à une véritable coexistence dans nos contextes. Le fait que les cas de conflits et d'agressions racistes continuent de se produire et d'augmenter souligne la nécessité permanente d'aborder, de travailler et de mettre en œuvre des politiques publiques antiracistes dans le cadre de la promotion de l'égalité, de l'inclusion sociale et de la coexistence.

L'augmentation du nombre de plaintes reflète une plus grande visibilité des cas de conflits et d'agressions racistes, ce qui suggère que les personnes affectées sont plus conscientes et désireuses de signaler et de dénoncer ces situations. _____

3. Refus d'accès aux prestations et services privés

Le refus d'accès aux prestations et services privés désigne la situation dans laquelle une personne fait l'objet d'une discrimination, se voit refuser l'accès aux services et prestations ou est traitée de manière injuste et/ou dégradante. Ces services et prestations sont fournis par des entités privées, telles que des entreprises, des

institutions ou des établissements commerciaux. Cette forme de discrimination peut se manifester dans différents contextes, tels que l'accès aux services bancaires, aux assurances, au logement, à l'enseignement privé, aux soins de santé privés, etc.

REFUS D'ACCÈS AUX PRESTATIONS ET SERVICES PRIVÉS

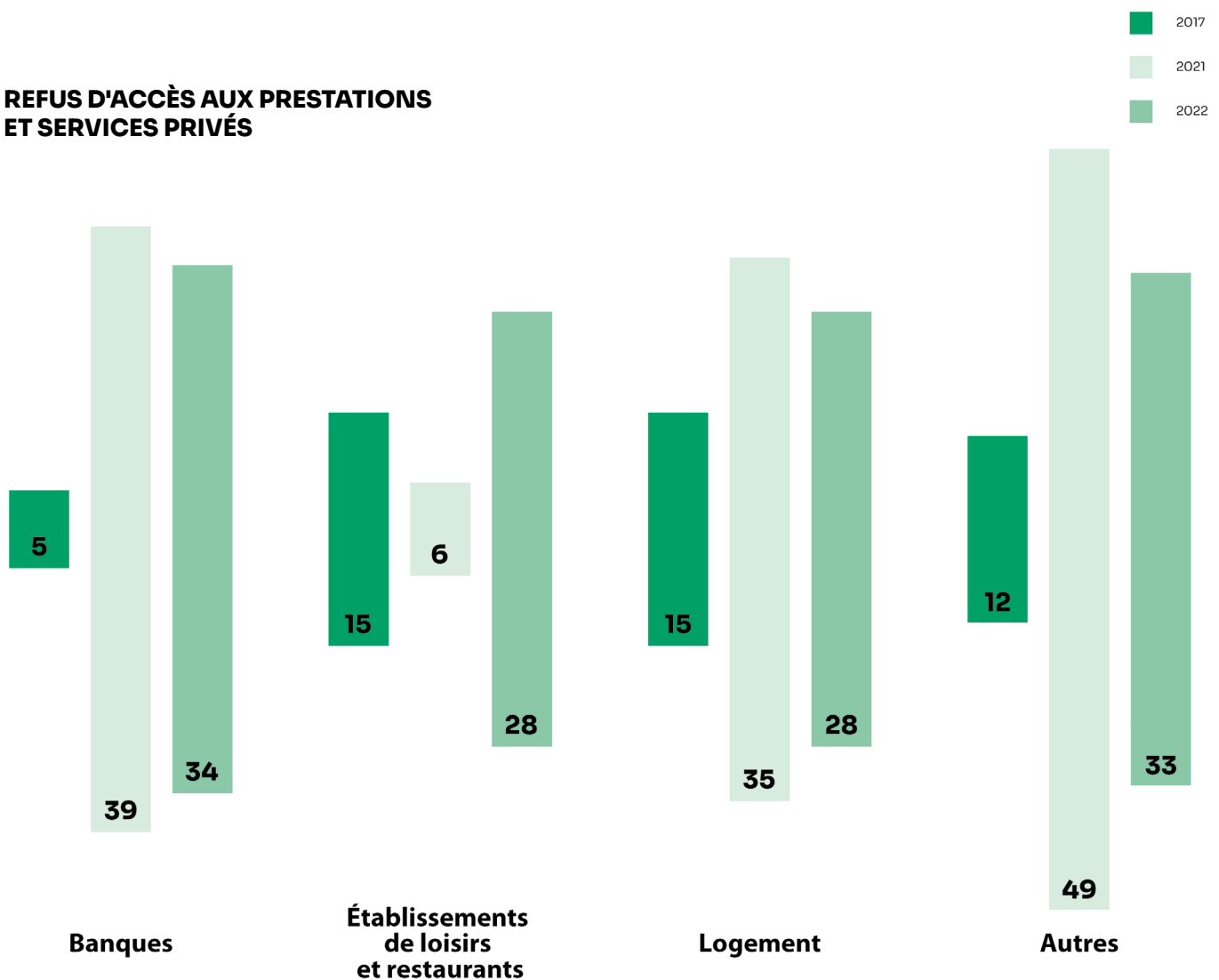


Figure 11 Nombre de plaintes pour Refus d'accès aux prestations et services privés recueillies en 2017, 2021 et 2022 dans leurs manifestations

L'évolution des plaintes recueillies par les bureaux d'attention et de plainte concernant le refus d'accès aux prestations et services privés révèle une tendance intéressante.

En 2017, 47 cas de refus d'accès aux prestations et services privés ont été enregistrés. Ce chiffre indique qu'il y a eu des situations où des personnes ont subi de la discrimination et du refus d'accès aux services privés.

Cependant, l'année 2021 montre une augmentation considérable du nombre de plaintes, atteignant un total de 129 cas. Cette augmentation suggère une plus grande visibilité et une meilleure prise de conscience des cas de refus d'accès aux prestations et services privés fondés sur des motifs raciaux. Elle pourrait également indiquer que les personnes affectées sont davantage conscientes de la nécessité de signaler ces situations et de chercher une solution.

Les chiffres de ce rapport montrent que, bien qu'il y ait eu une légère amélioration du nombre de cas signalés, celle-ci est si minime qu'elle montre que cette réalité est toujours ancrée dans notre environnement (123 cas).

Refus d'accès aux prestations et services privés :

Afin de comprendre les plaintes recueillies sur le refus d'accès aux prestations et services privés, il est essentiel d'examiner un cas typique de ce problème. Nous présentons un cas recueilli par le Bureau d'Attention et de Plainte de Gipuzkoa :

« L'homme vit à Errenteria dans un appartement loué avec 6 autres membres de sa famille (parents et frères et sœurs). En novembre dernier, la propriétaire de la maison est décédée et les héritiers les ont informés qu'ils devaient quitter la maison au plus tard le 31 mars, date d'expiration du contrat. Après cette annonce, la famille a commencé à chercher un nouveau logement et, dès le début, elle a constaté que les agences de recrutement et les particuliers refusaient de lui louer une maison en raison de ses origines. La famille est parfaitement intégrée, les fils et les filles

font des études universitaires, même " X " n'a pas un phénotype typique d'une personne maghrébine, mais dès qu'ils remettent les documents, le traitement change et les offres de logement disparaissent avec les excuses les plus bidons. De nombreux contacts ont eu lieu par téléphone et dans la plupart des cas, lorsqu'ils donnent leur nom, on leur dit qu'ils seront inscrits sur une " liste d'attente ". Ils n'ont jamais été appelés. L'homme a appelé une agence d'Irún, URME, pour se renseigner sur une maison qui était à louer sur leur site web. Il a pris rendez-vous pour visiter la maison et a envoyé ses documents par courriel électronique afin d'accélérer le processus s'il décidait de poursuivre sa démarche. Deux heures plus tard, il a reçu un appel lui indiquant que le propriétaire avait déjà une autre offre qu'il avait acceptée et qu'il avait donc annulé le rendez-vous. Le lendemain, elle a demandé à une collègue de travail d'appeler l'agence pour s'enquérir du même logement et il était encore disponible à la location et a demandé un nouveau rendez-vous, auquel elle s'est rendue avec cet homme. Avec l'employée de l'agence, ils ont vu la maison, mais lorsqu'elle a réalisé qu'il était marocain, elle leur a dit que le propriétaire ne voulait pas d'étrangers. La conversation est enregistrée. En plus de l'enregistrement, " X " a des messages WhatsApp avec d'autres agences. Pendant ce temps, les propriétaires de la maison font pression sur eux pour qu'ils partent, ce qu'ils ne peuvent évidemment pas faire tant qu'ils n'ont pas d'autre alternative ».

Il s'agit là d'un exemple typique de refus d'accès au logement. Toutefois, ce type de refus se produit souvent dans d'autres domaines, comme expliqué ci-dessous.

Banques : Dans ce domaine, les personnes peuvent être victimes de discrimination dans l'accès aux services financiers, tels que l'ouverture d'un compte bancaire, d'un prêt ou d'une hypothèque. L'analyse des données collectées par les bureaux d'attention et de plainte révèle une augmentation significative du nombre de plaintes en 2021.

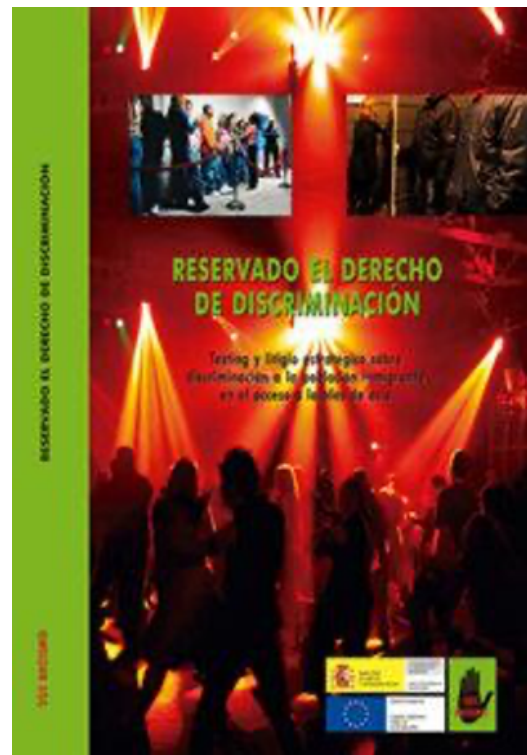
Le nombre de plaintes relatives au refus d'accès aux prestations et services privés dans les banques a augmenté de manière significative en 2021, avec un total de 39 plaintes par rapport aux 5 plaintes enregistrées en 2017. En ce sens, plusieurs plaintes ont été déposées par SOS Racismo pour signaler la discrimination bancaire à l'égard des migrants, comme, par exemple, celle déposée par SOS Racismo Bizkaia et Ongi Etorri Errefuxiatuak, « SIN CUENTA, NO CUENTAS ».⁷ (SANS COMPTE, VOUS NE COMPTEZ PAS).



Néanmoins, bien que l'analyse des données révèle une légère diminution du nombre de plaintes en 2022 par rapport à l'année précédente, nous aimerions penser que cela est dû aux plaintes déposées.

L'accès aux établissements de loisirs et restaurants est l'une des principales préoccupations de la Fédération SOS Racismo au fil du temps. Une préoccupation montrée dans l'élaboration de plusieurs tests dans lesquels nous avons analysé la discrimination dans l'accès à ces derniers. Nous considérons que cet aspect est important parce qu'il se produit dans des espaces où le temps libre est partagé et où une plus grande interaction sociale est possible.

L'examen des données révèle une tendance fluctuante du nombre de plaintes au fil des ans. En 2017, 15 plaintes ont été enregistrées, mais en 2021, il y a eu une diminution significative à



6 plaintes. Toutefois, en 2022, une augmentation notable a été observée, avec 28 plaintes. Si l'on étend la portée annuelle de l'analyse à ces données, elles montrent que les problèmes de discrimination persistent dans ces établissements, et l'augmentation en 2022 souligne la nécessité d'aborder et de combattre ce problème afin de garantir un environnement inclusif et sans discrimination dans les lieux de divertissement et de restauration. Malheureusement, les tests que nous avons réalisés en 2014 et ceux menés par SOS Racismo dans le cadre de la série « testing night » sont toujours d'actualité.

Dans le **domaine du logement**, on constate une légère diminution du nombre de plaintes pour discrimination au fil des ans. En 2017, 15 plaintes ont été enregistrées, et bien qu'il y ait eu une augmentation en 2021 avec 35 plaintes, en 2022 le nombre de plaintes a de nouveau diminué pour atteindre 28.

En ce sens, les résultats obtenus dans les tests « *Sin Conexión* »⁸ (« Sans Connection ») dans lequel nous avons analysé l'accès des personnes racisées au marché immobilier à travers des

⁷Pour plus d'informations, cf. : <https://sosracismo.eu/sin-cuenta-no-cuentas/>

⁸Pour plus d'informations, cf. : <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/04/8.-Testing-SIN-CONEXION-1.pdf>

portails digitaux (2020) et « ALQUIL-eres de aquí » dans lequel nous avons analysé l'accès au logement locatif à travers d'agences immobilières (2021) montrent la normalisation de l'introduction d'éléments discriminatoires dans l'accès au logement locatif.



Cette forme de discrimination consiste à limiter l'accès des personnes à un logement adéquat et abordable sur la base de critères injustes et arbitraires qui, dans le cas de l'immobilier, peuvent relever du droit pénal. Elle peut se manifester par des pratiques discriminatoires, telles que le refus de louer ou de vendre, l'imposition d'exigences plus strictes, la mise en place d'obstacles qui rendent l'égalité d'accès difficile ou l'application de prix ou de conditions défavorables à certains groupes.

En plus des banques, des établissements de loisirs et restaurants et du logement, il existe d'autres domaines dans lesquels la discrimi-

mination peut se traduire par un refus d'accès aux prestations et services privés. Quelques exemples de ces domaines sont présentés dans les sections suivantes :

Transport : La discrimination dans l'accès aux services de transport privés, tels que les taxis ou les services de transport basés sur des applications, lorsque les chauffeurs peuvent refuser de servir des personnes sur la base de caractéristiques protégées par la législation anti-discrimination.

Centres de santé et soins médicaux : Il peut y avoir des cas de discrimination dans l'accès aux services médicaux privés, tels que les hôpitaux, les cliniques ou les cabinets médicaux, où les personnes peuvent être traitées de manière inégale ou se voir refuser des soins médicaux.

Éducation : La discrimination dans l'accès aux établissements d'enseignement privés, tels que les écoles ou les universités, où l'admission peut être refusée ou un traitement inégal peut avoir lieu.

Services financiers et assurances : Des situations de discrimination dans l'accès aux services financiers privés, tels que les prêts, les assurances ou les investissements, ont été documentées par l'application de politiques ou de pratiques fondées sur des attributs légalement protégés, tels que l'origine raciale, le genre, la religion ou le handicap.

Ainsi, comme le montre la Figure 11, la catégorie « autres » dans le contexte du refus d'accès aux prestations et services privés couvre un large éventail de domaines dans lesquels la discrimination peut se produire. Selon les données fournies, il y a eu une augmentation significative du nombre de plaintes collectées dans cette catégorie au cours des années analysées. En 2017, 12 cas ont été enregistrés, tandis qu'en 2021, une augmentation notable a été observée, avec 49 plaintes. Cependant, en 2022, une diminution du nombre de plaintes collectées a été observée, avec 33 cas. Bien que la nature exacte des cas de cette catégorie ne soit pas précisée, ces données suggèrent l'existence d'un problème persistant dans divers domaines des prestations et des services privés.

4. Refus d'accès aux prestations et services publics

Le refus d'accès aux prestations et services publics fait référence à l'exclusion ou au refus d'accès aux prestations et services offerts par les entités gouvernementales ou les institutions publiques.

Cette forme de discrimination peut se manifester de différentes manières. Tout d'abord, les personnes peuvent être confrontées à des restrictions directes ou à un refus d'accès aux services tels que les transports publics, les installations de loisirs, les parcs, les bibliothèques, les écoles, les hôpitaux, etc. En outre, elles peuvent faire l'objet d'un traitement différencié ou discriminatoire, recevoir des services de moindre qualité, être confrontées à des barrières linguistiques ou culturelles, ou être victimes de stéréotypes et de préjugés raciaux. Le refus de droits et d'avantages légitimes, tels que les programmes d'aide sociale, les subventions, les bourses d'études ou les services de soins de santé adéquats, constitue également une forme de discrimination.

Enfin, les obstacles bureaucratiques et administratifs, tels que les exigences excessives en matière de documentation ou les processus de demande compliqués, peuvent entraver l'accès aux services publics. Le refus d'accès aux prestations et services publics a un impact signifi-

catif sur la vie des personnes, perpétuant l'inégalité et violant leurs droits fondamentaux.

Avant d'approfondir l'analyse, nous présenterons un cas concret collecté par l'OID/SAID/ODAS de Gipuzkoa, afin d'illustrer et de contextualiser la problématique en question :

« Le plaignant est venu dans nos bureaux pour nous dire que la maison d'Alokabide qui lui avait été attribuée ne répondait pas aux conditions minimales d'habitabilité et que à Alokabide l'on avait ignoré ses nombreuses demandes de relogement. Il affirmait qu'il vivait comme un chien et que les travailleurs d'Alokabide étaient d'accord pour qu'il vive ainsi parce qu'il était étranger, acceptant le fait que personne " d'ici " n'accepterait de vivre dans ces conditions. Nous l'avons aidé à faire une demande de relogement, qui lui a été refusée. Comme stratégie, il a été décidé de demander un rapport sur l'adéquation du logement (comme si nous allions demander le regroupement, mais la seule intention était d'obtenir un rapport du Gouvernement Basque sur le logement). En fait, après l'inspection, le rapport sur l'adéquation du logement n'était PAS FAVORABLE car, selon le Gouvernement Basque, " il ne remplissait pas les conditions minimales d'habitabilité ". Après cela, nous avons de nouveau demandé à être relogés, en fournissant le rapport sur le logement, qui a également été refusé. Le cas a été porté devant le médiateur ».

REFUS D'ACCÈS AUX PRESTATIONS ET SERVICES PUBLICS

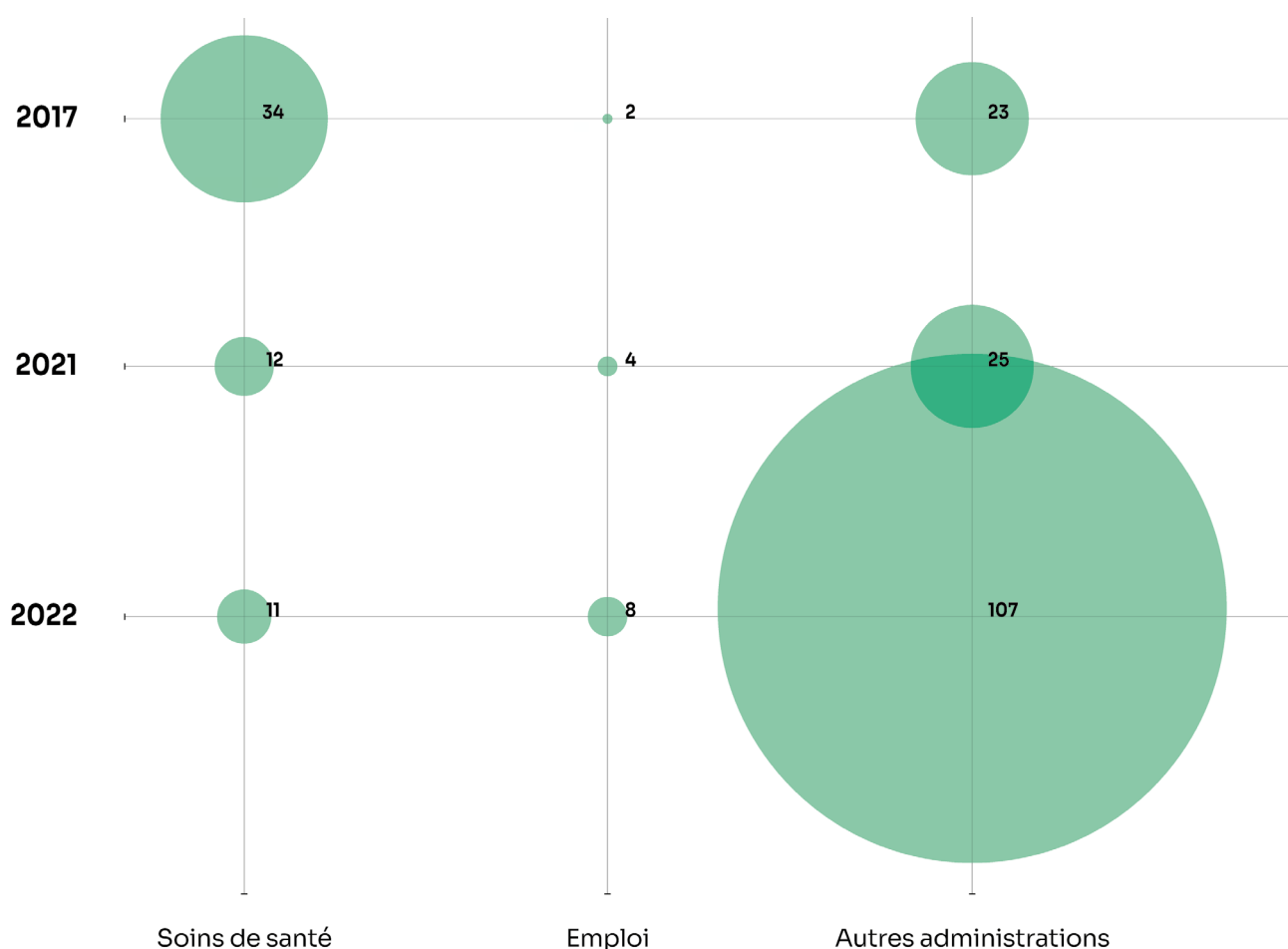


Figure 12 Nombre total de plaintes recueillies par l'OID/SAID/ODAS concernant le refus d'accès aux prestations et services publics au cours des années 2017, 2021 et 2022, par sous-catégories

Les plaintes recueillies par les bureaux d'attention et de plainte de la Fédération SOS Racismo au cours de l'année 2022 montrent une réalité préoccupante en matière de discrimination dans l'accès aux prestations et services publics. Ces données révèlent un total de 126 plaintes, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux années précédentes et indique la persistance d'actes discriminatoires qui entravent le plein exercice des droits par les migrants et les personnes racisées.

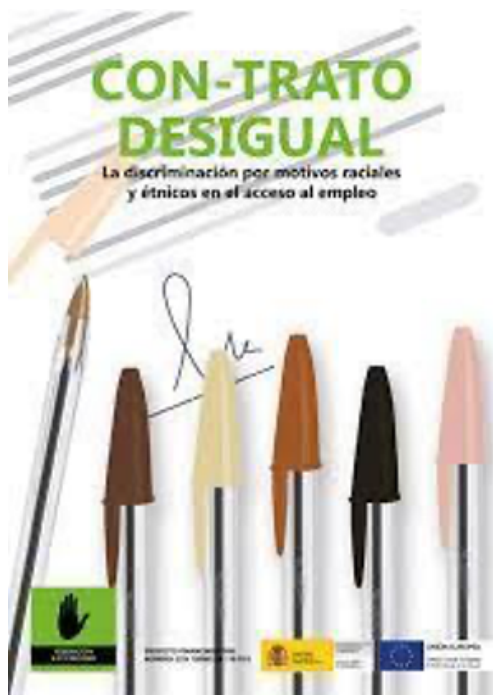
Les données de la Figure 12 montrent différentes tendances en matière de refus d'accès aux prestations et services publics dans différents domaines. Alors que l'on observe une tendance à

la diminution de l'accès aux soins de santé - très probablement en raison des nouvelles réglementations de 2018, qui ont pu améliorer l'accès au système public de soins de santé - le domaine de l'emploi montre une lente augmentation de la collecte de données (bien qu'elle ne soit pas quantitativement significative jusqu'à présent).

La catégorie des « autres administrations » couvre les discriminations qui se traduisent par un refus d'accès aux prestations et services publics dans un certain nombre de domaines clés de la société. Cela se manifeste par des situations où des personnes sont exclues ou se voient refuser l'accès aux services essentiels fournis par des entités gouvernementales.

5. Discrimination dans l'emploi

En 2022, les données recueillies révèlent un nombre inquiétant de 78 plaintes liées à la discrimination dans l'emploi. Ces chiffres reflètent la persistance de problèmes importants sur le lieu de travail, où les personnes sont confrontées à des situations injustes et dégradantes en raison de caractéristiques protégées par la législation anti-discrimination (Loi 15/2022 du 12 juillet, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination).



Comme nous l'avons souligné dans le testing « Con-Trato desigual », en 2019, la discrimination dans l'emploi peut avoir diverses raisons et motifs, mais elle repose essentiellement sur un racisme structurel qui opère dans situations d'abus et de violation des droits. Les préjugés ancrés dans la société et les stéréotypes cultu-

rels sont l'une des principales raisons de la discrimination dans l'emploi. Ces préjugés, fondés sur des caractéristiques telles que le phénotype, la racialisation, le genre, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle ou la diversité fonctionnelle, entre autres variables, peuvent influencer la perception de certains groupes de personnes sur le lieu de travail, entraînant une discrimination à l'embauche, dans les possibilités de promotion et dans les conditions de travail. Le manque de sensibilisation et d'éducation à la diversité et à l'égalité dans l'environnement professionnel contribue également à la discrimination, tout comme les préjugés inconscients qui peuvent influencer les décisions et les actions des individus. Les structures et les cultures organisationnelles, ainsi que la discrimination systémique dans la société en général, jouent également un rôle important dans la perpétuation de la discrimination dans l'emploi.

Voici un cas spécifique recueilli par l'OJD/SAID/ODAS d'Aragon :

« Une employée de maison a commencé à travailler pour la même famille en septembre 2019, à temps partiel. Pendant la pandémie, elle n'a pas travaillé et n'a pas été payée. En décembre 2021, elle a obtenu un contrat de sécurité sociale à temps plein, mais a continué à travailler à temps partiel, en payant sa propre sécurité sociale. La femme quitte le système de sécurité sociale le 31 décembre. Le 9 février, la famille la licencie au motif qu'elle doit être disponible toute la journée, alors qu'elle ne travaille que 4 heures par jour. La femme n'a jamais bénéficié de congés payés ni d'indemnités supplémentaires et gagnait 450

euros par mois. Des calculs ont été effectués pour déterminer les montants auxquels elle avait droit à titre de compensation et une médiation a été tentée par l'intermédiaire de la Casa de la Mujer, mais aucune attention n'a été accordée à la situation. Par la suite, on a envisagé de déposer une plainte auprès du Servicio de Arbitraje y Mediación Laboral (SAMA) ou de demander une conciliation du travail auprès du Gouvernement d'Aragon. Après plusieurs tentatives de communication, elle a réussi à parler à l'employeur et à son avocate, qui ont proposé de payer 850 euros en échange de la signature par la travailleuse d'un document par lequel elle s'engageait à ne plus faire de réclamations et à ne plus déposer de plainte auprès de l'Inspection du Travail ».

L'OID/SAID/ODAS de Gipuzkoa a signalé un autre cas de discrimination sur le lieu de travail :

« Le 01/09/2022, X a été engagée en tant que professeur d'anglais par l'entreprise DONOSTI KIDS S.L., propriétaire des académies de langue anglaise KIDS&US. X a présenté son CV à l'académie d'Errenteria et le 04/07/2022 elle a été convoquée par l'entreprise pour un entretien qui s'est déroulé dans les locaux de l'entreprise à Donostia. Immédiatement après l'entretien, il lui a été proposé de commencer à travailler à partir du 01/09/2022, à l'académie d'Antiguo (Donostia) ou à Errenteria. X a choisi Errenteria car c'était son lieu de résidence. Le lundi 12/09/2022 a été son premier jour de classe. Le 13, il se rend à Madrid (avec l'autorisation de l'entreprise) pour faire établir son passeport et, le mercredi et le jeudi, il enseigne à deux autres groupes d'enfants. Apparemment, les relations avec les élèves et avec ses collègues de travail se sont déroulées normalement et aucune plainte ne lui a été adressée à aucun moment. Le lundi 19/09/2022, en arrivant au travail, elle rencontre l'une des responsables de l'académie qui avait mené l'entretien initial à Donostia. Elle lui a dit qu'elles devaient parler et que, comme elle n'avait pas passé la période d'essai, elle ne travaillerait plus. Elle a été licenciée. Les raisons sont les suivantes (elle les a écrites de sa propre main sur une feuille

de papier) : Plaintes des parents / Plainte de la direction (de l'académie d'Errenteria) pour manque de respect / Plainte de la coordinatrice (d'Errenteria) pour manque de respect. X nie qu'il y ait eu un problème, bien au contraire, et considère que la vraie raison était que soit un collègue, soit des parents ne voulaient pas d'une personne noire dans le personnel ».

En résumé, les données sur les discriminations dans l'emploi signalées en 2022 soulignent l'urgence de prendre des mesures concrètes pour lutter contre ce problème, y compris la mise en œuvre de politiques de non-discrimination (à la fois dans le domaine du recrutement des talents (CV aveugles, interdiction des éléments racistes ou discriminatoires) dans les offres d'emploi, le recrutement), la sensibilisation et la formation à la diversité, et la création de mécanismes de responsabilisation pour s'assurer que les cas de discrimination sur le lieu de travail sont traités de manière appropriée et équitable. Par exemple : pour que la législation anti-discrimination soit efficace, il est nécessaire non seulement d'élaborer des réglementations et des dispositions juridiques pertinentes, mais aussi de mettre en place les mécanismes permettant de les traduire dans la pratique et de les contrôler et de les évaluer sous différentes perspectives.

6. Extrême droite et discours de haine

Les extrêmes droites (au pluriel, car nous considérons que chacune d'entre elles possède des caractéristiques uniques et différentes qui doivent être reconnues) est un terme utilisé pour décrire des mouvements politiques, des idéologies ou des groupes qui se caractérisent souvent par un certain nombre de traits communs, tels que le nationalisme/patriotisme radical, l'opposition à l'immigration, des positions autoritaires, le conservatisme social et, dans certains cas, la promotion d'une suprématie ethnique ou raciale. Toutefois, il est important de noter que les caractéristiques peuvent varier en fonction du contexte, du courant et du pays.

Le **discours de haine** fait référence à l'expression verbale ou écrite d'idées, de croyances ou d'attitudes qui encouragent la haine, la discrimination ou la violence à l'égard d'un groupe ou d'un individu sur la base de caractéristiques telles que la racialisation, l'appartenance ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, le genre, le handicap ou d'autres caractéristiques protégées. Ce type de discours peut inclure un langage offensant, des insultes, une incitation à la violence ou à la haine, et la diffusion de stéréotypes nuisibles et erronés. Par exemple, la normalisation d'un discours ouvertement raciste dans le débat public légitime des propositions clairement antidémocratiques, mais qui sont justifiées par le principe de la liberté d'expression, ce qui nous amène une fois de plus à nous interroger sur l'interprétation et l'application de ce principe qui a souvent été utilisé pour défendre les intérêts de puissances hégémoniques.⁹ (SOS Racisme, 2021).

Quant à la relation entre la désinformation et le discours de haine, différentes analyses montrent qu'il y a une plus grande probabilité de discours de haine lorsque l'information s'avère fautive, et en même temps, les personnes qui consomment de la désinformation sont plus susceptibles d'être exposées à un discours de haine (Szakács et Bognár, 2021). « L'écosystème de la haine » est également évoqué, car la désinformation est souvent utilisée pour créer un climat d'hostilité ou une atmosphère de haine, renforçant les préjugés et les attitudes négatives à l'égard des migrations. (Fédération SOS Racismo, 2021, p.35)¹⁰

Les causes de l'émergence et la propagation de l'extrémisme de droite et des discours de haine sont variables, mais comprennent souvent les suivantes :

Peur et anxiété : Les gens peuvent être attirés par l'extrême droite et les discours de haine en raison de craintes liées à l'insécurité économique, aux pertes d'emploi, à la mondialisation, à l'immigration ou au « changement culturel ». Ces craintes peuvent être exploitées par des dirigeants politiques ou des mouvements pour obtenir un soutien et promouvoir, par la haine, un programme fondé sur l'exclusion et la division des citoyens.

Sentiment d'exclusion et de marginalisation : Certaines personnes peuvent se sentir exclues ou marginalisées dans la société capitaliste et rechercher un sentiment d'appartenance et de communauté dans les mouvements extrémistes.

⁹ Pour plus d'informations, cf. : SOS Racisme (2021). <https://sosracismo.eu/elecciones-14f-i-extrema-dreta-elecciones-14f-y-extrema-derecha/>

¹⁰ Pour plus d'informations, cf. : <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/12/20211223-Del-Maine-a-las-redes-sociales.pdf>

L'extrême droite peut offrir un sentiment de camaraderie et de solidarité à ceux qui s'identifient à son idéologie et à ses objectifs.

Idéologies de supériorité : La croyance en la supériorité de certains groupes ethniques, culturels ou nationaux peut motiver certaines personnes à rejoindre l'extrême droite et à promouvoir des discours de haine. Ces idéologies suprématistes peuvent alimenter des sentiments de ressentiment, d'animosité et d'antagonisme à l'égard de ceux qui sont considérés comme « différents » ou « inférieurs ».

Radicalisation en ligne : L'essor des réseaux sociaux et des plateformes en ligne a facilité la diffusion et la propagation de discours de haine. Les espaces en ligne constituent un environnement propice à la radicalisation.

Insatisfaction à l'égard du système politique et social : Le mécontentement et l'insatisfaction à l'égard du système politique et social existant peuvent pousser certaines personnes à rechercher des alternatives qui capitalisent sur l'extrême droite.

En relation avec ce qui précède, l'OID/SAID/ODAS de Navarre présente le cas suivant :

« Une personne travaillant dans un établissement de restauration nous a informés qu'elle avait reçu le courriel suivant : " Bonjour. En vue d'une éventuelle reprise économique après la pandémie actuelle, nous vous encourageons à nationaliser votre personnel. C'est-à-dire à remplacer les immigrés (les nationalisés sont aussi des immigrés) par des nationaux ou, si vous allez augmenter votre personnel, à n'embaucher que des nationaux. Évidemment, pas de Marocains. Grâce à des canaux internes ou externes (clients, voisins, fournisseurs, etc.), nous savons déjà quelles entreprises ont trop d'étrangers et nous avons établi des listes d'entreprises par secteur afin que les gens sachent qui ils emploient avec leur argent. L'embauche est libre, mais la consommation l'est tout autant. C'est politiquement

incorrect, mais en aucun cas illégal. C'est tout simplement nécessaire ". Nous sommes au courant de cet envoi massif qui, depuis des années, est diffusé à partir d'un courriel fictif vers différents lieux de travail, tels que des résidences, des bars et des restaurants. Nous avons informé le SNE (Servicio Navarro de Empleo - Service de l'emploi de Navarre), car cette offre d'emploi a été présentée par ce service et nous avons enregistré la plainte ».

En 2022, comme le montre la Figure 4, un total de 19 plaintes liées à l'extrême droite et au discours de haine ont été enregistrées dans les bureaux d'attention et de plainte. Ces données reflètent la persistance et la préoccupation par ces phénomènes dans notre société.

Parcours judiciaire des affaires

La répartition des affaires poursuivies par différents canaux révèle les diverses options choisies par les plaignants pour rechercher une solution juridique à leur situation de discrimination. Ces données fournissent des informations précieuses sur les préférences et les stratégies adoptées par les personnes concernées

pour faire face aux actes discriminatoires. En comprenant les voies utilisées, nous pouvons mieux comprendre comment les gens cherchent à obtenir justice et promouvoir la mise en œuvre de mesures appropriées pour lutter efficacement contre la discrimination.

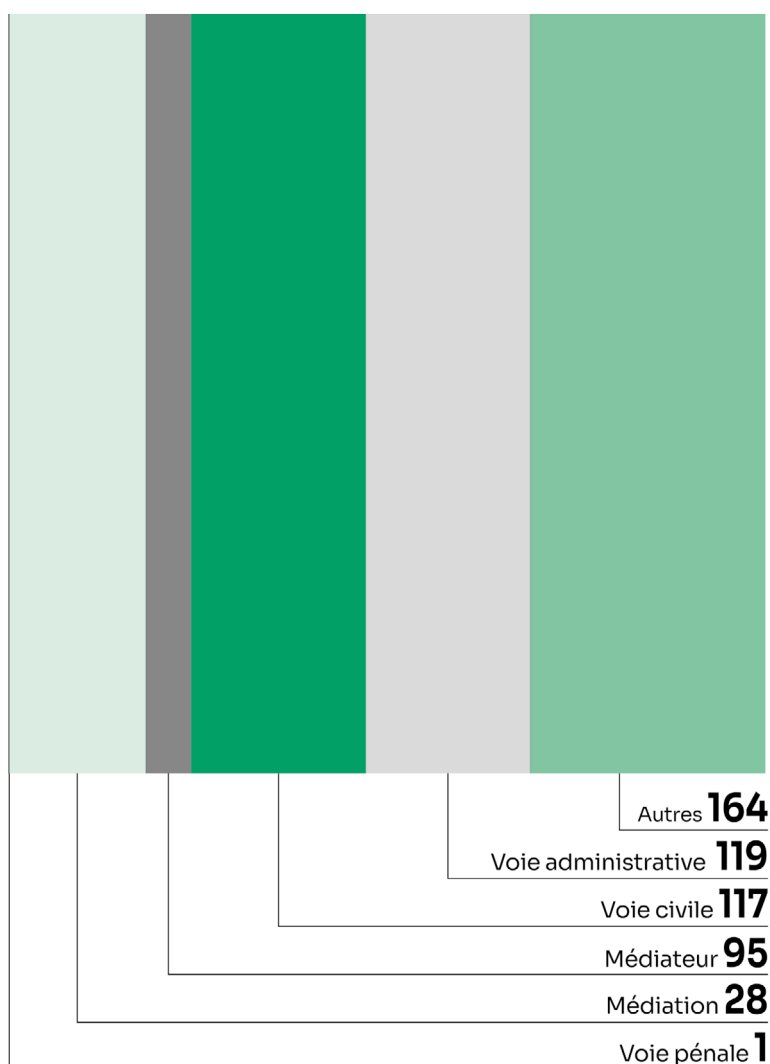


Figure 13

Ainsi, comme on peut le voir dans la Figure 13, la voie pénale a été l'option choisie dans 117 cas, ce qui montre que les plaignants ont choisi de déposer une plainte formelle auprès des autorités judiciaires, malgré toutes les limites de ce type de processus (longueur des affaires, difficulté à fournir des preuves concluantes, difficulté à obtenir des peines réelles, etc.) Ceci s'applique lorsque des infractions liées à la discrimination, telles que des agressions physiques, des menaces, du harcèlement ou des discours de haine, sont considérées comme ayant été commises.

Cependant, et après l'expérience dans ce domaine pénal, nous savons que la réponse apportée par le système pénal est très limitée et n'est pas immédiate dans le temps (un fait important lorsqu'il s'agit d'évaluer l'attention individualisée). Premièrement, parce que les peines, s'il y en a, ne reconnaissent pas le racisme et deuxièmement, parce qu'il s'agit de violations de droits qui ne peuvent être rétablies par des procédures pénales, qui sont essentiellement punitives, même si la victime peut être indemnisée et que, dans le meilleur des cas (très rares), une jurisprudence est générée qui peut faire progresser l'égalité dans l'accès aux droits et à la non-discrimination. En outre, nous ne pouvons pas oublier la victimisation secondaire qui expose la victime à l'ensemble de l'appareil judiciaire.

Par conséquent, en se concentrant sur la personne affectée, l'attention globale n'implique pas seulement la représentation juridique de la victime dans la procédure pénale (qui est longue et dépasse probablement le cadre de ce projet), mais aussi un soutien psychosocial tout au long de la procédure et parallèlement à celle-ci.

Dans 95 cas, il a été fait appel à la médiation, une méthode alternative de résolution des conflits dans laquelle les parties tentent de parvenir à un accord avec l'aide d'un médiateur neutre. La médiation peut être une option intéressante dans les cas de discrimination pour rechercher une solution consensuelle et éviter une procédure judiciaire plus formelle.

Dans 28 cas, les plaignants ont opté pour l'intervention du Médiateur, une institution qui joue un rôle de supervision et de protection des droits de l'homme. Cette figure peut agir en tant qu'intermédiaire entre les plaignants et les entités impliquées, en cherchant une solution au conflit.

La voie civile n'a été utilisée que dans une seule affaire. Cela peut indiquer que la voie civile n'est pas l'option la plus courante dans les cas de discrimination, car elle tend à se concentrer sur des litiges juridiques entre des individus ou des entités privées plutôt que sur des actes discriminatoires spécifiques.

La voie administrative, qui consiste à déposer une plainte auprès d'organismes ou d'entités chargées de faire appliquer les lois relatives à la discrimination, a été utilisée dans 119 cas. Ces organismes ont le pouvoir d'imposer des sanctions administratives aux responsables d'actes discriminatoires.

Enfin, la catégorie « Autres » englobe 164 affaires qui ont été poursuivies par d'autres moyens que ceux mentionnés ci-dessus. Il peut s'agir du recours à des avocats privés ou de la participation à des actions collectives ou à des campagnes de plaidoyer, qui sont signalées comme des plaintes publiques.

Dans ce cas, nous ne voulons pas non plus oublier l'utilisation de la justice réparatrice comme un autre moyen de réparer le préjudice subi par la victime et qui peut parfois donner de meilleurs résultats qu'une sanction pénale, mais que nous explorons encore aujourd'hui afin de la mettre en pratique. Actuellement, ce type de mesures est développé en Catalogne depuis 2019 et en Aragon (2021) avec plus de 20 cas résolus par cette voie.

L'analyse du parcours judiciaire des affaires reçues au cours des années 2017, 2021 et 2022 révèle des tendances intéressantes quant aux moyens utilisés pour lutter contre la discrimination.

Quant à la voie pénale, le nombre d'affaires traitées a considérablement augmenté au fil des ans. En 2017, 47 affaires ont fait l'objet de poursuites,

un chiffre qui a augmenté de manière significative en 2022, atteignant 117 affaires.

En ce qui concerne la médiation, il y a eu une augmentation significative du nombre d'affaires résolues par la médiation. En 2017, la médiation a été appliquée dans 13 cas, alors qu'en 2021 et 2022, elle est passée à 73 et 95 cas, respectivement. Cette augmentation peut indiquer une plus grande promotion et disponibilité des programmes de médiation dans le contexte de la discrimination, ainsi qu'une préférence croissante des plaignants pour une solution consensuelle et moins conflictuelle.

En ce qui concerne l'intervention du **Médiateur**, on constate une légère fluctuation du nombre de cas au fil des ans. En 2017, le Médiateur est intervenu dans 11 cas, puis dans 28 cas en 2022.

La voie administrative connaît une augmentation significative du nombre de cas au fil des ans.

En 2017, cette voie a été choisie dans 3 cas, pour passer à 52 en 2021 et à 117 en 2022. Cette augmentation pourrait être justifiée par le fait que le recours à la voie administrative pour résoudre les conflits en matière de discrimination présente des avantages tels que l'accessibilité, la rapidité, des coûts moins élevés, des experts spécialisés et la possibilité d'imposer des sanctions administratives. Ces aspects en font une option attrayante pour les personnes à la recherche d'une résolution efficace et rapide des cas de discrimination.

Enfin, on constate une augmentation de l'utilisation d'autres voies de résolution au fil des ans. En 2017, 28 cas ont été appliqués, un chiffre qui est passé à 92 en 2021 et à 164 en 2022. Outre les voies traditionnelles de résolution des conflits, telles que la voie pénale, la médiation, le médiateur, la voie civile et la voie administrative, il existe d'autres options pour traiter les cas de discrimination.

JUDICIARISATION DES AFFAIRES REÇUES AU COURS DES ANNÉES 2017-2021-2022

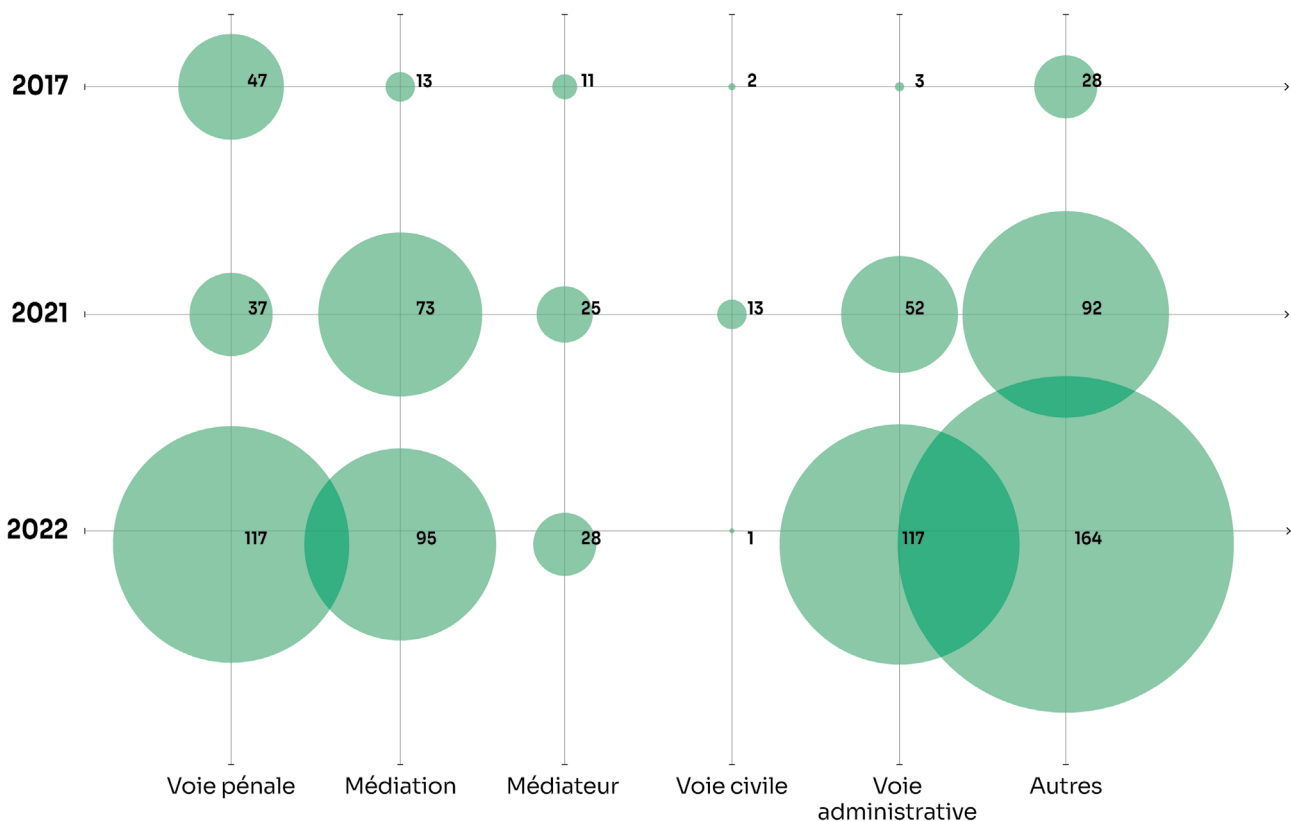


Figure 14

Autres données d'intérêt :

dénoncer la discrimination sur le web

Le site web de la fédération nationale de SOS Racismo¹¹ offre aux personnes la possibilité de soumettre des plaintes relatives à des cas de discrimination. Cette plateforme virtuelle devient

un canal supplémentaire pour la réception des rapports d'incidents et de situations de discrimination qui sont ensuite transmis aux territoires correspondants pour leur analyse et attention.

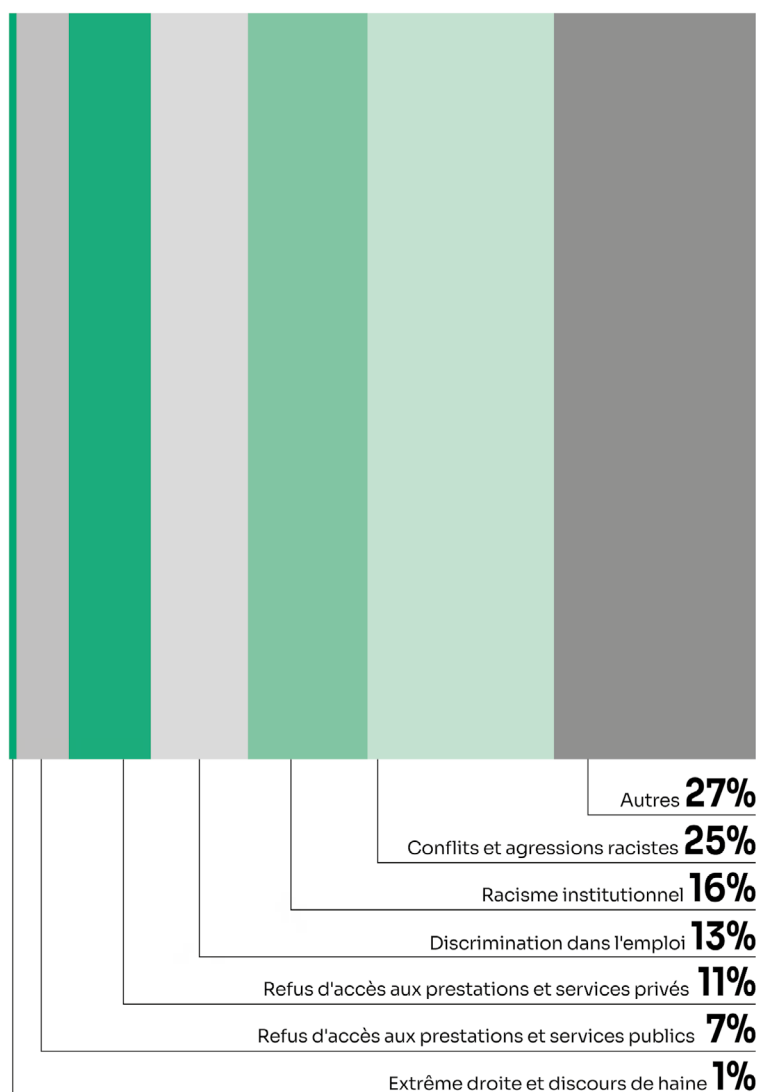


Figure 15
Plaintes déposées sur le site
web de la Fédération

¹¹ Pour plus d'informations, cf. : <https://sosracismo.eu/>

Il est important de noter qu'en raison de la nature de ces plaintes en ligne, elles n'ont pas été incluses dans les statistiques générales mentionnées ci-dessus. La raison en est l'absence d'informations complètes sur le plaignant, qui comprennent des données pertinentes telles que le genre, le statut administratif, l'âge, entre autres aspects importants pour une analyse plus complète. Ces données sont généralement collectées et enregistrées dans le cadre du processus d'attention et de suivi des plaintes en personne, mais peuvent ne pas être disponibles dans le cas des plaintes en ligne.

Il est également essentiel de garder à l'esprit que la gestion et la réparation de ces cas nécessitent une approche différente, car dans de nombreux cas, il n'y a pas de présence territoriale directe de SOS Racismo dans le lieu d'origine de la plainte. Cela peut présenter des défis supplémentaires en termes de coordination, de suivi et de réponse efficace aux cas de discrimination signalés en ligne. Toutefois, l'utilisation de la plateforme web élargit la capacité de la fédération à lutter contre la discrimination dans divers contextes géographiques, en atteignant des personnes qui pourraient autrement avoir des difficultés à accéder aux services de soutien et de signalement. Cela renforce l'engagement de SOS Racismo à garantir l'accessibilité et la portée de son travail dans la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes. _____

Décalogue et propositions antiracistes

1. Des lois et des politiques globales qui abordent la réalité du racisme et de la discrimination de manière transversale et dans une perspective antiraciste et féministe : la recherche d'une transformation sociale.

L'analyse des cas que vous tenez entre vos mains montre la nécessité de réfléchir à la manière dont nous avons abordé la lutte contre le racisme et la discrimination au cours des dernières années. Si l'on ajoute à cela les informations recueillies dans nos derniers rapports annuels, elles montrent la nécessité d'une approche globale qui va au-delà de la défense juridique.

Une approche globale qui doit être basée sur un changement d'orientation passant des initiatives de lutte contre le racisme et la discrimination aux politiques publiques antiracistes qui sont abordées dans une perspective de genre, féministe et intersectionnelle et qui promeuvent une société diversifiée dans laquelle nous aspirons à vivre.

Cela implique une volonté politique, la coordination de politiques à plusieurs niveaux, des mesures et des actions de politiques publiques et privées à mettre en œuvre dans notre contexte socio-historique qui produit et reproduit le racisme structurel, et pas seulement la limitation de l'accès aux droits à une simple pratique juridique, qui, bien qu'essentielle, ne permet pas d'obtenir une véritable transformation sociale.

2. Mise en œuvre de la Loi 15/2022 du 12 juillet, pour l'égalité de traitement et la non-discrimination (ainsi que d'autres réglementations).

Bien que cette loi soit un pas en avant, un an plus tard, de nombreuses initiatives prévues dans la loi n'ont pas encore été mises en œuvre, de sorte que l'impact de cette nouvelle réglementation est beaucoup plus limité que prévu.

Il en va de même pour d'autres initiatives régionales telles que la Loi 19/2020 du 30 décembre sur l'égalité de traitement et la non-discrimination en Catalogne, qui, bien qu'elle représente un changement d'orientation des politiques publiques, n'a en pratique qu'un impact limité sur les migrants et les personnes racisées.

Cela signifie, comme nous l'avons mentionné dans le rapport 2022¹², « *Nous devons voir comment les lois, les politiques publiques, les plans, etc.* » doivent aller au-delà de la volonté politique et doivent être accompagnés d'un développement organisationnel, de ressources financières, humaines et matérielles, sans oublier qu'ils doivent être un instrument pour générer un débat public, participatif et serein qui mette au centre la nécessité de lutter contre l'inégalité sous toutes ses formes, et surtout comme un engagement pour la construction d'une société antiraciste, égalitaire et inclusive.

¹²Op.Cit. SOS Racismo Federation. (2022). 228p.

3. Amélioration de l'accomplissement des réglementations.

L'une des questions récurrentes dans l'analyse quantitative que nous avons réalisée est l'augmentation des cas de refus d'accès aux services (publics et privés) pour les personnes racisées, les migrants et les roms. Des situations qui, comme nous pouvons le voir dans la perspective et le contexte socio-historique de nos rapports, augmentent progressivement.

De même, dans ces pages, nous avons pu observer une augmentation des agressions et des conflits de voisinage, une augmentation des situations que notre système juridique devrait théoriquement atténuer.

Paradoxalement, et malgré l'amélioration du cadre juridique, l'incorporation d'une nouvelle législation et l'introduction dans le code pénal d'hypothèses (articles 510 - 512) qui devraient pénaliser ce type de comportement, le nombre de condamnations n'augmente pas de la même manière. De plus, dans les derniers tests que nous avons effectués, nous avons vérifié que l'impunité pour la discrimination raciale dans l'accès au logement est un fait normalisé.

De ce point de vue, nous devrions réfléchir au paradoxe d'avoir des réglementations plus complexes qui visent à répondre à cette réalité, mais qui n'atteignent pas leur objectif. Nous devrions établir des mesures complémentaires dans lesquelles le punitivisme qui accompagne ce type de législation est accompagné d'autres types de mesures qui pénalisent de la part de la société ce type de comportement raciste et discriminatoire.

4. Face au racisme institutionnel, des ressources suffisantes dans les processus où des personnes appartenant à des groupes vulnérables sont affectées.

L'une des situations les moins compréhensibles pour les migrants et/ou les personnes racisées est celle des procédures administratives auxquelles elles sont confrontées depuis de trop nombreuses années.

L'absence de rendez-vous pour les procédures basiques, les délais de réponse qui dépassent toute logique en matière de nationalité ou d'homologation des qualifications, la demande arbitraire de documentation ou les différences territoriales dans l'interprétation des réglementations sont, en fait, l'un des principaux éléments de nos rapports.

Cela nous amène, dans ce chapitre de propositions, à exiger quelque chose d'aussi fondamental que la mise à disposition de ressources humaines et matérielles suffisantes pour s'occuper de ce type de procédures basiques pour les migrants et/ou les personnes racisées, afin d'éviter les limitations et les souffrances supplémentaires que ces processus entraînent dans leur vie.

5. Participation à la formulation des politiques publiques.

Après une analyse historique de nos rapports, nous pouvons constater une augmentation continue du nombre de cas que nous recueillons auprès de cette Fédération, ce qui nous amène à penser que nous devons changer la manière dont nous nous sommes dotés des outils actuels.

Une réflexion qui nous conduit à la nécessité d'amplifier les voix, en donnant de l'espace aux personnes et aux groupes affectés, en fournissant non seulement de nouveaux éléments pour l'analyse de ce qui se passe sur notre territoire, mais aussi pour visualiser de nouvelles formes d'antiracisme politique.

Dans cette perspective, il est essentiel de reconnaître l'importance d'écouter et d'apprendre des voix qui ont été exclues, comme le souligne le Rapport annuel 2022. Nous ne pouvons pas tomber dans le piège de « parler au nom de », mais plutôt travailler dans la perspective de « parler avec » ou de « donner la parole à », de sorte qu'en s'appuyant sur l'expérience particulière d'autres victimes et communautés, nous puissions générer de nouvelles alternatives à cette situation et promouvoir un véritable changement dans la lutte contre le racisme et la discrimination. Reconnaître l'importance d'écouter et d'apprendre des voix qui ont été marginalisées

nous permettra d'élaborer des stratégies plus inclusives et plus efficaces basées sur l'empathie et la solidarité.

C'est pourquoi nous devons créer des espaces diversifiés dans lesquels les personnes et les groupes représentant les victimes de la discrimination, de la haine ou du racisme (les personnes racisées, les migrants, les personnes présentant une diversité fonctionnelle, les roms, les personnes appartenant au groupe LGTBIQ+ ou tout autre groupe vulnérable) occupent une place centrale, et nous pouvons compter sur leurs positions et leurs propositions.

6. Nouveau modèle de police.

L'un des thèmes abordés dans les derniers rapports de notre Fédération concerne les forces et les corps de sécurité de l'État. Il s'agit de questions et d'incidents que nous rapportons année après année et qui font référence à des épisodes de plaintes pour violence policière, à des pratiques discriminatoires telles que des identifications basées sur le profilage ethnique et racial, ou à un ciblage plus que discutable d'une population racisée à partir d'une approche prétendument neutre.

L'existence de pratiques sélectives telles que l'identification raciale ethnique, la méfiance basée sur le statut administratif de la victime ou l'attitude des forces et corps de sécurité de l'État à l'égard de la population racisée et migrante, qui se reflète dans de nombreux rapports, sont des éléments qui minent la confiance des personnes qui ont subi ce comportement de la part des forces de police.

Les Centres De Rétention Administrative (CRA ou CIES en espagnol) comme expression du racisme institutionnel dans les centres de détention pour étrangers, expulsés dans un contexte sécuritaire pour leur simple condition d'irrégularité administrative. Ces centres sont situés dans une zone diffuse de non-droit. Ce n'est pas un commissariat de police, ce n'est pas un centre pénitencier. Leur seul but est de préparer leur expulsion. Ils ne sont pas efficaces, ils sont absolument disproportionnés en raison de leur racisme institution-

nel et d'une réglementation qui génère un état, qui est contraire aux droits de l'homme et qui affecte le groupe des étrangers.

En ce sens, il est nécessaire d'aborder et d'exprimer de nouveaux modèles de police de base communautaire qui permettront non seulement de réduire les épisodes racistes rapportés ici, mais aussi d'améliorer la confiance des migrants et des personnes racisées et de lever les divers obstacles à leur signalement.

7. Investissement dans des politiques antiracistes communautaires. Lutte contre le racisme, les agressions et les conflits de voisinage.

L'une des principales préoccupations des derniers rapports sur le racisme en Espagne est l'augmentation des agressions et des conflits racistes dans la vie quotidienne des personnes racisées, des migrants et des roms.

Cela nous amène à analyser de manière critique ce que nous avons fait ces dernières années, en partant du principe que la lutte contre le racisme doit céder la place à des politiques antiracistes. Des politiques, des lignes d'intervention et le développement de mesures qui commencent dans nos villages, nos quartiers et nos villes.

Face à ce type d'agressions et d'épisodes qui minent la coexistence et l'inclusion, nous devons mettre en place des interventions communautaires antiracistes qui placent les victimes de ces épisodes au centre.

8. Nouvelles formes de gestion des conflits, engagement en faveur de la justice raciale et sociale. Médiation, justice réparatrice.

En accord avec le point précédent, et au vu des problèmes que nous avons détectés dans les points précédents, nous devons affronter ce type d'approche en générant de nouveaux outils. Des outils qui ne doivent pas seulement passer par la voie judiciaire, mais que nous pouvons générer pour offrir une restauration individualisée et/ou communautaire, simple et directe avec le délinquant dans la majorité des cas.

On souligne la nécessité d'une intervention sociale au niveau des communautés et des voisinages, d'une amélioration des règlements et protocoles municipaux en matière de coexistence, ainsi que d'une augmentation des investissements dans l'éducation, la sensibilisation et la promotion des valeurs de respect et d'inclusion dans la société, afin de lutter contre la discrimination à tous les niveaux.

Souvent, comme nous l'avons vu dans le rapport de l'année dernière, certaines des expériences que nous avons recueillies, bien que racistes et discriminatoires, ne peuvent être incluses dans la forme traditionnelle de lutte juridique, soit parce que leur nature même n'a pas la dimension nécessaire pour être traitée par ces voies, soit parce que les victimes elles-mêmes les considéraient comme excessives.

Pour cette raison, et conformément aux propositions précédentes et à l'Agenda 2030, nous devons rechercher des méthodologies locales, communautaires et de proximité pour la réparation et la restauration des préjudices, qui répondent à une réalité sociale souvent éloignée des codes législatifs. Des situations qui, comme l'expriment les victimes, bien qu'elles ne relèvent pas des infractions, complexifient, stigmatisent la population racisée de notre pays et, pire encore, enracinent les relations de voisinage, augmentent le racisme et le discours de haine, et de l'extrême droite, générant le besoin de mécanismes complémentaires pour la réparation des préjudices subis par les groupes présentant un risque potentiel de vulnérabilité.

Nous considérons donc qu'il est nécessaire de créer des systèmes publics/privés qui contribuent à ce concept de justice raciale par le biais de nouvelles méthodologies telles que la justice réparatrice, la médiation communautaire, les cercles de groupe de sentences collectives, les travaux d'intérêt général, les comités de rétablissement de la paix ou tout autre modèle de réparation personnelle et collective qui soutiennent les victimes dans la réparation du préjudice, à condition qu'ils respectent les droits, les besoins et les intérêts des victimes.

9. Autonomisation des personnes et des communautés racisées.

Lorsque l'on effectue l'analyse statistique dans une perspective historique, l'un des éléments qui confirme la nécessité de travailler sur l'autonomisation des personnes, des communautés et des organisations racisées et migrantes est l'augmentation du nombre de cas que nous recueillons année après année, ce qui, cette année, s'est traduit par une croissance aussi importante qu'inquiétante.

C'est pourquoi nous continuons à considérer qu'il est essentiel de former et de faciliter les processus d'autonomisation des personnes racisées et des victimes potentielles de ce type de délits et de comportements, afin qu'elles sachent directement quand une situation dépasse la « normalité » et quelles sont les solutions dont nous disposons en tant que société pour les poursuivre.

Toutefois, réitérant la conviction exprimée dans le Rapport annuel 2022, nous ne pouvons pas, en tant que société, faire porter le fardeau du signalement uniquement sur les victimes racisées. Il est nécessaire de mener un travail spécifique axé sur la société majoritaire afin qu'elle sache quels types de comportements (explicites ou subtils) peuvent être encadrés dans la vie quotidienne ; comment, consciemment ou inconsciemment, la société collabore à ces oppressions et que nous puissions tous les identifier et les rejeter afin de réduire les espaces où ce type de comportement peut se produire.

La création d'une société antiraciste, la visibilité, le signalement et la poursuite de ces types de délits et de comportements doivent être l'effort de tous et nous ne devons pas commettre l'injustice de nous concentrer uniquement sur les efforts supplémentaires des personnes racisées.

Outre les campagnes d'information et de sensibilisation, il est nécessaire de faciliter ces processus d'autonomisation des personnes racisées par le biais de stratégies de formation, de connaissance et de défense de leurs droits à

utiliser les outils de signalement des personnes racisées, grâce à des mécanismes de formation spécifiques, ainsi qu'au renforcement des réseaux de travail, des organisations, des collectifs et des mouvements sociaux qui œuvrent à la réalisation d'une société antiraciste.

10. Une vision à long terme pour que tous les éléments ci-dessus soient des instruments pour la création d'une société antiraciste, passant de la lutte contre le racisme à l'antiracisme.

Bien que la convocation d'élections générales en 2023 nous ait privés de la possibilité d'aborder le débat public sur une loi antiraciste en cours d'élaboration depuis quelques années, de la même manière que dans notre rapport 2022, « *Nous avons besoin de lois qui ne soient pas seulement rhétoriques, mais qui soient de véritables bases pour créer, ouvrir, promouvoir et consolider les transformations sociales qui nous permettent de vivre sans discrimination, en étant égaux en droits tout en respectant nos différences. Une loi en soi n'est pas et ne sera pas la solution aux inégalités qui existent dans notre société, mais elle reflète clairement le sérieux et l'engagement avec lesquels nous cherchons à y mettre fin.* »¹³

De même, et malgré l'urgence de créer des sociétés antiracistes, féministes et diversifiées, nous devons avoir une vision plus large, afin que ces mesures soient le prétexte à un débat ouvert - et probablement inconfortable - sur notre identité, sur notre passé, et surtout sur l'avenir que nous voulons construire ensemble.

Osons-nous ?

¹³ Op.cit. Fédération SOS Racismo. (2022). Pg.228

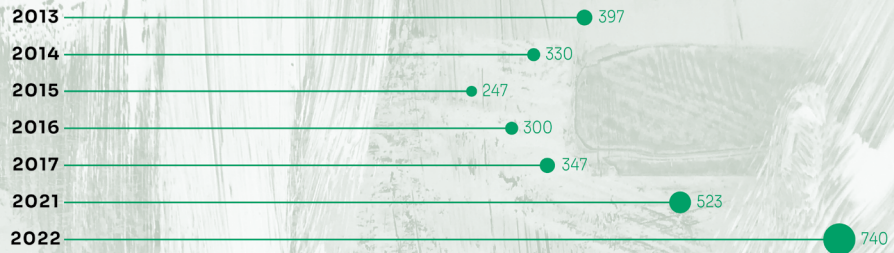
Annexes

Infographie : résumé des données statistiques

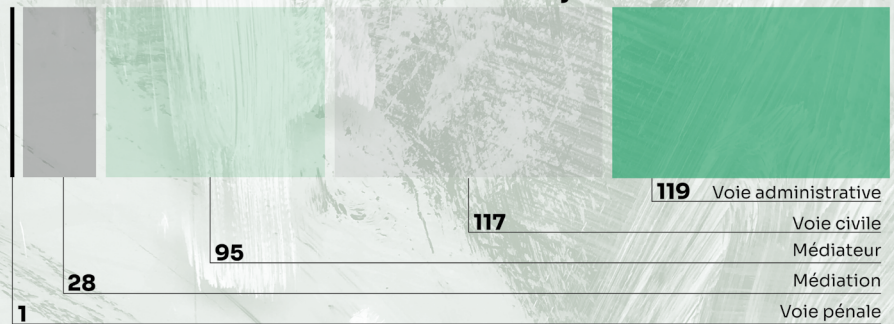
2022
Racisme en **ESPAGNE**

Les **plaintes ont été recueillies au cours de l'année 2022** dans les bureaux d'attention et de plaintes (OID, SAID, ODAS) de **SOS Racismo** Bizkaia, Aragon, Galice, Gipuzkoa, Navarre et Catalogne.

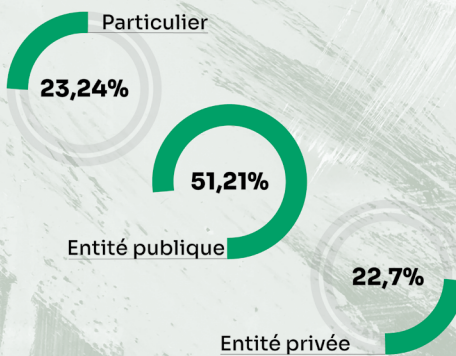
Évolution nombre total de cas



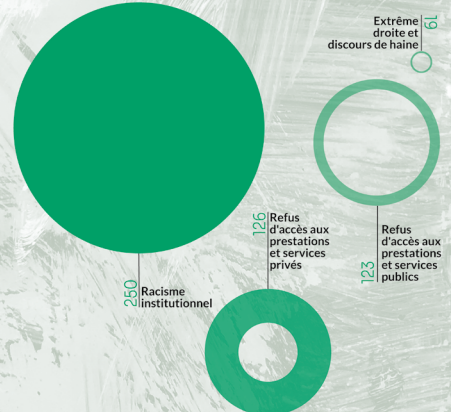
Parcours judiciaire des affaires



Agent discriminant



Type de discrimination

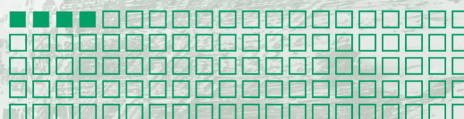


Il existe **d'autres moyens alternatifs** de résoudre les conflits, notamment la justice réparatrice, la médiation et l'arbitrage.

Personnes déclarantes

Âge 96% Entre 18-65 ans
 4% mineur

Genre 52% femme¹
 48% homme²



¹² Ou désignés ainsi par eux-mêmes.

Annexes

Références bibliographiques et webgraphies

- Fédération SOS Racismo. (2022). *Rapport annuel sur le racisme en Espagne : Signalement et sous-signalement dans le domaine de la discrimination, du racisme et de la haine dans une perspective victimocentrique*.
<https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2023/01/20221230-Informe-2022-SOS-Racismo..pdf>
- Buraschi, María José; Aguilar Idáñez (20 mars 2021). «Racismo institucional: ¿De qué estamos hablando?». *The Conversation*.
- <https://sosracismo.eu/sin-cuenta-no-cuentas/>
- <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/04/8.-Testing-SIN-CONEXION-1.pdf>
- <https://sosracismo.eu/elecciones-14f-i-extrema-dreta-elecciones-14f-y-extrema-derecha/>
- <https://sosracismo.eu/wp-content/uploads/2021/12/20211223-Del-Maine-a-las-redes-sociales.pdf>

Annexes

Informations sur les **OID/SAID/ODAS/**

SECRETARIAT TECHNIQUE

www.sosracismo.eu

info@sosracismo.eu

Paseo Duque de Mandas 36, 20016, *DONOSTIA / SAN SEBASTIÁN*

Tél : 943 321 811 Fax: 943 276982

SOS RACISMO ARAGÓN

www.sosracismoaragon.es

info@sosracismoaragon.es

C/Travesía de Funes 8, 50014, *ZARAGOZA*

(+34) 976 29 02 14

SOS RACISMO BIZKAIA BIZKAIKO SOS ARRAZAKERIA

<https://sosracismobizkaia.org/>

 @sosracismobizkaia

 @sosracismobizkaia

 @sosracismobiz

Avenida Lapurdi 7, 48012, *BILBAO*

(+34) 688 626 996

bizkaia@sosracismo.eu

SOS RACISMO ASTURIAS

<https://sosracismo.eu/sos-racismu-asturias-sos-racismo-asturias/>

sosracismu@sosracismu.org

C/La Gascona 12, 3º, 33001, *UVIÉU, OVIEDO*

(+34) 985 203 122

SOS RACISME CATALUNYA

www.sosracisme.org

sosracisme@sosracisme.org

 @sosracisme_cat

 @SOSRacis

Rbla. de Sta. Mónica, 10, 08002, *BARCELONA*

(+34) 93 301 05 97

SOS RACISMO GALICIA

www.sosracismogalicia.org/es/sos-racismo-galicia-2/

 @sosracismogalicia

 @sosracismogalicia

 @SosRacismoGal

 SOS Racismo Galicia

Rúa Alcalde Lens, 34 1º C, 15010, *A CORUÑA*

(+34) 698 163 742

info@sosracismogalicia.org

Rúa Zaragoza, 3 baixo, 36203, *VIGO*

(+34) 678 811 714

vigo@sosracismogalicia.org

SOS RACISMO GIPUZKOA SOS ARRAZAKERIA GIPUZKOA

www.sosracismogipuzkoa.org

📘 @SOS Racismo/SOS Arrazakeria

📷 @sosarrazakeriagipuzkoa

🐦 @Sos_Arrazakeria

📍 SOS Racismo Gipuzkoa

P.º Zarategi 100, sótano, 20015, *DONOSTIA*

(+34) 943 245 627 / 943 245 626

sos.gipuzkoa@sosracismo.eu

C/ Duque de Mandas 36, 20012, *DONOSTIA*

(+34) 943 321 811

mugak@mugak.org

C/ Magdalena 27, 1ª, 20100, *ERRETERIA*

(+34) 658 749 756

gerar@mugak.org

Florida auzoa 28, 20120, *HERNANI*

(+34) 671 116 414 / 667 710 928 / 650 294 390

amhersosarrazakeria@gmail.com

📘 @Amher SOS Racismo

📷 @amhersosarrazakeria

🐦 @AmherSos

SOS RACISMO MADRID

www.sosracismomadrid.es

info@sosracismomadrid.com

C/Lavapiés, 13 loca, 28012, *MADRID*

(+34) 915 592 906

SOS RACISMO NAVARRA SOS ARRAZAKERIA NAFARROA

www.sosracismonafarroa.es

www.sostreintaños.com

C/ Zapatería 31, 1º, IRUÑA/PAMPLONA

(+34) 948 211 521 / 646 33 78 08

sosarrazakeria.nafarroa@gmail.com

📘 @sosracismonafarroa

📷 @Sos racismo nafarroa

🐦 @SOSracismoNafar



FEDERACIÓN
SOS RACISMO